**709** (2026-2027) — N° 1*bis*

# PARLEMENT WALLON

SESSION 2026-2027

9 OCTOBRE 2026

# PROJET DE DÉCRET

**relatif aux parcours vers l'emploi** *

4e session de la XIIe législature
* Voir Doc. **709** (2026-2027) – N° 1

site web : www.parlement-wallonie.be
courriel : courriel@parlement-wallonie.be

Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

**Avis n°132/2026 du 24 juin 2026**

**Objet : Avis concernant l'avant-projet de décret relatif au parcours vers l'emploi** (CO-A-2026-100).

**Mots-clés :** Réinsertion professionnelle - échanges de données sur les chercheurs d'emploi entre le FOREm, ses partenaires et les employeurs - contrôle des chercheurs d'emploi - systèmes d'intelligence artificielle (IA) - profilage des chercheurs d'emploi - préservation de l'anonymat des CV des chercheurs d'emploi à l'égard des employeurs – détermination des retours d'informations des employeurs sur les chercheurs d'emploi - information et formation des utilisateurs de systèmes d'IA – minimisation des données traitées - durées de conservation des données - garanties contre les biais de ces systèmes

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, Vice-Président et Ministre de la Région wallonne en charge de l'Economie, de l'Industrie, de l'Emploi, de la Formation, de la Recherche et du Numérique (ci-après le « demandeur »), reçue le 8 avril 2026 ;

Vu les informations complémentaires sollicitées les 24 avril et 13 mai 2026 et reçues les 8 et 13 mai 2026 ;

Le Service d'Autorisation et d'Avis de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité ») émet, le 24 juin 2026, l'avis suivant :

*L'Autorité ne publie en français et en néerlandais que les avis concernant les projets ou propositions de textes de rang de loi émanant de l'Autorité fédérale, de la Région de Bruxelles-Capitale ou de la Commission Communautaire Commune. La « Version originale » est la version qui a été validée.*

## I. OBJET ET CONTEXTE DE LA DEMANDE

1. Le demandeur a sollicité l'avis de l'Autorité sur l'avant-projet de décret *'relatif aux parcours vers l'emploi* (ci-après « l'avant-projet de décret »). Cet avant-projet de décret abroge et remplace le décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi et modifie le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi (FOREm).

2. Dernièrement, l'Autorité s'est prononcée, à cinq reprises au terme des avis suivants, sur les évolutions normatives que connait ce domaine et leurs impacts au regard du droit au respect de la vie privée et du droit à la protection des données à caractère personnel :
   - Avis 90/2020 du 11 septembre 2020 sur l'avant-projet de décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi ;
   - Avis 94/2022 du 13 mai 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 ;
   - Avis 53/2025 du 8 juillet 2025 sur le projet d'arrêté du 21 décembre 2022 portant exécution du décret précité du 12 novembre 2021 ;
   - Avis 62/2025 du 11 août 2025 concernant un projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution des articles 4/4, §2, et 35 du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi ;
   - Avis 88/2025 du 24 septembre 2025 sur les chapitres 2 et 10 ainsi que sur l'article 48 de l'avant-projet de décret-programme portant des mesures diverses pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution.

3. Il y est renvoyé pour l'explication du contexte et de l'évolution de la prise en charge des chercheurs d'emploi en vue de leur (ré)insertion professionnelle, de son automatisation plus poussée et de l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle dans ce cadre pour, notamment, effectuer un profilage massif des chercheurs d'emploi en Région wallonne (détermination de leur degré d'employabilité) et l'adaptation, en fonction du degré déterminé, des modalités de leur prise en charge par le FOREm et ses partenaires. L'Autorité y renvoie aussi pour la mise en évidence des risques pour les droits et libertés posés par les traitements de données à caractère personnel concernés ainsi que pour les remarques qui ne sont pas répétées dans le présent avis.

4. Si l'Autorité, dans le cadre du présent avis, aborde ponctuellement d'initiative certaines dispositions qui ne sont pas actuellement en cours de modification par l'avant-projet de décret et/ou renvoie à certaines remarques qu'elle a émises dans ses précédents avis, il ne peut être déduit de son silence

sur d'autres dispositions ou le non-suivi de certaines de ses remarques précédentes qu'elle avalise les adaptations qui ont été faites à la suite de ses avis ; ce qui ne ressort d'ailleurs pas de sa compétence.

5. Si comme l'Autorité peut le déduire de la note au Gouvernement wallon sur le présent avant-projet de décret, l'arrêté d'exécution du décret relatif aux parcours vers l'emploi est à nouveau en cours d'adaptation, l'Autorité insiste pour que, si ce dernier doit être soumis à son avis préalable car il contient des modifications portant sur des modalités des traitements de données à caractère personnel qui n'ont pas encore été soumises à son avis antérieurement (l'Autorité s'est prononcée à deux reprises sur cet arrêté aux termes de ses avis 94/2022 et 53/2025), la demande d'avis à son sujet décrive de manière précise et exhaustive quelles sont ces modifications sans quoi la demande d'avis devra être déclarée irrecevable étant donné que l'Autorité ne se prononce pas, dans le cadre de sa mission de contrôle préalable sur les projets normatifs, à deux reprises sur les mêmes dispositions ni sur le suivi qui est fait de ses avis.

## II. EXAMEN DE LA DEMANDE D'AVIS

### a. Définitions

6. En son article 2, 9°, l'avant-projet de décret définit la **notion de chercheur d'emploi inoccupé**, soumis à l'obligation d'inscription au FOREm « *pour garantir l'ouverture de ses droits à la sécurité sociale* »[1], et **y inclut « le travailleur en fin de contrat »** en définissant cette dernière notion comme couvrant notamment, le « *travailleur licencié qui est dispensé complètement ou partiellement de prester son préavis ou qui a perçu un indemnité compensatoire de préavis* ». Or, les travailleurs dispensés partiellement de prester leur préavis se trouvent toujours, pendant cette période de préavis, en situation d'activité professionnelle, ce qui les empêche d'être disponibles pour les actions à réaliser dans le cadre d'un parcours de réinsertion professionnelle. L'attribution d'une indemnité compensatoire de préavis peut également raccourcir le délai de préavis et ne dispense pas systématiquement le travailleur de la prestation de l'entièreté du préavis. Il convient donc de modifier cette définition pour **ne viser que les travailleurs licenciés qui sont complètement dispensés de prester leur préavis**. **La même interrogation se pose au sujet de la deuxième catégorie de travailleurs intégrée dans cette notion de « travailleur en fin de contrat »**, à savoir les travailleurs engagés par un CPAS pour acquérir une expérience professionnelle.

7. En son article 2, 10°, l'avant-projet définit la **notion de « *personne disposant d'une aptitude réduite au travail* »** comme « *la personne qui rencontre, sur une longue période, des difficultés importantes pour participer pleinement à la vie professionnelle en raison de troubles de*

[1] Art. 7, §4 de l'avant-projet de décret.

*fonctionnement de nature cognitive, psychique, physique, sensorielle ou des facteurs psychosociaux. Ces difficultés résultent de l'interaction entre leurs limitations dans certaines activités et différents facteurs personnels ou environnementaux* » (soulignement par l'Autorité).

8. Interrogée sur ce qui était concrètement entendu par **« *longue période* »**, la déléguée du Ministre a répondu que « *concrètement, cette notion vise des difficultés (1) persistantes ou récurrentes, (2) qui se manifestent sur plusieurs mois consécutifs, (3) et dont la probable durée ou chronicité justifie une approche d'accompagnement spécifique vers l'emploi. Cette appréciation s'effectue au cas par cas, sans fixation d'un seuil temporel rigide, afin de tenir compte de la diversité des situations individuelles et d'éviter toute qualification automatique fondée sur un critère temporel arbitraire* ». L'absence totale de critère permettant d'apprécier la longueur de cette période pose toutefois question au regard du principe de prévisibilité et de l'exigence de détermination des catégories de personnes concernées en tant qu'élément essentiel du traitement de données à caractère personnel (principe de légalité consacré à l'article 22 de la Constitution). Il convient d'y pallier. La référence à une période variable (ex : X mois consécutifs ou récurrence de plus de 3 périodes de X mois pendant X années) permettrait de répondre aux exigences requises tout en prenant en compte la diversité des situations individuelles. L'Autorité **recommande donc de prévoir dans cette définition que cette « longue période » est à déterminer par arrêté du Gouvernement**.

9. Quant à la dernière phrase de cette définition, il convient d'améliorer sa lisibilité en visant les « limitations des chercheurs d'emploi » au lieu de « *leurs limitations* ». Il ressort des informations complémentaires reçues que les **facteurs environnementaux** doivent être compris comme « *des éléments du contexte socio-professionnel susceptibles d'entraver, ou au contraire de faciliter, la participation à la vie professionnelle, tels que, notamment, l'organisation et les conditions de travail, les exigences physiques, cognitives ou relationnelles des postes, l'accessibilité des lieux et des équipements, l'existence ou l'absence d'aménagements raisonnables ou encore, le cadre organisationnel ou relationnel de travail* » ; ce qui mérite d'être précisé dans le commentaire des articles.

10. L'article 2, 14° définit la **notion de « partenaire » du FOREm** en omettant de qualifier la mission de service public exercée par ces partenaires ; ce qui ne répond pas aux exigences de prévisibilité de la détermination des destinataires de données à caractère personnel du FOREm. Ainsi qu'il ressort des informations complémentaires reçues, il **convient de préciser qu'il s'agit d'une mission de service public d'insertion professionnelle ou d'accompagnement vers l'emploi** et de **viser les dispositions pertinentes du décret organique du FOREm de 1999** qui encadrent les conditions dans lesquelles le FOREm peut déléguer une partie de ses missions à des partenaires ou tiers. En outre, l'Autorité se demande s'il ne convient pas d'y ajouter que ces personnes morales doivent être soumises à un contrôle de tutelle ou équivalent.

11. Au vu de la définition large de la **notion de « tiers » (art. 2, 15°[2])**, lesquels, tout comme les partenaires du FOREm et le FOREm, pourront imposer des actions aux demandeurs d'emploi (cf. art. 4,§2 de l'avant-projet de décret) et au vu de l'**article 28 de l'avant-projet de décret** prévoyant que « *dans le respect du chapitre II, section 5, du décret du 6 mai 1999, le FOREm peut déléguer à des tiers, sur base de critères objectifs, tout ou partie de la gestion du parcours vers l'emploi* » (soulignement par l'Autorité), **l'Autorité relève que, outre la question du contrôle de tutelle desdits tiers[3], se pose la question de la compatibilité de cette disposition en projet avec les limites prévues, en matière de délégation par le FOREm, par l'article 7bis, §4 du décret précité du 6 mai 1999 ainsi qu'avec la théorie des délégations de pouvoirs et les principes généraux d'indisponibilité des compétences administratives et de l'unicité du pouvoir exécutif**. Il est recommandé d'interroger, à ce sujet, la section législation du Conseil d'Etat. La délégation de pouvoirs étant une exception au principe de l'indisponibilité des compétences administratives et de l'unicité du pouvoir exécutif, elle doit en principe être strictement encadrée et délimitée par le législateur ; d'autant plus que de telles délégations impliqueront des communications de données à caractère personnel parfois sensibles à ces tiers/partenaires et que de cette délégation dépend la légitimité/licéité, au sens de l'article 6.1.e du RGPD, des traitements de données réalisés par ces tiers/partenaires. La même remarque vaut pour la **définition de la notion de « déléguer » faite à l'article 2, 23°** de l'avant-projet de décret.

12. Dans la définition que l'avant-projet de décret donne de la **notion d'opérateur** (art. 2, 16°), il convient d'insérer les mot « vers l'emploi » entre « *parcours* » et « *du chercheur d'emploi* ».

13. L'avant-projet de décret définit la **notion de** conseiller (du FOREm) (art. 2, 19°) mais n'en fait pas de même de celle de **collaborateur**. Interrogée à ce sujet, la déléguée du Ministre a répondu que « *par les collaborateurs du Forem autres que les conseillers, sont visés les collaborateurs qui interviennent, de manière ciblée et fonctionnelle, dans la mise en œuvre du parcours du chercheur d'emploi, sans exercer les missions d'appréciation globale, d'évaluation ou de décision, lesquelles relèvent du rôle du conseiller. Il s'agit notamment de collaborateurs qui interviennent de manière ponctuelle ou thématique dans le parcours, contribuent à la mise en œuvre ou au suivi d'actions spécifiques prévues dans le plan d'actions et alimentent le plan d'actions dans le cadre strict de leur mission. A titre d'exemple, un formateur du Forem peut être considéré comme acteur du parcours, lorsqu'il intervient dans le cadre d'une action de formation inscrite dans le plan d'actions du chercheur d'emploi. La distinction opérée par le décret entre le conseiller et les autres acteurs du parcours vise précisément à clarifier les rôles : le conseiller reste responsable de l'analyse de la situation du chercheur d'emploi, de*

[2] « *Tiers : toute personne physique ou morale qui, sans être partenaire au sens du 16°, intervient dans le cadre la gestion du parcours du chercheur d'emploi, conformément au chapitre VI, section 3* »

[3] qui se pose dans les mêmes termes que pour la définition de la notion de partenaire et le libellé actuel de l'article 28 de l'avant-projet décret, et même de manière plus accrue vu qu'il ne s'agit pas nécessairement de personnes morales de droit public (cf. le point précédent).

*l'appréciation de son parcours et de l'évaluation de ses besoins et les autres collaborateurs du Forem interviennent en appui, pour des missions circonscrites* ». L'Autorité en prend acte. **Il convient d'ajouter la définition de cette notion dans l'avant-projet de décret et d'intégrer ces éléments explicatifs dans le commentaire de l'article**.

14. La définition de la **notion de « plan d'actions »** (art. 2, 20°) contient une contradiction puisqu'elle mentionne que lesdites actions sont à la fois « *obligatoires* » et « *convenues* ». Ainsi qu'il ressort des informations complémentaires obtenues à ce sujet, il convient de **remplacer le qualificatif « *convenues* » par « concertées »**.

15. Contrairement aux informations complémentaires obtenues de la déléguée du Ministre, il ne ressort pas de la **définition du terme « adresser »** (art. 2, 22°) que l'adressage du demandeur d'emploi par le FOREm à un partenaire **implique que le FOREm détermine le cadre précis de l'intervention attendue du partenaire tant dans son objet que dans sa durée**. Pour refléter correctement cette intention de l'auteur de l'avant-projet de décret, **il convient de le préciser dans la définition**. Cette détermination est fondamentale pour que le FOREm assure une gestion adéquate des droits d'accès aux parties pertinentes du dossier unique qu'il conférera aux partenaires auxquels il fait appel.

### b. Données concernant le chercheur d'emploi collectées par le FOREm lors de son inscription (art. 6 de l'avant-projet de décret)

16. **Malgré les remarques déjà émises** à ce sujet par l'Autorité dans plusieurs de ses précédents avis[4], **l'avant-projet de décret continue de prévoir que le FOREm collecte, pour l'exercice de sa mission de réinsertion professionnelle, la nationalité, le pays de naissance et l'état civil de ses usagers**.

17. Interrogée à ce sujet, la déléguée a répondu que « *Le Forem ne demande pas le pays de naissance et ne traite donc jamais cette donnée* ». L'Autorité en prend acte. Dans la mesure où ils prévoient actuellement le contraire, il **convient de corriger, sur ce point, tant l'article 6, §2, al. 3, 2° de l'avant-projet de décret que l'article 4/1, §1, 2° du décret organique du FOREm de 1999.**

18. Elle a également précisé que « *la nationalité et l'état civil figurent parmi les données d'identification issues du Registre national, auxquelles le Forem est autorisé à accéder en vertu de l'article 4/1, §1er, 2°, dans la stricte mesure où cela est nécessaire à l'identification fiable de l'usager ou à certaines vérifications administratives liées à l'exécution de ses missions* (…) et que *leur présence éventuelle dans le dossier unique vise exclusivement à garantir la cohérence administrative et l'identification*

[4] Voy. les avis 90/2020 94/2022 (points 9 et 10) et 53/2025 (point 16).

*correcte de l'usager, conformément au principe de nécessité rappelé à l'alinéa introductif de l'article 4/1*. » Etant donné que **le numéro d'identification du Registre national assure déjà, à suffisance, ce besoin d'identification et au vu de l'absence de justification pertinente du caractère nécessaire desdites données, il n'est pas conforme au principe de minimisation du RGPD de prévoir la collecte de ces données** et il convient d'adapter en conséquence l'avant-projet de décret et le décret organique du FOREm de 1999.

### c. Chapitre III. Gestion du parcours vers l'emploi

19. L'article 9 de l'avant-projet de décret contient une **habilitation au gouvernement de « *préciser certaines fonctionnalités attendues du dossier unique à des fins d'optimisation* »**.

20. La protection de la vie privée et la protection des données à caractère personnel sont des **matières réservées au législateur** en vertu de l'article 22 de la Constitution. En cette matière, « *une délégation conférée au Roi n'est pas contraire au principe de légalité pour autant que* ***l'habilitation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les éléments essentiels sont fixés préalablement par le législateur*** »[5]. Si, par cette habilitation, l'intention de l'auteur de l'avant-projet de décret est de conférer au Gouvernement la tâche de préciser certaines modalités des traitements de données à caractère personnel dont les élément essentiels sont prévus par l'avant-projet de décret, il convient de le préciser, en lieu et place de viser de manière large la précision « *des fonctionnalités attendues du dossier unique à des fins d'optimisation* », cette précision ne pouvant porter que sur les éléments essentiels déjà déterminés dans l'avant-projet de décret.

21. Concernant ce dossier unique, l'Autorité en profite pour relever que **sa définition, figurant à l'article 1bis, al. 1, 16° du décret précité de 1999, pose question au regard de la durée de conservation par le FOREm des données à caractère personnel qu'il contient.** Au lieu de suivre la recommandation de l'APD[6] de préciser la finalité du dossier unique comme étant la gestion et le suivi du parcours vers la réinsertion professionnelle du chercheur d'emploi dans lequel il est actuellement inscrit - ce parcours étant par nature limité à la période pendant laquelle la personne est en situation de recherche d'emploi -, cette finalité a été étendue au « *suivi longitudinal des actions et*

[5] Voyez notamment l'avis 68.936/AG du Conseil d'Etat du 7 avril 2021 sur un 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 2nde observation générale et les références citées ou C.C., 22 septembre 2022, 110/2022, B 11.2

[6] Voy. notamment l'avis précité 88/2025, point 8.

*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 »* (art. 1er bis, al. 1, 16° du décret précité de 1999) ; ce qui apparait **disproportionné**. Il convient de **corriger cette définition** pour la rendre conforme aux principes de nécessité, proportionnalité et de minimisation. L'Autorité renvoie, à ce sujet, aux développements repris dans ses précédents avis relatifs la durée de conservation par le FOREm des données qu'il collecte dans l'exercice de sa mission[7].

22. L'article 10 de l'avant-projet de décret prévoit que « ***l'autonomie numérique du chercheur d'emploi, son positionnement métier et son employabilité sont objectivés selon les modalités fixées par le Gouvernement*** ». (Soulignement par l'Autorité)

23. Si cette objectivation implique la réalisation de traitements de données à caractère personnel, ce qui semble être le cas selon la compréhension de l'Autorité, **c'est, en vertu du principe de légalité, à l'avant-projet de décret d'en déterminer les éléments essentiels**. Comme elle l'a déjà explicité dans ses précédents avis, les éléments essentiels d'un traitement de données à caractère personnel sont, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle et de la légisprudence du Conseil d'Etat, la ou les finalités du traitement concerné, les catégories de données à caractère personnel nécessaires à la réalisation de chaque finalité, les catégorie de personnes concernées à propos desquelles des données sont traitées, les catégories de destinataires des données éventuellement nécessaires à la réalisation de chaque finalité et la durée maximale de conservation des données pour la réalisation de chaque finalité.[8] L'Autorité ajoute également, dans certaines circonstances, l'identification du responsable du traitement.

24. Il s'agit donc notamment de **déterminer quelles sont les données du dossier unique qui sont utilisées pour chacune de ces finalités** car, comme l'Autorité l'a aussi déjà mis en évidence dans ses précédents avis[9], **toutes ne sont pas nécessaires à cet effet** ; ce qui a d'ailleurs été confirmé par les informations complémentaires obtenues de la déléguée à ce sujet selon lesquelles l'évaluation de l'employabilité « *repose sur des données directement liées à la capacité d'une personne à s'insérer et à se maintenir sur le marché du travail, telles que les compétences, connaissances et qualifications, les expériences professionnelles, les données de santé formulées en termes d'aptitudes ou inaptitudes*

[7] Voy. notamment les points 67 et s. de l'avis précité 53/2025 qui relève qu'il importe *« qu'une liste exhaustive des catégories de données centralisées dans le dossier (à distinguer en fonction de chaque catégorie d'usager du forem), leur éventuel historique et leur durée de conservation ainsi que les périodes pendant lesquelles elles sont mises à jour en continu soit déterminée par le décret ».*

[8] Voyez notamment 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 2nde observation générale et les références citées ou C.C., 22 septembre 2022, n° 110/2022, B.11.2 ; C.C., 10 mars 2022, n° 33/2022, B.13.1 ; C.C., 16 février 2023, n° 26/2023, B.74.1 ; C.C. 26 septembre 2024, n° 97/2024, B.24.1.

[9] Voy. notamment points 29 et 46 de l'avis 53/2025.

*ou de restrictions au regard de certains métiers qui influencent l'aptitude d'une personne à travailler* ». Il convient donc de compléter cet article 10 pour y viser, pour chacune des finalités concernées, les seuls *litera* pertinents de l'article 4/1, §1 du décret précité de 1999.

25. Ce point est fondamental étant donné qu'il **importe que certaines données à caractère personnel, à risque de discrimination (genre, nationalité, âge, …) soient exclues par le législateur du traitement réalisé pour cette objectivation** qui se fera, ainsi qu'il ressort des informations complémentaires reçues, **à l'aide de systèmes d'intelligence artificielle**. Il est de la responsabilité du législateur de prévoir des garanties spécifiques pour limiter au maximum les risques que posent l'utilisation de ces systèmes et l'exclusion de l'utilisation de certaines catégories de données à caractère personnel en fait partie. Des risques, tels que ceux qui sont apparus en Autriche lorsque l'équivalent autrichien du FOREm, l'Arbeitsmarktservice (AMS), a utilisé un tel algorithme de profilage pour la même finalité, à savoir déterminer les chances d'une personne de trouver un emploi et le type d'accompagnement à proposer, et ce, pour tenir compte des ressources limitées de l'AMS : AlgorithmWatch a mis à jour les biais discriminatoires apparus dans ce cadre en mettant en évidence que les femmes chômeuses, les personnes en situation de handicap et les femmes avec enfants (et non les hommes avec enfants) se voyaient attribuer un score négatif[10]. Ainsi que relevé par Manuela Cadelli, l'algorithme utilisé « *avalisait les discriminations systémiques observées dans la société et les inégalités d'accès à l'emploi* » et son utilisation a renforcé les vulnérabilités étant donné que « *des citoyens sans emploi étaient a priori classés par les pouvoirs publics en quelque sorte comme 'irrécupérables' pour le marché de l'emploi, sans même qu'une aide concrète soit tentée en leur faveur* »[11].

26. En outre, comme cela a été explicité par l'Autorité dans ses avis précédents, **des mesures de transparence plus importantes doivent être prévues non seulement quant aux données utilisées mais également quant aux procédures, paramètres et variables utilisés dans le cadre de ces profilages et évaluations automatisés**[12]. Concernant ces procédures, paramètres et variables, l'avant-projet de décret doit donc préciser, a minima, les types de modalités que le Gouvernement devra déterminer pour objectiver ces évaluations **pour qu'au moins soit garantie la publication du référentiel des critères et variables utilisés dans ce cadre ainsi que des modèles statistiques utilisés par la ou les algorithmes de profilage**.

27. Interrogée sur la **notion « d'obstacles majeurs d'ordre professionnel ayant un impact significatif sur son insertion »**, utilisée pour définir le degré « d'employabilité faible » (art. 10, al.

[10] https://algorithmwatch.org/en/austrias-employment-agency-ams-rolls-out-discriminatory-algorithm/, consulté la dernière fois le 5 juin 2026

[11] Manuela Cadelli, *Justice et IA : une enquête critique*, Collection du CRIDS, Larcier, 2025, p.128 à 130.

[12] Voy. notamment avis 53/2025, points 46 à 57.

2, 3° de l'avant-projet de décret), la déléguée du Ministre a précisé qu'il s'agissait de « *difficultés structurelles liées au parcours, aux compétences ou au positionnement professionnel du chercheur d'emploi, qui réduisent de manière significative la capacité du chercheur d'emploi à s'insérer de façon durable sur le marché du travail. Ces obstacles ne permettent pas la mise à l'emploi immédiate et nécessitent un accompagnement renforcé* ». A des fins de prévisibilité, il **convient de le préciser** en ajoutant une définition de cette notion dans le décret ou en intégrant ces précisions dans le commentaire de l'article.

28. Concernant l'**utilisation de données relatives à la santé des chercheurs d'emploi**, **l'article 10, al. 5 de l'avant-projet de décret ajoute le qualificatif « avéré » à l'impact que doit avoir le problème de santé ou d'ordre psycho-social sur son positionnement métier, son employabilité ou son obligation de disponibilité**, invoqué par le chercheur d'emploi, pour qu'il puisse être pris en compte par le FOREm dans le cadre de sa mission et qu'il l'objective en sollicitant un examen médical de la personne concernées ou une attestation médicale la concernant. Interrogé sur la raison d'être de cet ajout, la déléguée a répondu que cela « *vise à restreindre et encadrer strictement la prise en compte des problématiques de santé dans l'évaluation de l'employabilité. Concrètement, seules sont prises en considération les problématiques de santé dont l'impact sur le parcours vers l'emploi est établi de manière objective ; cet impact doit se traduire par des limitations concrètes et effectives quant à l'accès à certains métiers, à la réalisation d'actions d'insertion ou à la mise à l'emploi ;la prise en compte repose sur des éléments probants, communiqués par la personne elle-même ou attestés par des professionnels compétents (médecin, psychologue, assistant social)* ». Vu que la disposition en projet prévoit les modalités d'objectivation de cet impact (« examen par un médecin ou anamnèse par un psychologue ou un assistant social »), l'Autorité **ne perçoit pas la nécessité de l'ajout de ce terme « avéré » et en recommande la suppression**[13].

29. **L'article 11, al. 2 en projet** prévoit que « *les interventions humaines sont <u>prioritairement</u> mobilisées pour les diagnostics, l'orientation, les décisions structurantes du parcours vers l'emploi ainsi que pour l'accompagnement des chercheurs d'emploi présentant une employabilité faible ou très faibles ou dont l'autonomie numérique ne permet pas un accompagnement à distance* » (soulignement par l'Autorité) ; ce qui **implique que les *« interventions humaines »* du FOREm ou de ses partenaires pourront ne pas être systématiquement mobilisées à cet effet**. Or, l'article 4/4, §1, al. 6 en projet du décret précité de 1999 prévoit, à juste titre comme garantie pour les droits et libertés des demandeurs d'emploi, que « *les diagnostics, l'orientation et les décisions structurantes du parcours vers l'emploi demeurent fondés sur une appréciation humaine et ne peuvent reposer exclusivement sur un traitement automatisé* ». Il **convient donc de supprimer le terme « *prioritairement* »**.

[13] Il en est de même pour la définition de la notion de ces « éléments d'ordre psycho-médico-social faite à l'article 4/1 du décret organique du FOREm de 1999.

30. Il ressort également de l'article 11 en projet que **l'avant-projet de décret supprime le droit pour le chercheur d'emploi de se voir accompagner en présentiel lorsqu'il sollicite un tel accompagnement**. L'Autorité **regrette cette suppression** étant donné qu'un tel droit a été consacré pour contrecarrer les risques de faux négatif ou de faux positif que génère l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle[14]. Elle recommande la reconsidération de cette adaptation.

31. Quant à l'article 12 qui impose notamment au chercheur d'emploi de communiquer au FOREm toute modification des données qu'il lui a communiquées, étant donné qu'un principe de collecte unique[15] est de mise pour une série de données à caractère personnel reprises dans le dossier unique du chercheur d'emploi (ex. données disponibles au Registre national, données de sécurité sociale, ...), il appartient à l'auteur de l'avant-projet de décret de **préciser les données visées à l'article 12, al. 1, 2° en y excluant les données soumises à ce principe de collecte unique**, ce qui permettra par ailleurs d'assurer toute la prévisibilité et sécurité juridique requise à cette disposition, d'autant plus que cette obligation est sanctionnée strictement.

32. Concernant la **notion « d'absences répétées aux entretiens** auxquels le chercheur d'emploi est convoqué », également utilisée par l'article 12 de l'avant-projet de décret, et les sanctions pouvant être prises en conséquence, il convient d'y **préciser qu'il s'agit d'absences répétées et non justifiées par un motif légitime à déterminer par le Gouvernement**. L'Autorité renvoie à ce sujet aux développements repris au point f. de son avis 53/2025.

33. **L'article 14, §1** de l'avant-projet de décret prévoit que « *l'évaluation des démarches de recherche d'emploi est réalisée de manière continue tout au long du parcours vers l'emploi et fait l'objet d'une formalisation écrite* ». Ainsi que cela a été confirmé par la déléguée du Ministre, il convient, pour assurer l'information adéquate des chercheurs d'emploi, de **préciser que la formalisation écrite de chaque évaluation est communiquée au chercheur d'emploi**.

### d. Chapitre IV – Relations avec les entreprises et rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi

34. L'article 17 §1 de l'avant-projet de décret prévoit que parmi les services mis à disposition des employeurs par le FOREm figure au minimum, notamment, « *un **service d'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi**, par la mise en place de services personnalisés tels que la présélection de candidats ou l'organisation d'événements de recrutement* ».

[14] Voy. à ce sujet l'avis 94/2022 de l'Autorité point 49.

[15] Ce principe est d'application lorsque le cadre légal de la source des données consultée (généralement une source authentique) prévoit l'obligation pour ses utilisateurs de collecter les données auprès de ladite source, une fois qu'ils sont dûment habilités à y accéder, et l'interdiction de collecter lesdites données directement auprès des personnes concernées.

35. Interrogée quant à savoir si des **données telles que « *le sexe, l'âge, l'état civil ou la nationalité ou lieu de naissance* »** sont utilisées par ce service d'intermédiation pour la présélection des candidats, la déléguée du Ministre a répondu par la négative. L'Autorité en prend acte et **recommande**, à titre de garantie pour les droits et libertés des personnes concernées, **que cela soit explicitement prévu à l'article 17, §1, al. 1, 6° au vu risque de discrimination/biais** que présente l'utilisation desdites données pour cette finalité et d'autant plus qu'il ressort également des informations complémentaires reçues que cette intermédiation s'opérera à l'aide d'**outils automatisés d'aide à la décision.** Un tel risque s'est également révélé en 2024 en Autriche lorsque le pendant autrichien du FOREm à mis à disposition du public un agent conversationnel pour cette intermédiation. Il a été constaté que les candidats masculins étaient invités à s'orienter vers des emplois « genrés » tels que l'informatique alors que les candidates présentant un CV identique étaient, quant à elles, encouragées à s'orienter vers des études de genres, la philosophie, la psychologie ou encore l'apprentissage en hôtellerie ou tourisme[16]. Pour les offres d'emploi pour une profession réglementée à propos de laquelle le législateur impose de disposer d'une condition liée à l'une ou plusieurs de ces catégories de données à caractère personnel, il conviendra de prévoir un filtre dans l'outil automatisé pour que la vérification de ces conditions puisse être faite uniquement dans un second temps après le 1er tri réalisé sans ces catégories de données.

36. Quant à l'**article 17, §3** qui détermine les données relatives aux chercheurs d'emploi qui sont communiquées par le FOREm aux employeurs une fois que ce dernier a procédé à sa présélection des chercheurs d'emploi, il ressort des informations complémentaires reçues que la finalité de cette communication de données consiste également à proposer des stages d'insertion professionnelle, ce qu'il convient de préciser.

37. Concernant la liste des données mises à disposition des employeurs et le libellé de l'article 17, §3, al. 1, l'Autorité réitère sa recommandation, qu'elle a émise dans son avis 53/2025, de **prévoir par voie normative la mise en place d'un système automatisé permettant aux employeurs de rechercher des profils de candidats correspondant à leur besoin de main d'œuvre sur base des seules données du dossier unique strictement nécessaires à cet effet tout en ne permettant l'identification desdits candidats sur base de leur nom et prénoms qu'après que l'employeur aie décidé de les inviter, par l'intermédiaire des services du FOREm, à un entretien d'embauche**. Ainsi qu'il ressort des sites web d'Unia et du défenseur des droits , la discrimination à l'embauche liée à l'origine ou au patronyme reste structurelle. En 2024, près de 31% des dossiers ouverts par Unia concernaient des critères raciaux (origine, nationalité, nom) et les personnes d'origine maghrébine ou subsaharienne présentaient un risque nettement plus élevé d'être

[16] Manuela Cadelli, op. cit., p. 130. Voy. aussi BFM Tech, « *ChatGPT intégré au "Pôle emploi autrichien": le chatbot accusé de discriminer les femmes* », publié le 22 janvier 2024 consulté pour la dernière fois le 26 mai 2026, disponible à l'adresse suivante https://www.bfmtv.com/tech/intelligence-artificielle/chat-gpt-integre-au-pole-emploi-autrichien-le-chatbot-accuse-de-discriminer-les-femmes_AV-202401220647.html

écartées dès la sélection[17]. Prévoir la mise en place d'un tel système permet au législateur d'offrir des **garanties concrètes et adéquates pour limiter au maximum le risque de discrimination à l'embauche sur le terrain tout en n'impactant pas négativement l'opérationnalité de la mise en contact rapide entre les chercheurs d'emploi et les employeurs**. Cette recommandation de l'Autorité a manifestement été mal comprise par l'auteur de l'avant-projet de décret étant donné que la déléguée du Ministre a justifié le fait que cela n'était pas prévu par l'avant-projet de décret par le fait qu'« *une telle anonymisation aurait fait obstacle à la finalité opérationnelle du dispositif, qui vise à permettre un contact direct et rapide entre l'employeur et le candidat lorsque leurs besoins et profils correspondent* ». Or, le système recommandé n'entrave en rien l'opérationnalité de la communication et la rapidité de la mise en contact, il implique uniquement que les nom et prénoms du candidat invités à un entretien d'embauche sont communiqués juste après que l'invitation lui a été adressée par l'employeur, par l'intermédiaire du service d'intermédiation du FOREm.

38. Quant à la **communication par le FOREm du numéro d'identification du Registre national des chercheurs d'emploi**, l'Autorité prend bonne des informations complémentaires reçues de la déléguée selon lesquelles ce numéro n'est pas communiqué par le FOREm aux employeurs. Pour améliorer la lisibilité et prévisibilité de l'article 17, §3 en projet, l'Autorité recommande donc la suppression de son alinéa 2 et l'ajout des termes « à l'exclusion du numéro d'identification du Registre national » à son alinéa 1er.

39. Il ressort également des informations complémentaires reçues que **le FOREm informera les chercheurs d'emploi de l'identité des employeurs auxquels leurs données sont transmises** via leur espace personnel et leur dossier unique. Il s'agit d'une **mesure** importante en termes de transparence active **qu'il est recommandé de prévoir explicitement dans l'avant-projet de décret**. Pour les chercheurs d'emploi à faible autonomie numérique, il convient de prévoir que cette information se fera par des canaux appropriés.

40. Enfin, étant donné qu'il ressort de l'article 9 de l'avant-projet de décret que les employeurs disposeront d'un accès au dossier unique des chercheurs d'emploi sans toutefois que soit précisé à quelles données, il convient, à titre de garantie élémentaire pour les droits et libertés de ces derniers, de **prévoir, à l'article 17 en projet, que c'est uniquement pour les finalités visées à cet article que les employeurs se verront communiquer ou disposeront d'un accès aux données du dossier unique listées à cet article**.

[17] Selon Unia « « 31% des dossiers ouverts en 2024 par Unia concernent les critères raciaux (prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique). Cela correspond à près de deux dossiers par jour (643 dossiers) Il est important de constater que les domaines dans lesquels ces discriminations sont les plus présentes, sont ceux de l'emploi (29%), suivi par les biens et services (19%) et la vie en société (19%).» disponible à l'adresse suivante https://www.unia.be/fr/actua/pr%C3%A8s-de-2-dossiers-de-racisme-ouverts-chaque-jour-par-unia-en-2024#:~:text=31%25%20des%20dossiers%20ouverts%20en%202024%20par,couleur%20de%20peau%2C%20nationalit%C3%A9%2C%20ascendance%20et%20origine, consulté la dernière fois le 26/05/2026

41. L'article 18 de l'avant-projet de décret constitue un **recul en termes d'objectivation et de prévisibilité des retours d'informations adressés par les employeurs au FOREm sur les chercheurs d'emploi** ; ce qui pose des questions tant en termes de proportionnalité du traitement de données en projet que de l'effectivité de l'obligation de communication de données à caractère personnel qu'elle impose aux employeurs.

42. En effet, l'article 13, al. 4 du décret précité du 12 novembre 2021, que l'avant-projet abroge, prévoit de manière claire et objective que « *l'employeur qui recourt au service du FOREm* (…) *transmet au FOREm un retour d'information sur les chercheurs d'emploi présélectionnés qui ont répondu à l'offre d'emploi* » et surtout que ce « *retour d'information porte sur l'engagement ou non du candidat qui s'est présenté à l'entretien d'embauche et sur les motifs et critères pour lesquels le candidat a ou n'a pas été retenu pour l'emploi à pourvoir* » tout en précisant que « *ces informations sont destinées à l'amélioration de l'accompagnement des chercheurs d'emploi, à l'exclusion du contrôle de leur disponibilité sur le marché du travail, et des réponses apportées aux besoins de recrutement des employeurs* ».

43. L'article 18 de l'avant-projet de décret présente à ce sujet un net recul de la qualité de l'encadrement normatif de ce traitement de données en prévoyant de manière sibylline que « *l'employeur qui recourt aux services du FOREm transmet à celui-ci un retour d'information relatif* (…) *aux suites réservées aux candidatures des chercheurs d'emploi ayant postulé à une offre d'emploi transmise par le FOREm et aux chercheurs d'emploi ayant bénéficié d'un service personnalisé d'intermédiation* » et que « *le contenu et la systématisation du retour d'information sont proportionnels au service dont l'employeur a bénéficié et aux finalités poursuivie* » et, en **déléguant au Gouvernement la précision du contenu et des modalités de recueil du retour d'information. Le contenu de ce retour d'information peut difficilement être considéré comme déterminé à la lecture de cet article 18 en projet qui omet de déterminer un des éléments essentiels de ce traitement** de données à caractère personnel (à savoir, les catégories de données à communiquer) **et ne limite pas adéquatement la communication de données par les employeurs à ce qui est strictement nécessaire et proportionné**, voire leur permet de faire des évaluations pour lesquelles ils ne disposent pas de la légitimité ni de l'expertise requise. Cela **ne correspond pas aux standards requis pour imposer une obligation de communication de données à caractère personnel au sens de l'article 6.1.c du RGPD** ; ce qui risque aussi de mettre les employeurs dans une situation d'illicéité étant donné qu'ils ne disposeront pas d'une base de licéité adéquate conforme à l'article 6 du RGPD pour communiquer des données à caractère personnel relatives aux chercheurs d'emploi. Il s'agit d'un point d'amélioration d'autant plus important que dorénavant les informations communiquées par les employeurs seront utilisées aussi pour le contrôle de la disponibilité des chercheurs d'emploi sur le marché du travail avec le risque de sanctions à la clef pour ces derniers.

44. Par conséquent, il convient de **supprimer le §2 de l'article 18** en projet et **la notion de « suites réservées » doit être déterminée** par la disposition en projet, en précisant, ainsi qu'il ressort des informations complémentaires transmises, qu'il s'agit de « communiquer si le candidat a été ou non invité à un entretien, s'il s'est ou non présenté à cet entretien, si la candidature a ou non débouché sur un engagement *».* L'Autorité comprend également des informations complémentaires reçues que l'information quant aux motifs du non-engagement est également nécessaire pour permettre au FOREm d'adapter sa mission de réinsertion des demandeurs d'emploi et celle d'accompagnement des employeurs. Il convient donc de l'ajouter, à l'instar de ce que prévoit l'article 13 actuel du décret précité de 2021 tout en précisant, comme l'a relevé à juste titre la déléguée du Ministre, que lesdits motifs doivent être explicitement « *limités à des éléments généraux et objectivables, utiles à l'accompagnement, à l'exclusion de toute appréciation subjective ou évaluation de la personnalité du candidat* ». Il sera également précisé que ces éléments doivent permettre d'expliciter une éventuelle inadéquation des compétences du candidat au regard de l'offre d'emploi à pouvoir. Les mêmes remarques s'appliquent *mutatis mutandis* au litera 3° de l'article 18, §1, al. 1. En application du principe de légalité consacré par l'article 22 de la Constitution, ce n'est que moyennant la détermination claire de ces éléments par l'avant-projet de décret que le gouvernement peut se voir déléguer leur précision.

45. Pour le surplus, l'Autorité **renvoie à ses développements sur le sujet,** repris au point h. de son avis précité 53/2025, **et sur la nécessaire pondération à prévoir dans ce cadre**. Le cas échéant, il convient de **préciser en ce sens la délégation au Gouvernement reprise à l'alinéa 4 du §3 de l'article 18 en projet**.

46. En outre, comme l'Autorité l'a déjà souligné dans ses précédents avis, afin d'assurer aux chercheurs d'emploi un niveau correct de maîtrise des informations les concernant circulant dans le cadre de leur parcours vers l'emploi et, le cas échéant, de mentionner leurs observations en marge des retours d'information les concernant intégrés dans leur dossier unique, l'avant-projet de décret doit **prévoir la transparence active desdits retours d'information des employeurs à l'instar de ce que prévoit l'avant-projet de décret pour les retours d'information des opérateurs en son article 24, §2, al.6**.

47. Enfin, au vu des risques de sanctions administratives que ces retours d'information des employeurs généreront pour les chercheurs d'emploi et afin de permettre à ces derniers de se préserver une preuve adéquate en la matière, l'Autorité considère qu'il **importe au préalable de veiller à ce que les employeurs se voient soumis à une obligation**, dûment sanctionnée, **de délivrer une attestation de présence aux chercheurs d'emploi se présentant à un entretien d'embauche** ; ce qui n'existe pas à l'heure actuelle selon la déléguée du Ministre.

48. Quant au **système centralisé de suivi et de dépôt des candidatures en ligne, prévu à l'article 18, §4** de l'avant-projet de décret, **il convient d'encadrer ses éléments essentiels dans le respect du principe de légalité**. L'article 18, §4 actuel en omet certains en ne déterminant pas les catégories de données à caractère personnel y reprises, les catégories de personnes qui y ont accès et la durée maximale pendant laquelle les données y sont conservées. La durée de conservation générique des données au sein du dossier unique prévue à l'article 4, §3 du décret précité de 1999 apparait trop longue pour la finalité poursuivie par ce systèmes. Les finalités de « *suivi des candidatures en ligne* » et de « *suivi du statut des candidatures des chercheurs d'emploi* » méritent aussi d'être reformulées/précisées étant donné que leurs formulations actuelles ne permettent pas de les distinguer.

49. Enfin, en lieu et place d'utiliser dans cette disposition le substantif « pouvoir », il convient, afin d'assurer la prévisibilité requise, de prévoir sa mise en place et non sa mise en place potentielle et de prévoir, dans les dispositions finales de l'avant-projet de décret, que le Gouvernement est habilité à déterminer la date d'entrée en vigueur de cet article 18, §4.

### e. Chapitre VI – opérateurs : coopération et appui au parcours vers l'emploi

50. Le Chapitre VI de l'avant-projet de décret traite de la mission de coordination des actions d'insertion professionnelle des partenaires et tiers dans le parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi et des échanges de données à caractère personnel intervenant dans ce cadre, par le biais du dossier unique des chercheurs d'emploi.

51. Sur la question de la compatibilité des dispositions de ce chapitre (dont notamment les articles 23 et 28[18]) avec la théorie de droit administratif des délégations de pouvoirs et, par voie de conséquence, sur la question de la légitimité/licéité des traitements de données réalisés dans ce cadre, l'Autorité renvoie à ses développements précédents relatifs aux définitions des termes pertinents utilisés par l'avant-projet de décret (point 12 du présent avis).

52. Interrogée quant au nombre d'opérateurs visés pouvant actuellement intervenir dans le parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi ainsi que quant à l'objet de leur(s) d'intervention(s), la déléguée a répondu que le périmètre desdits acteurs n'est, par nature, pas fermé ni figé mais a tout de même identifié les éléments suivants : en plus des tiers auxquels le FOREm peut avoir recours et qui peuvent être des personnes physiques exerçant à titre d'indépendants, il s'agit des partenaires suivants :
    - « *CISP – Centres d'insertion socioprofessionnelle – 153 centres agréés*

[18] prévoyant que le FOREm peut déléguer à ces opérateurs toute la gestion du parcours vers l'emploi

*Mission : former et accompagner des personnes éloignées de l'emploi par l'acquisition de compétences de base, transversales ou professionnelles, en vue d'une insertion socioprofessionnelle directe ou indirecte*

- *MIRE – Missions régionales pour l'emploi – 11 structures*

*Mission : accompagner des personnes éloignées de l'emploi vers un emploi durable, par du job coaching, de l'intermédiation avec les entreprises et un suivi dans l'emploi*

- *SAACE – Structures d'aide à l'autocréation d'emploi – 12 structures*

*Mission : accompagner des chercheurs d'emploi dans la création de leur propre activité professionnelle, en sécurisant le projet sur les plans pédagogique, juridique et financier*

- *Régies des Quartiers – 35 structures*

*Mission : améliorer le cadre de vie des quartiers de logements sociaux tout en favorisant l'insertion socioprofessionnelle, via des activités de proximité, collectives et formatrices*

- *CFISPA – Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés – 13 centres*

*Mission : former et insérer professionnellement des personnes en situation de handicap ou d'incapacité, au moyen de parcours de formation qualifiants adaptés menant à l'emploi en milieu ordinaire*

- *CRI – Centres régionaux d'intégration – 8 centres*

*Mission : organiser et coordonner l'intégration des personnes étrangères, notamment via le parcours d'intégration des primo arrivants, le soutien aux initiatives locales d'intégration et la coordination territoriale des actions d'intégration*

- *Centres IFAPME – 19 centres*

*Mission : former à un métier par l'alternance, principalement des jeunes et des adultes, en lien étroit avec les entreprises, afin de répondre aux besoins du tissu économique*

- *Centres de compétences – 25 centres, organisés par filière économique*

*Mission : développer des compétences de pointe liées aux secteurs économiques, en partenariat avec les entreprises, pour anticiper les besoins en métiers et compétences* »

53. Vu **l'importance du nombre d'opérateurs**, l'Autorité relève que **la sécurisation des échanges de données avec ces opérateurs constituera un défi important à relever**. Simplement prévoir, comme le fait la version actuelle de l'avant-projet de décret en son article 24, §2, al. 4, que « *les opérateurs prennent les mesures techniques et organisationnelle nécessaires pour garantir la sécurité des données* » n'apporte aucune plus-value par rapport à ce que prévoit le RGPD en son article 32 et contrevient à l'interdiction de retranscription des règlements européens d'application directe[19]. Il importe de **prévoir dans l'avant-projet de décret que le FOREm devra veiller à ce que le**

[19] CJUE, 7 février 1973, Commission c. Italie (C-39/72), Recueil de jurisprudence, 1973, p. 101, § 17). Voyez, également et notamment, CJUE, 10 octobre 1973, Fratelli Variola S.p.A. c. Administration des finances italienne (C-34/73), Recueil de jurisprudence, 1973, p. 981, § 11 ; CJUE, 31 janvier 1978, Ratelli Zerbone Snc c. Amministrazione delle finanze dello Stato, Recueil de jurisprudence (C-94/77), 1978, p. 99**,** §§ 24-26.

**niveau de sécurité de l'information desdits opérateurs soit conforme aux règles actuelles de l'art** afin notamment[20] de se prémunir contre toute fuite de données dans le cadre de ces échanges ou tout détournement de finalité des données du dossier unique ou encore pour que soient adéquatement journalisés les accès aux dossiers uniques des chercheurs d'emploi, de manière telle que soit conservée par le FOREm pendant 10 ans l'information révélant qui a eu accès ou a communiqué quelle(s) donnée(s), à propos de quelle(s) personne(s), quand et pourquoi.

54. Il convient également de **préciser, dans la délégation au Gouvernement reprise au § 4 de l'article 24, que parmi les modalités des échanges à déterminer figure notamment le niveau de sécurisation requis.** L'Autorité recommande que le Gouvernement impose auxdits acteurs que leurs préposés s'authentifient, lors de toute communication ou consultation de données à caractère personnel relatives aux chercheurs d'emploi via le dossier unique, à l'aide d'un moyen d'identification et d'authentification qui offre un niveau de garantie élevé, tel que visé dans le Règlement Eidas 910/2014 du 23 juillet 2014[21][22] .

55. De plus, vu la variété de l'objet des interventions potentielles desdits partenaires, **l'habilitation donnée au Gouvernement**, au § 4 de l'article 24 en projet, **de déterminer**, parmi les catégories de données visées au §2, al.1 du même article, **les informations échangées** entre le FOREm et ces opérateurs **doit être obligatoire et non facultative** comme le prévoit actuellement l'article 24, §4 en projet. C'est d'ailleurs à juste titre que l'article 67 actuel de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 21 décembre 2022 portant exécution du décret abrogé par l'avant-projet de décret prévoit que les éléments d'ordre psycho-médico-social relatifs aux chercheurs d'emploi, visés à l'article 4/1, §1, 13° du décret précité de 1999, soient uniquement communiqués sous la forme prévue par l'article 9, al. 7 du décret précité du 12 novembre 2021, à savoir, une mention révélant soit l'aptitude soit l'inaptitude quant à l'exercice d'un métier ou les éventuelles restrictions quant à ce métier.

56. L'article 24 de l'avant-projet de décret **limite la finalité de l'échange de données**, entre le FOREm et les opérateurs, **à « *vérifier leur éligibilité et la pertinence de leur prise en charge* »**. **Or**, selon la compréhension de l'Autorité, il apparait que, **en fonction de leur objet, certaines prises en charge par certains des opérateurs précités**, **nécessitent d'accéder à certaines des données du dossier unique** visées à l'article 24, §2 de l'avant-projet de décret. A défaut de prévoir cette finalité d'échange de données dans l'avant-projet de décret, en tant qu'élément essentiel du traitement, le Gouvernement ne sera pas en mesure de le prévoir.

---

[20] Cf les autres recommandations concrètes faites à ce sujet infra au point 68 et dans la note de bas de page y relative.

[21] Règlement (UE) 910/2014 du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur.

[22] Cf également la recommandation sur les mesures élémentaires de sécurisation des données visées à la note de bas de page n°27 du présent avis.

57. Alors que cela a déjà été recommandé par l'Autorité dans ses précédents avis, **l'avant-projet de décret n'impose pas au FOREm de mettre à disposition des chercheurs d'emploi dans leur espace personnel l'information relative à quelles données les concernant ont été communiquées à quel(s) opérateur(s), quand et pourquoi**. Seule la transparence active des retours d'information sur les chercheurs d'emploi réalisés par ces opérateurs est prévue à l'article 24 ; §2, al.6 en projet[23]. L'Autorité ne peut qu'insister sur l'importance de prévoir dans l'avant-projet de décret une telle mesure, à l'instar d'ailleurs de ce qui existe déjà pour les consultations du Registre national des personnes physiques et des registres de population (cette information étant accessible notamment via l'application officielle Mon DOSSIER du SPF Intérieur ou la plateforme fédérale my Data)[24]. Il s'agit d'une **contrepartie nécessaire à la digitalisation des traitements de données et à l'intensification des échanges de données que cette automatisation génère**. Sans cette mesure de transparence active, les possibilités de contrôle par les personnes concernées sont réduites, et ce, même si le RGPD octroie à ces personnes un droit d'accès à leurs données. En réaction aux développements repris à ce sujet par la déléguée du Ministre dans les informations complémentaires communiquées à l'Autorité, l'Autorité relève que cette transparence active n'est pas à confondre avec les obligations internes de sécurité, de contrôle et d'audit du responsable du traitement. La journalisation desdits accès au titre de la sécurité doit d'ailleurs par nature porter sur une période beaucoup plus longue (en principe 10 ans à compter de chaque accès au dossier unique) que celle sur laquelle l'historique des échanges doit être soumis à la transparence active.

58. L'article 24, §3, prévoit que « *dans le cadre des échanges d'informations visées au paragraphe 2, le FOREm et les opérateurs assurent un dialogue opérationnel relatif au parcours du chercheur d'emploi* » et délègue au Gouvernement la détermination des modalités du dialogue opérationnel. Cette disposition ne peut pas légitimer la détermination par le Gouvernement d'autres éléments essentiels des échanges de données pouvant intervenir dans le cadre du parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi. En vertu du principe de légalité, c'est à l'avant-projet de les déterminer dans le respect des principes de prévisibilité, nécessité et de proportionnalité.

59. L'article 25 de l'avant-projet de décret dresse la **liste des catégories de partenaires avec lesquels le FOREm coopère** dans le cadre de sa mission de réinsertion professionnelle des chercheurs

[23] A ce sujet, l'Autorité a pris bonne note des informations complémentaires de la déléguée du Ministre selon lesquelles la formulation de cet alinéa 6 sera corrigée étant donné que la référence aux « informations visées à l'alinéa 2 » est manifestement erronée et doit être comprise comme visant les informations relatives à l'alimentation du dossier unique par les opérateurs. Ceci n'enlève rien au fait qu'il convient de prévoir également dans l'avant-projet de décret que les chercheurs d'emploi pourront, via leur espace personnel, prendre connaissance de quel(s) opérateur(s) a/ont eu accès, dans les x derniers mois (à déterminer), à quelles données les concernant, quand et pourquoi.

[24] Voy. l'article 6, §3 de la loi du 19 juillet 1991 prévoyant que « *tout titulaire d'une carte d'identité a le droit de demander, au moyen de cette carte ou auprès de la commune dans laquelle il est inscrit au registre de population (…) de connaitre toutes autorités, organismes et personnes qui ont, au cours des 6 mois écoulés, consultés ou mis à jour ses données au registre de la population ou au Registre national des personnes physiques, à l'exception des autorités administratives et judiciaires chargées de la recherche et de la répression des délits ainsi que de la Sûreté de l'Etat et du Service général du renseignement et de la sécurité des Forces armées* »

d'emploi et délègue au Gouvernement la possibilité de compléter cette liste. Or, étant donné que cette coopération implique la communication de données à caractère personnel par le FOREm à ces opérateurs et que ces derniers constituent donc des destinataires de données au sens du RGPD, cette délégation porte sur un des éléments essentiels du traitement de données visé. Or, **le Gouvernement ne peut pas se voir déléguer l'extension de cette liste** sans contrevenir au principe de légalité consacré à l'article 22 de la Constitution. Afin de respecter de principe, il **convient que l'article 25 détermine les catégories de destinataires parmi lesquels le Gouvernement peut fixer la liste** fixée à l'article 25, §1er, al. 1. Interrogée à ce sujet, la déléguée du Ministre a répondu que cette catégorie devrait s'entendre comme les « *organismes publics ou parapublics, ou organismes privés chargés d'une mission d'intérêt général, dont les missions s'inscrivent dans l'accompagnement, la formation, l'orientation ou l'insertion socioprofessionnelle des chercheurs d'emploi, et pour lesquels un cadre juridique précis (…) permet d'encadrer la coopération avec le Forem* ». Cette formulation répond aux critères requis de prévisibilité.

60. Quant à la détermination des catégories de personnes concernées à propos desquelles des données sont échangées, il convient de préciser, à l'article 25, §2 de l'avant-projet de décret, la **notion d'aide sociale équivalente** en visant l'aide sociale financière équivalente au montant du revenu d'intégration sociale, ainsi qu'il ressort des informations complémentaires reçues.

61. L'article 28 en projet traite de l'intervention de tiers dans le cadre du parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi et prévoit que « dans le respect du chapitre II, section 5, du décret du 6 mai 1999, le FOREm peut déléguer à des tiers, sur base de critères objectifs, tout[25] ou partie de la gestion du parcours vers l'emploi ».

62. Interrogée sur la notion de « critères objectifs », la déléguée a répondu qu'il s'agissait du constat des éléments suivants :
    - « l*a pertinence de l'intervention du tiers par rapport aux besoins du chercheur d'emploi et aux objectifs du parcours vers l'emploi ;*
    - *l'expertise spécifique du tiers, notamment lorsque celle-ci permet de lever des obstacles à l'insertion socioprofessionnelle ou d'assurer un accompagnement plus adapté ;*
    - *la capacité organisationnelle et opérationnelle du tiers à assumer les missions déléguées, y compris le respect des obligations en matière de suivi du parcours et d'alimentation du dossier unique ;*
    - *l'existence d'un cadre juridique formalisé précisant le périmètre, la durée et les modalités de la délégation* ».

[25] Cf. supra (points 6 à 15) sur les interrogations que génère cette possibilité.

63. A des fins de prévisibilité et pour assoir la licéité/légitimité de l'intervention de ces tiers, **ces critères méritent d'être intégrés dans le dispositif de l'avant-projet de décret**. Il **peut être utilement précisé que parmi le critère organisationnel figure l'attestation de la conformité aux règles actuelles de l'art du niveau de sécurité de l'information et sa mise à jour continue**[26]. Cette précision gagnerait à être intégrée dans la formulation de l'habilitation au Gouvernement prévue à l'article 28, alinéa 6 en projet.

64. L'habilitation du Gouvernement, prévue à l'article 28 al.3, de préciser le contenu et les modalités d'alimentation du dossier unique, doit être supprimée vu sa redondance avec celle prévue à l'article 24, § 4.

### f. Chapitre VIII - Dispositif de « *prestations à heures limitées* »

65. Le chapitre VIII de l'avant-projet introduit un nouveau dispositif de « *prestations à heures limitées* », lequel s'inscrit, selon les informations complémentaires reçues de la déléguée du Ministre, dans la continuité du dispositif ALE (Agence locale pour l'emploi) d'application depuis 1987 et doit répondre principe européen de non-concurrence appliqué aux subventions à l'emploi. Il ne peut viser que des activités qui ne sont pas ou peu rencontrées sur les marchés, envisagées localement (confer dispositif ALE) et de manière régionale.

66. Dans ce cadre, un nouveau traitement de données à caractère personnel est créé à l'article 37 de l'avant-projet de décret lequel prévoit que :

« *Il est créé une plateforme numérique de gestion du dispositif de prestations à heures limitées.*

*Cette plateforme est utilisée pour :*

[26] Celui-ci pouvant être vérifié moyennant l'exigence de la part de l'opérateur d'une déclaration sur l'honneur selon laquelle il remplit les conditions minimales suivantes, le Gouvernement pouvant aussi se voir déléguer la détermination desdites conditions: (1) La réalisation d'une évaluation des risques encourus par les données à caractère personnel traitées et la définition des besoins de sécurité en conséquence, (2) la tenue d'une version écrite de la politique de sécurité de l'information précisant les stratégies et mesures retenues pour sécuriser les données à caractère personnel traitées, (3) l'identification de tous les supports impliquant des données à caractère personnel traitées, (4) l'information du personnel interne et externe impliqué dans le traitement des données quant à ses devoirs de confidentialité et de sécurité vis-à-vis des données traitées découlant tant des dispositions légales que de la politique de sécurité, (5) l'adoption de mesures de sécurisation physique des données pour prévenir les accès physiques inutiles ou non autorisés aux supports contenant les données à caractère personnel traitées, (6) l'adoption de mesures de sécurité physique et environnementale pour prévenir les dommages physiques pouvant compromettre les données à caractère personnel traitées, (7) l'adoption de mesures de protection des réseaux auxquels sont reliés les équipements traitant les données à caractère personnel, (8) la tenue d'une liste actualisée des différentes personnes habilitées à accéder aux données à caractère personnel dans le cadre du traitement précisant et justifiant leur niveau d'accès respectif au regard de leur fonction exercée (création, consultation, modification, destruction), (9) la mise en place d'une sécurisation logique des accès aux données via un mécanisme d'autorisation d'accès conçu de façon à ce que les données à caractère personnel traitées et les traitements les concernant ne soient accessibles qu'aux personnes et applications explicitement autorisées après que lesdites personnes aient été identifiées et authentifiées à l'aide d'un moyen d'identification et d'authentification qui offre un niveau de garantie élevé, tel que visé dans le Règlement Eidas 910/2014 du 23 juillet 2014, (10) la mise en place d'une journalisation des accès tel que soient réalisés un traçage et une analyse permanente des accès des personnes et entités logiques aux données à caractère personnel, (11) la mise en place d'un contrôle de la validité et de l'efficacité dans le temps des mesures techniques ou organisationnelles implémentées, (12) la mise en place de procédures de gestion d'urgence des incidents de sécurité impliquant les données à caractère personnel traitées, (13) la constitution et tenue à jour d'une documentation suffisante concernant l'organisation de la sécurité de l'information dans le cadre du traitement en question.

*1° l'enregistrement des utilisateurs du dispositif ;*
*2° l'enregistrement des chercheurs d'emploi réalisant des activités à heures limitées ainsi que la durée maximale autorisée des prestations ;*
*3° la gestion des activités autorisées dans le cadre du dispositif ;*
*4° la notification, par les utilisateurs, des lieux de réalisation des prestations ;*
*5° le suivi administratif des activités prestées et des lieux de prestations déclarés ;*
*6° l'identification des correspondances entre les chercheurs d'emploi mobilisés et les opportunités de prestations disponibles;*
*7° la surveillance du contingent de personnes mises au travail dans le régime ALE, visé à l'article 6, 8 1er, IX, 11°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;*
*8° la gestion des opérations de paiement relatives aux prestations à heures limitées conformément aux articles 35 et 36.*
*Le Gouvernement arrête les modalités de gestion et d'utilisation relatives à cette plateforme.*
*Les données à caractère personnel traitées dans le cadre de la plateforme le sont exclusivement aux fins de gestion administrative du dispositif de suivi des prestations, de contrôle de l'exécution des activités autorisées et de gestion des paiements.*
*Le FOREm est le responsable du traitement des données à caractère personnel traitées en application du présent article* ».

67. Interrogée sur la **notion de « chercheurs d'emploi mobilisés »**, la déléguée du Ministre a répondu que « *les chercheurs d'emploi mobilisés dans le dispositif sont concrètement des chercheurs d'emploi inoccupés. L'adjectif "mobilisés" identifie simplement ceux qui ont effectivement intégré le dispositif ».* L'Autorité recommande que cette précision soit ajoutée dans le commentaire de l'article.

68. L'article 37 omet de **déterminer la durée maximale de conservation des données des utilisateurs et des chercheurs d'emploi dont les données sont traitées par le biais de la plateforme ainsi créée**. Il convient de pallier cette omission étant donné qu'il s'agit d'un élément essentiel du traitement de données à caractère personnel. L'auteur de l'avant-projet de décret veillera à fixer cette durée en la limitant à ce qui est strictement nécessaire à la réalisation des finalités poursuivies par l'utilisation de ladite plateforme.

### g. Chapitre IV – Performances, indicateurs et pilotage stratégique

69. L'article 39 de l'avant-projet de décret prévoit la réalisation, par le FOREm, de statistiques sur la façon dont lui et les partenaires et tiers exercent leurs missions ainsi que sur leur impact sociétal, en ces termes :

« (…) *il met en place un système structuré d'indicateurs permettant d'assurer le pilotage stratégique et opérationnel des dispositifs, l'allocation des ressources et l'adaptation des modalités d'accompagnement.*
*Ces indicateurs portent au minimum sur :*
*1° les sorties vers l'emploi et la formation ;*
*2° l'évolution de l'employabilité ;*
*3° l'engagement du chercheur d'emploi, en ce compris sa participation aux actions, le respect de ses engagements et son usage des services digitaux;*
*4° les services rendus aux entreprises ;*
*5° les adressages, les délégations de parcours et les collaborations avec les opérateurs ;*
*6° l'utilisation des outils numériques.*

*Les indicateurs servent de base à l'évaluation systématique des actions, des parcours et des services, dans une logique d'amélioration continue.*
*Le FOREm établit annuellement un bilan de pilotage stratégique, intégrant ces indicateurs.*
*Ce bilan est transmis, au plus tard, à l'issue du premier trimestre de l'année qui suit l'année pour*
*laquelle le bilan est réalisé, à son Comité de direction, son Comité de gestion ainsi qu'au Ministre ayant l'Emploi et la Formation dans ses attributions »*.

70. Pour améliorer la lisibilité et la prévisibilité de cette disposition, l'Autorité **recommande de remplacer la notion de « *mise en place de système structuré d'indicateurs* »** (art. 39, al. 2) **par celle de réalisation permanente de statistiques sur la façon dont lui et ses partenaires et tiers exercent leurs missions de gestion du parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi** et de même, la notion d'indicateurs, utilisée à l'alinéa 3, sera remplacée par celle d'« analyses statistiques » et cette même notion, utilisée aux alinéas 4 et 5, sera remplacée par celle de « résultats des analyses statistiques ».

71. Afin d'encadrer adéquatement la réalisation de ces statistiques, qui, au vu de leur objet, impliqueront nécessairement le traitement de données à caractère personnel, il convient que l'article 39 en projet **se réfère explicitement à l'article 4/5 du décret précité de 1999** qui détermine les éléments essentiels des traitements de données du FOREm pour ces finalités statistiques et prévoit également des garanties en la matière. A ce sujet, l'Autorité relève que, à la suite de son avis précité 88/2025, il est dorénavant notamment prévu que « *les analyses statistiques sont réalisées de manière indépendante par un service dédié du FOREm, sur la base des principes d'impartialité, d'objectivité de fiabilité et d'efficience* ». Pour répondre adéquatement aux développements de l'Autorité repris aux points 50 à 52 de cet avis précité 88/2025, il convient **d'adapter cet article 4/5 du décret précité de 1999 pour garantir concrètement cette indépendance du « *service dédié du FOREm* » qui réalisera ces statistiques**. Il convient de préciser qu'il s'agit d'un service *adhoc* à gestion distincte et de lui consacrer une section spécifique dans le chapitre VII de ce décret qui traite des services à gestion distincte du FOREm.

72. L'article 39 al.3 en projet détermine la liste des sujets spécifiques liés au parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi sur lesquels les études statistiques du FOREm devront *a minima* porter. Une telle détermination participe à la prévisibilité et au caractère déterminé des finalités des traitements de données à caractère personnel réalisés dans ce cadre par le FOREm pour autant **que les termes « au minimum » soient supprimés**. Cet article 39, al. 3, appelle en outre, les commentaires suivants :
    - La **notion d'usage des services digitaux** (art. 39, al. 3, 3°) **doit être précisée** pour ne pas aboutir à la réalisation de traitements de données disproportionnés allant au-delà de l'analyse du respect par les chercheurs d'emploi des actions qui leur sont imposées. A ce sujet, l'Autorité rappelle, comme elle l'a déjà fait dans ses précédents avis (cf notamment le point 83 de l'avis

53/2025, les points 52 à 54 de l'avis 94/2022 et le point 55 de l'avis 90/2020) que collecter tous les détails de connexion (temps total de connexion, moments de connexion, toutes les activités ainsi réalisée et temps de réalisation) pose de sérieuses questions de proportionnalité et risque de générer des effets non souhaités voire contre-productifs pour l'efficacité de la formation et de la réinsertion professionnelle des chercheurs d'emploi.

- La **notion d'outils numériques** (art. 39, al. 3, 6°) **mérite d'être définie** par l'avant-projet de décret ou explicitée par la disposition en projet. Selon les informations complémentaires reçues, il s'agit des outils et interfaces techniques mis à disposition par le FOREm dans le cadre de sa mission de gestion du parcours vers l'emploi, tels que notamment l'espace personnel ou le catalogue des formations.

73. A titre de garantie pour les droits et libertés des personnes concernées et au vu de la nécessaire évaluation continue de l'impact des outils automatisés d'aide à la décision, de profilage, de matching ou de décisions automatisées, l'Autorité recommande d'**ajouter à la liste** figurant à l'article 39, al. 3 en projet, **la réalisation de statistiques sur l'utilisation, par le FOREm, de ces outils automatisés dans l'exercice de sa mission de réinsertion professionnelle et spécifiquement sur les tendances émergeant des recommandations, profilages et matching faits par ces outils ainsi que sur la fréquence à laquelle les conseillers du FOREm se distancient d'une recommandation effectuée par un tel outil**.

74. **L'article 40 en projet prévoit une évaluation externe indépendante à réaliser tous les 3 ans** avec une liste non exhaustive des objectifs de cette évaluation. L'Autorité **recommande** également **d'y ajouter l'utilisation par le FOREm des outils automatisés d'aide à la décision, de profilage et de matching**.

### h. Dispositions modificatives du décret précité de 1999 (à l'exception de l'article 46).

75. Tout d'abord, l'Autorité relève d'initiative que le décret programme du 26 mars dernier, à propos du projet duquel l'Autorité a rendu son avis précité 88/2025 le 24 septembre dernier, a modifié la **définition de la notion de « dossier unique »** reprise à l'article 1, 16° du décret précité de 1999. Alors que l'Autorité avait recommandé, au point 8 de son avis, que la finalité de ce dossier, mentionnée dans la version de la définition de cette définition soumise à l'avis de l'Autorité (à savoir, « *garantir la cohérence et la continuité du suivi du chercheur d'emploi, en facilitant le suivi des démarches de recherche d'emploi et la coordination entre les acteurs de l'emploi et de l'insertion* »), précise qu'il s'agit du suivi, par le FOREm et ses partenaires et tiers, du parcours d'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi, la version actuelle de l'article 1, 16° de ce décret prévoit que la finalité des traitements de données réalisés au moyen du dossier unique consiste à « *garantir la cohérence et la continuité du suivi des actions réalisées par l'usager auprès du FOREm ou auprès*

*d'opérateur tiers pour permettre un suivi longitudinal des 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* » (soulignement par l'Autorité). **La précision selon laquelle le suivi longitudinal est réalisé dès la fin de l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de la pension doit être supprimée** car elle ne respecte pas les principes de nécessité et de proportionnalité en ce qu'elle induit le fait qu'un tel suivi est réalisé pendant une période qui va au-delà de ce qui est nécessaire à l'accomplissement de la finalité poursuivie et au-delà de ce que peut légitimer la mission de service public du FOREm, à savoir la réinsertion du chercheur d'emploi pendant la période pendant laquelle il est en situation de recherche d'emploi. **Conserver ces données au-delà des 10 années suivant le moment auquel l'usager n'utilise plus les services du FOREm, conformément à l'article 4/4, §3, al.1 du décret précité de 1999, parait amplement suffisant**. **La durée de conservation prévue dans la nouvelle définition du dossier unique est disproportionnée** tant en ce qui concerne sa durée qu'en ce qui concerne l'absence de différentiation de cette durée en fonction des types de données traitées (la même remarque vaut pour l'article 4/1, §3, al. 2, 3° du même décret). **L'Autorité renvoie à ce sujet aux développements repris dans ses précédents avis** au sujet de cet article du décret précité qui détermine la durée de conservation du dossier unique ainsi qu'aux nombreux autres développements relatifs à la nécessité de limiter la durée de conservation de certaines données sensibles[27].

76. L'article 43 de l'avant-projet de décret remplace la définition actuelle de la notion de « *parcours professionnel* »[28] par la suivante : « *le parcours professionnel, comprenant les informations relatives aux périodes d'occupation et d'inoccupation, au régime de travail, à la nature du contrat de travail et du poste occupé ainsi que l'information relatives à l'admission à la pension* » (la période de référence pour laquelle ce parcours professionnel est traité par le FOREm étant déterminée par l'article 4/3, §2 en projet de l'avant-projet de décret).

77. Afin de satisfaire au principe de minimisation du RGPD et de répondre adéquatement aux exigences du principe de légalité consacré par l'article 22 de la Constitution, **il convient d'adapter en ce sens, l'article 4/1, 10°bis en projet** :
    - supprimer les termes « *informations relatives aux* » étant donné que les périodes d'occupation et les informations y relatives visées suffisent aux besoins du FOREm;
    - préciser dans le commentaire de l'article, ainsi qu'il ressort des informations complémentaires reçues, que le régime de travail se réfère aux notions d'occupation professionnelle à temps plein

[27] Voy. notamment les points 13, 18 et 46 de l'avis précité 90/2020, points 11 et 24 et s. et point 32 de l'avis précité 94/2022, les points 67 et suivants et points 79 à 87 de l'avis précité 53/2025, les points 24 à 32 de l'avis précité 94/2022 et les points 8, 11, 16 à 18, 28 et 29 de l'avis précité 88/2025.

[28] À savoir "*les périodes d'occupation et d'inoccupation de l'usager à partir de trois années précédant sa première inscription comme chercheur d'emploi indépendamment de l'existence éventuelle de périodes d'interruption dans son inscription en tant que chercheur d'emploi ainsi que le régime de travail* ».

ou à temps partiel et, en cas d'occupation à temps partiel, au pourcentage d'occupation et que la notion de « *nature du contrat de travail* » se réfère aux notions de contrat de travail employé, ouvrier ou intérimaire ;

- remplacer la notion de « *information relative à l'admission à la pension* » par l'information selon laquelle la personne a été admise à la pension et la date de son admission.

78. Afin de couvrir l'information relative aux travailleurs sous statut d'indépendant, ce qui apparait également *a priori* pertinent, l'Autorité considère qu'il convient de le préciser.

79. L'article 45 de l'avant-projet de décret modifie l'article 4/3, §2, al. 2 pour y **ajouter SIGEDIS comme source de collecte de données relatives au parcours professionnel[29]**. Il ressort des informations complémentaires obtenues de la déléguée du Ministre qu'il s'agit d'une association publique sans but lucratif fondée en 2006 par les institutions de sécurité sociale, faisant partie du réseau primaire de la sécurité sociale. Elle centralise les périodes de travail (salarié et indépendant), les périodes d'interruption de carrière ou de maladie des citoyens et elle fait partie du réseau de la Banque carrefour de la sécurité sociale. A cet égard, l'Autorité relève que, **même si le Comité de sécurité de l'information devra émettre une délibération reprenant des recommandations relatives à la conformité au RGPD des conditions de l'accès aux données traitées par SIGEDIS, le principe de légalité** consacré à l'article 22 de la Constitution **requiert qu'une loi au sens formel du terme détermine les éléments essentiels de cette centralisation des données par SIGEDIS et de leur communication à des tiers**.

80. Quant à la **détermination de la période de référence à propos de laquelle les données relatives au parcours professionnel des chercheurs d'emploi seront collectées par le FOREm**, l'Autorité ne peut que réitérer sa remarque faite au point 45 de son avis précité 88/2025 sur le caractère disproportionné de la période prévue, étant donné qu'elle dépasse largement ce qui est nécessaire pour la réalisation de la mission de réinsertion professionnelle du FOREm. En effet, c'est la période de 3 années précédant la période actuelle de recherche d'emploi qui est pertinente ainsi qu'il ressort des informations complémentaires reçues de la déléguée du Ministre selon lesquelles « *l'intention poursuivie par l'avant-projet de décret est de limiter strictement la collecte des données relatives au parcours professionnel à une période maximale de trois années et vise à éviter qu'une succession d'inscriptions et de désinscriptions n'aboutisse à une analyse fragmentée ou tronquée du parcours professionnel».* La version en projet de l'article 4/3, §2, al. 2 ne reflète pas cette intention en prévoyant que cette période de référence *« débute, pour chaque chercheur d'emploi, à compter de la date de toute inscription en tant que chercheur d'emploi et couvre la période allant*

[29] Cette notion étant actuellement définie, à l'article 4/1, 10° du décret précité de 1999 comme « *les périodes d'occupation et d'inoccupation de l'usager à partir des trois années précédant sa première inscription comme chercheur d'emploi indépendamment de l'existence éventuelle de périodes d'interruption dans son inscription en tant que chercheur d'emploi ainsi que le régime de travail* »

*jusqu'à trois années précédant sa première inscription, indépendamment de l'existence éventuelle de périodes d'interruption dans son inscription en tant que chercheur d'emploi* » (soulignement par l'Autorité). Interrogée à nouveau à ce sujet, la déléguée du Ministre a répondu que « *afin de lever toute ambiguïté, la formulation de la disposition sera clarifiée de manière à confirmer explicitement que la période de référence est plafonnée à trois années maximum ; cette période est appréciée indépendamment des interruptions administratives d'inscription ; et que la collecte est strictement limitée aux données pertinentes au regard des finalités poursuivies* ». L'Autorité en prend bonne note. Une autre façon de formuler cette disposition, peut-être plus praticable pour les institutions de sécurité sociale qui seront sollicitées à ce sujet, consisterait à préciser que les antécédent professionnels sollicités remontent à 3 années à dater de la date de la dernière inscription au FOREm en tant que chercheur d'emploi et que, dans l'hypothèse où cette période contient des périodes d'inoccupation, la période de référence remonte jusqu'à 6 ans à dater de la dernière inscription.

### i. Utilisation par le FOREm d'outils d'intelligence artificielle dans l'exécution de ses missions et automatisation par le FOREm de certaines étapes du parcours vers l'emploi (art. 5 et 46 de l'avant-projet de décret)

81. L'article 5 de l'avant-projet de décret prévoit que :

*« Art. 5. §1er. Dans le cadre de la gestion du parcours du chercheur d'emploi, et afin d'en optimiser l'impact, le FOREm peut automatiser certaines étapes du parcours et recourir à des outils technologiques reposant sur de l'intelligence artificielle, sans que ces modalités ne puissent se substituer à l'appréciation humaine lorsque celle-ci est nécessaire à la prise de décision individuelle.*

*L'utilisation de ces outils se fait conformément à l'article 4/4 du décret du 6 mai 1999 ainsi que des règles applicables en matière de protection des données à caractère personnel.*

*En complément de l'utilisation de ces outils, la gestion du parcours est prise en charge au sein du FOREm par une équipe pluridisciplinaire disposant d'une expertise dans l'identification, l'analyse et la réponse à apporter aux besoins du chercheur d'emploi, et dans au moins un des domaines suivants :*

*1° une expertise sectorielle, en ce compris sur les compétences nécessaires à l'insertion du chercheur d'emploi dans le secteur professionnel déterminé ainsi que sur les opportunités et spécificités de ce secteur ;*

*2° une expertise dans l'identification et la levée des obstacles de type psychomédicosociaux à l'insertion professionnelle, ainsi que la connaissance de l'offre de services des opérateurs spécialisés ;*

*3° d'une expertise dans l'accompagnement à distance.*

*§ 2. Le type d'accompagnement est déterminé en fonction du niveau d'employabilité ainsi que du degré d'autonomie numérique du chercheur d'emploi. Il est susceptible d'être révisé à tout moment, conformément aux évaluations périodiques prévues à l'article 10.*

*En fonction du type d'accompagnement défini, la gestion du parcours du chercheur d'emploi peut être assurée par un ou plusieurs conseillers chargés :*

*1° de déterminer, avec le chercheur d'emploi son plan d'actions, d'en garantir la cohérence et de s'assurer de sa mise en oeuvre;*

*2° de coordonner les interventions des différents acteurs du parcours ;*

*3° de réaliser l'évaluation du parcours et d'adapter, le cas échéant, les modalités d'accompagnement ;*

*4° d'informer le chercheur d'emploi de ses droits et obligations.*

*Le FOREm veille à la qualité de la gestion du parcours vers l'emploi et à l'efficacité des services d'accompagnement proposés aux chercheurs d'emploi.*

*À cette fin, il s'assure que les conseillers et les acteurs mobilisés dans la gestion du parcours disposent des compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, en ce compris en matière d'accompagnement des chercheurs d'emploi, de connaissance des dispositifs relatifs à l'orientation, à l'emploi et à la formation, de compétences numériques, de protection des données à caractère personnel ainsi que de relations avec les différents acteurs du marché de l'emploi.*

*Le FOREm organise des actions de formation continue nécessaires à l'adaptation des compétences de ses collaborateurs en tenant compte de l'évolution des besoins des chercheurs d'emploi, des transformations du marché du travail et des évolutions technologiques.*

*§ 3. Le Gouvernement peut préciser les modalités de l'accompagnement fixées aux paragraphes 1er et2 ».*

82. L'article 46 de l'avant-projet de décret adapte l'article 4/4 du décret précité de 1999 en ce sens :

*« "§1er. Le FOREm peut recourir, dans l'exécution de ses missions visées à l'article 3, à des outils d'intelligence artificielle afin de mieux connaitre les besoins de l'usager, de l'aider à la prise de décision ou d'optimiser ses services. En cas de développement ou d'utilisation de ces outils, le FOREm respecte les exigences de conformité et de sécurité visées dans le Règlement 2024/1689 du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) n° 300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE)2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE)2020/1828.*

*Il prend les mesures nécessaires pour garantir un haut niveau de fiabilité, de sécurité et de transparence et applique les principes de gouvernance des données tels que visés au chapitre VIIquater du présent décret.*

*Préalablement à l'utilisation des outils visés à l'alinéa 1er, le FOREm réalise les analyses d'impact suivantes :*

*1° une analyse d'impact de l'utilisation de ces outils sur les droits et libertés des personnes concernées conformément au Règlement 2016/679 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 ;*

*2° lorsqu'il recourt à des outils à hauts risques, une analyse d'impact de l'utilisation de ces outils sur la sécurité et les droits fondamentaux des personnes concernées conformément au Règlement 2024/1689 précité.*

*L'analyse d'impact visée à l'alinéa 3, 1° est soumise à l'avis préalable de l'autorité de protection des données avec obligation de la publier.*

*Lorsque le FOREm recourt aux outils visés à l'alinéa 1er, il veille à la transparence et informe préalablement, selon les modalités qu'il détermine, les personnes concernées du recours à ces outils, des catégories de données utilisées par ces outils, des étapes du processus pour lesquelles ils sont utilisés et une explicabilité des résultats et de la manière dont ils sont obtenus.*

*Le FOREm veille à permettre un contrôle humain à tout moment lors de l'utilisation de ces outils.*

*Le FOREm tient à disposition des autorités compétentes la documentation nécessaire pour démontrer la conformité des systèmes aux exigences du Règlement précité."*

83. Les principes de gouvernance des données auxquels l'article 4/4 du décret précité de 1999 fait référence sont instaurés par l'avant-projet de décret dans ce nouvel article 7ter :

*« Art. 7ter § 1er. Dans l'exercice de ses missions, le FOREm met en oeuvre une gouvernance des données.*

*Il assure la gestion, le traitement et la diffusion des données qu'il collecte, produit, ou traite conformément aux principes de qualité, de maîtrise et de protection des données, de gestion du cycle de vie des données, de souveraineté numérique, d'interopérabilité et de standardisation des données et des systèmes de traitement des données.*

*§ 2. Le FOREm garantit que les données qu'il collecte, produit, ou traite soient exactes, complètes, cohérentes, mises à jour et vérifiables.*

*Les données utilisées sont prioritairement issues de sources authentiques. À défaut, elles font l'objet de processus de vérification et de validation documentés, adaptés à leur nature et à leur finalité.*

*§3. Afin de répondre au mieux aux besoins du marché du travail, le FOREm fait preuve d'agilité dans ses processus et choix technologiques, et assure la maîtrise et la protection des données qu'il détient. Il met en œuvre les mesures juridiques, techniques et organisationnelles nécessaires pour garantir :*

*1° la confidentialité et l'intégrité des données ;*

*2° la minimisation des données ;*

*3° la disponibilité des données ;*

*4° la traçabilité des données, y compris lorsqu'elles sont traitées par des tiers ;*

*5° la réutilisabilité des données à forte valeur ajoutée.*

*§4. Le FOREm veille à sa souveraineté numérique en gérant les risques de dépendance par rapport à des technologies et à des acteurs externes.*

*Le Gouvernement est habilité à préciser les solutions et modalités à mettre en place en vue de garantir cette souveraineté numérique.*

*§5. Le FOREm assure une gestion cohérente du cycle de vie des données, incluant la collecte, le traitement, le stockage, la conservation, ta mise à jour, l'archivage et, le cas échéant, la suppression ou l'anonymisation des données.*

*§ 6. Le FOREm assure l'interopérabilité de son infrastructure technologique et de ses données ainsi que la publicité des modalités d'échange de ses données.*

*Le Gouvernement est habilité à déterminer les standards d'interopérabilité applicables*. ».

84. Interrogée sur la **notion « d'outils d'intelligence artificielle »** utilisée à l'article 4/4 en projet du décret précité de 1999, la déléguée du Ministre a répondu que les « *outils d'intelligence artificielle visés correspondent aux systèmes d'IA au sens du Règlement (UE) 2024/1689, c'est-à-dire des systèmes conçus pour fonctionner avec un certain degré d'autonomie et capables de générer des prédictions, des recommandations ou des décisions influençant un environnement donné* ». L'Autorité en prend bonne note, il convient donc, par souci de prévisibilité, d'**utiliser en lieu et place cette notion de système d'intelligence artificielle et d'ajouter, dans l'avant-projet de décret, une définition de cette notion en visant la définition du Règlement précité 2024/1689 (ci-après le Règlement IA)**.

85. Quant au **statut à haut risque des systèmes d'intelligence artificielle visés** par l'avant-projet de décret et aux motifs qui justifient de prévoir des garanties spécifiques pour les droits et libertés des chercheurs d'emploi qui feront l'objet d'un profilage massif, l'Autorité renvoie aux développements de ses précédents avis et à la jurisprudence citée de la Cour de Justice de l'Union européenne.

86. L'Autorité n'aborde pas à nouveau la question de la nécessité et de la proportionnalité d'utiliser ce type d'outils et renvoie, à ce sujet, aux développements repris dans ses précédents avis notamment concernant le **triple test[30] à effectuer pour réaliser les analyses de nécessité et de proportionnalité requises** avant d'opter pour ce choix qui ne peut se baser que sur des considérations budgétaires ou d'opportunité technologique[31], dont le **résultat mérite d'être intégré**

[30] Voy. à ce sujet le point 7 de l'avis précité 53/2025 et plus spécifiquement la note de bas de page n°5.

[31] Interrogée à ce sujet, la déléguée du Ministre a répondu que « *l'analyse de nécessité et de proportionnalité met en évidence que le recours à ces outils est justifié par le volume et la complexité des données traitées, ainsi que par la nécessité de proposer*

**dans l'exposé des motifs**. D'un point de vue général, **même s'il présente déjà quelques garanties en matière d'encadrement de l'utilisation de ces outils par le FOREm, l'avant-projet de décret mérite d'être encore amélioré** pour répondre aux critères de prévisibilité requis et prévoir des garanties adéquates pour préserver les droits et libertés des chercheurs d'emploi dont la réinsertion professionnelle sera guidée à l'aide de systèmes d'intelligence artificielle. A défaut pour l'avant-projet de décret de prévoir suffisamment de mesures appropriées pour la sauvegarde des droits et libertés et des intérêts légitimes des personnes concernées, les chercheurs d'emploi pourront disposer de leur droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée sur les recommandations des systèmes d'intelligence artificielle, d'aide à la décision ou de décisions automatisées (art. 22 du RGPD). Comme cela a déjà été précisé au début du présent avis, **l'Autorité renvoie à ce sujet à ses développements repris dans ses précédents avis** sur les critères de qualité requis pour un projet normatif encadrant l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle, d'aide à la décision ou de décisions automatisées par une administration telle que le FOREm et **ne formule ci-après que des remarques ponctuelles** sur les dispositions précitées.

87. En visant « l'automatisation de certaines étapes du parcours » ou, de manière très large « l'exécution des missions du FOREm visées à l'article 3 » du décret précité de 1999 (art. 5 de l'avant-projet de décret et art. 4/4 en projet du décret précité de 1999), les **finalités pour lesquelles ces outils sont utilisés ne peuvent être considérées comme déterminées par l'avant-projet de décret**. De même, l'aide à la prise de décision et l'optimisation des services (art. 4/4 en projet) ne constituent pas des finalités de traitement de données à caractère personnel et la prise de connaissance des besoins des usagers (art. 4/4 en projet) du FOREm ne parait *a priori* pas devoir nécessiter l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle. Il **convient en lieu et place de déterminer les finalités concrètes pour lesquelles le FOREm utilisera ces systèmes d'intelligence artificielle, en ne visant que celles pour lesquelles le triple test s'est avéré concluant** ; ce qu'il convient de documenter adéquatement dans l'exposé des motifs. En procédant à cette détermination, le législateur **précisera utilement les étapes administratives concrètes du parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi qui seront gérées à l'aide de ces outils** automatisés, de manière telle que l'on puisse appréhender pourquoi concrètement de tels outils automatisés d'aide à la décision, de profilage ou de décision automatisée sont utilisés. **L'encadrement normatif** de l'utilisation de tels outils par une administration telle que le FOREm **se doit en effet d'être spécifique, d'apporter toute la prévisibilité requise ainsi que les limitations qui s'imposent et de prévoir les garde-fous nécessaires** afin de limiter au maximum le risque de biais ou de discrimination dans l'adoption de décisions administratives impactant les droits et libertés des chercheurs d'emploi. Ainsi

*des réponses individualisées dans des délais compatibles avec les attentes des usagers. L'efficacité de ces dispositifs repose sur leur capacité à améliorer la pertinence des orientations et à réduire les délais de prise en charge. Leur usage demeure proportionné dans la mesure où ils interviennent uniquement comme outils d'aide à la décision, sans se substituer à l'intervention humaine* ».

qu'il ressort des informations complémentaires communiquées à ce sujet par déléguée du Ministre, ces finalités concrètes consistent à:

- profiler les chercheurs d'emploi pour déterminer leur degré d'employabilité, d'autonomie numérique et la qualité de leur positionnement métier ;
- mettre en relation l'offre et la demande d'emploi en produisant des recommandations d'appariement entre les profils des chercheurs d'emploi et les offres des employeurs ;
- détecter les besoins en formation des chercheurs d'emploi au regard de leur bilan de compétences et de leurs aspirations professionnelles ;
- détecter des signaux d'alerte (cette notion est à définir) dans le parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi afin de faire intervenir les conseillers du FOREm de manière ciblée et rapide pour limiter les décrochages dans le parcours vers l'emploi.

88. A titre de garantie pour les droits et libertés des chercheurs d'emploi, **il convient d'exclure certains aspects administratifs sensibles de la gestion du parcours vers l'emploi pour lesquels l'utilisation de ces systèmes d'intelligence artificielle n'est pas adaptée ou présente trop de risques**. Ainsi qu'il ressort des informations complémentaires reçues, « *les décisions et évaluations visées à l'article 5 qui peuvent être éclairées par des outils d'intelligence artificielle ne concernent pas des décisions de sanction ou de modification des droits sociaux des personnes concernées* ». Il convient de le préciser dans l'avant-projet de décret.

89. L'Autorité considère également que l'avant-projet de décret ne peut se limiter à **prévoir des dispositions génériques (art 5 de le l'avant-projet de décret et art. 4/4 en projet du décret précité de 1999)** traitant de l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle, d'aide à la décision ou de décisions automatisées, dont l'objet est par nature limité aux seuls aspects génériques (sécurité, fiabilité, mesures de transparence, garantie d'intervention humaine, formation et information *adhoc* des utilisateurs desdits outils, analyses d'impact à réaliser…). Pour répondre aux principes de prévisibilité et de légalité et pour déterminer adéquatement les garanties requises en fonction du type d'utilisation de l'outil d'intelligence artificielle, **il convient d'intégrer certaines garanties spécifiques requises et tous les éléments essentiels de chaque traitement de données à caractère personnel réalisé à l'aide de ces systèmes dans les dispositions spécifiques de l'avant-projet de décret qui traitent des étapes du parcours vers l'emploi pour lesquelles ces outils seront utilisés.** En effet, par nature, certains de ces éléments ou certaines de ces garanties sont spécifiques au regard de la finalité concrète pour laquelle ces outils sont utilisés. Sans viser à l'exhaustivité, il est renvoyé aux garanties abordées ponctuellement dans le présent avis en commentant ces dispositions spécifiques en projet (cf. les points 25, 26 et 35 du présent avis) ou encore, à celles abordées dans les avis précédents de l'Autorité[32]. Sur la prévisibilité et la qualité des

[32] cf. notamment les points 53 et 54 de l'avis précité 53/2025 sur la nécessité de déterminer les procédures, paramètres et variables utilisés pour l'adoption de ces (projets automatisés) de décisions (automatisées) de manière telle qu'on puisse en

données alimentant ces systèmes d'intelligence artificielle, l'article 26.4 du Règlement IA prévoit d'ailleurs que tout utilisateur de tel système doit exercer un contrôle sur les données qui alimentent le système de recommandation ou de matching et doit veiller à ce que ces données soient pertinentes et suffisamment représentatives au regard de la destination du système d'intelligence artificielle.

90. En plus de ces dispositions spécifiques à prévoir pour garantir la détermination et la qualité des jeux de données utilisés et la détermination spécifiques des paramètres, variables et procédures utilisés dans ce cadre, l'Autorité relève qu'il peut être indiqué de prévoir, à titre de mesure générique, la **mise en place de filtres sur les résultats des systèmes d'intelligence artificielle afin d'éviter autant que possible les « hallucinations »**. Plus le système d'intelligence artificielle utilisé dispose d'autonomie, plus le risque d'hallucination dans ses recommandations augmente. Les agents du FOREm qui utilisent ces systèmes doivent d'ailleurs être informés de l'inexactitude potentielle des recommandations de ces systèmes d'intelligence artificielle.

91. Au titre des garanties génériques, l'article 5, §1, al. 1er de l'avant-projet de décret prévoit que l'utilisation d'outils technologiques reposant sur de l'intelligence artificielle **ne peut se substituer à l'appréciation humaine que lorsque l'appréciation humaine est nécessaire à la prise de décision individuelle**. Or, d'une part, à plusieurs reprises, la déléguée du Ministre précise dans ses informations complémentaires communiquées que « *les étapes du parcours susceptibles de faire l'objet d'automatisation ou du recours à des outils d'IA concernent exclusivement des fonctions (…) destinées à éclairer l'intervention humaine des conseillers du Forem* » et « *demeurent strictement cantonnées à un rôle de soutien à l'action* humaine » et d'autre part, l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle à haut risque, tels que ceux envisagés, ne peut se faire sans un contrôle effectif de qualité (cf. art. 14 et 26.2 du Règlement (UE) 2024/1689 sur l'intelligence artificielle) par des personnes physiques pendant leur période d'utilisation. Par conséquent, **il convient donc de supprimer de l'article 5, §1, al. 1er de l'avant-projet de décret, les termes « *lorsque celle-ci est nécessaire à la prise de décision individuelle* »**.

92. Comme l'Autorité l'a déjà mis en évidence dans ses précédents avis, **la qualité de la formation et de l'information des agents du FOREm qui disposeront, dans l'exercice de leurs tâches, de recommandations de système(s) d'intelligence artificielle, est primordiale pour éviter ou limiter autant que possible tout biais de conformité[33]**. L'article 5 de l'avant-projet de décret est **muet quant à l'information qui sera mise à disposition des agents du FOREm** pour qu'ils puissent être à même d'apprécier et de se distancier le cas échéant d'une recommandation

saisir leur logique sous-jacente, le point 18 de l'avis 90/2020, le point 46 de l'avis 94/2022, les point 28 et s. et 46 et s. de l'avis 53/2025

[33] Par "biais de conformité », l'on entend la confiance aveugle aux recommandations émanant d'un système automatisé d'aide à la décision.

automatisée qui leur sera faite par le système d'intelligence artificielle. **Il convient d'y pallier**. C'est à cette condition que la bonne exécution de l'article 26. 2 du Règlement IA peut être assurée. Cet article prévoit que le contrôle humain de tout système d'intelligence artificielle à haut risque doit être confié à des « *personnes physiques qui disposent des compétences, de la formation et de l'autorité nécessaires ainsi que du soutien nécessaires* ». Par conséquent, l'Autorité recommande de **prévoir à l'article 5, §2 de l'avant-projet de décret que le FOREm assure que toute recommandation sortante du système d'intelligence artificielle soit documentée des variables concrètes utilisées et de leur pondération dans le cas d'espèce et que cette documentation soit mise à disposition de l'agent du FOREm sous une forme aisément compréhensible.** Comme l'Autorité a déjà pu le constater à l'occasion d'un de ses précédents avis[34], un tel rapport peut être émis pour chaque prédiction/recommandation faite par le système d'intelligence artificielle.

93. Toute utilisation par les administrations de ces systèmes d'aide à la décision ne peut les dispenser de leur obligation formelle de motivation de leur décision. Garantir que l'information adéquate est communiquée aux agents du FOREm et que ces derniers disposent du temps et des aptitudes nécessaires pour réévaluer ces recommandations doit leur permettre de prendre et de motiver adéquatement leurs décisions administratives, de se distancier des recommandations faites par ces systèmes automatisés lorsqu'ils l'estiment pertinent au vu de la situation du chercheur d'emploi et/ou au vu des paramètres et pondérations réalisés par le système automatisé.

94. A propos de ce contrôle humain obligatoire, **l'article 4/4, §1, al.6 doit être reformulé car il prévoit à ce sujet uniquement une obligation de moyen à charge du FOREm, ce qui est contraire à l'article 26.2 du Règlement IA prévoyant une obligation de résultat**.

95. **Quant à l'information des personnes concernées**, **l'article 4/4, §1, al. 5 en projet du décret précité de 1999 mérite d'être amélioré en incluant, dans l'objet de l'information à communiquer, la finalité concrète pour laquelle l'outil a été utilisé** (analyse du degré d'employabilité, analyse de la qualité du positionnement métier, détection de « signaux d'alerte » dans le parcours vers l'emploi, matching du profil avec des offres d'emploi actives, …), **le fait qu'il s'agit d'un système d'intelligence artificielle à haut risque** (art. 26.11 Règlement précité (UE) 2024/1689) et **en précisant que, dans l'explication du résultat de l'évaluation figure, à tout le moins, les paramètres et variables utilisés ainsi que leur pondération**.

96. A ce sujet, l'auteur de l'avant-projet de décret pourrait s'inspirer de ce que prévoit le Règlement européen (UE) 2021/1689 sur les services numériques à propos des systèmes de recommandation en prévoyant l'obligation générale de préciser les principaux paramètres utilisés par ces systèmes, dans un

[34] Avis 2022/94, point 48.

langage simple et compréhensible ; ces paramètres devant expliquer pourquoi les recommandations sont ainsi opérées et préciser au moins les critères les plus importants incorporés dans le fonctionnement de l'algorithme, la raison pour laquelle ces critères sont considérés comme importants et l'importance relative de ces critères les uns par rapport aux autres (art. 27 du Règlement (UE) 2022/2065 relatif à un marché unique des services numériques).

97. En plus de communiquer cette information de manière générale préalablement à l'utilisation par le FOREm de tel outils, **l'avant-projet de décret précisera utilement qu'elle doit être communiquée de manière spécifique lors de la communication à l'usager du FOREm de la décision l'impactant qui a été supportée par l'utilisation de tels outils** (par exemple, lorsque son degré d'employabilité est établi et qu'il est décidé de l'intégrer dans un type d'accompagnement lié). Il sera également utilement **ajouté que l'explication des résultats est individuelle et personnalisée et que sont également communiquées les coordonnées des agents du FOREm pouvant être contactés pour obtenir d'avantage d'information à ce sujet ou faire réexaminer les évaluations faites**, ce qui est requis en vertu de l'article 86 du Règlement IA précité.

98. Concernant **l'article 4/4, §1 en projet** du décret précité de 1999, la **seconde phrase de son 1er alinéa** pose également question. La référence au respect « *des exigences de conformité et de sécurité visées dans le Règlement 2024/1389* » prête à confusion quant exigences concrètes visées et crée de l'insécurité juridique. **L'Autorité recommande de supprimer les termes « *les exigences de conformité et de sécurité visées dans* »**.

99. **L'article 4/4, §1, al. 3 en projet du décret précité de 1999 doit être supprimé** étant donné qu'il est interdit de retranscrire des dispositions de Règlements européens d'application directe et que l'obligation de réaliser de telles analyses d'impact s'impose déjà au FOREm en vertu de l'article 35.3 du RGPD et des articles 27 et 26.5 du Règlement précité IA[35]. En outre, la précision selon laquelle ce n'est que lorsqu'il recourt à des systèmes d'intelligence à haut risque qu'il procède à une analyse d'impact sur les droits fondamentaux crée de la confusion vu que, par nature, l'utilisation de tels systèmes dans le cadre de la gestion par le FOREm du parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi constitue un usage à haut risque, comme explicité dans les avis précédents de l'Autorité.

100. Pour les mêmes motifs, **seule l'obligation de publier la ou les analyses d'impact à la protection des données, réalisée(s) en exécution de l'article 35 du RGPD mérite d'être préservée** en ce qui concerne **l'article 4/4, §1, al. 4 en projet du décret précité de 1999**. La publication de cette analyse d'impact constitue, en effet en l'espèce, une garantie adéquate. Toutefois, **contrairement à**

[35] Les dispositions du Règlement sur l'intelligence artificielle relatives aux systèmes à haut risque entrent en vigueur le 2 août 2026 ou le 2 décembre 2027 si la proposition de Règlement postposant la date du 2 août 2026 au 2 décembre 2027, ayant fait l'objet d'un vote favorable en séance plénière du parlement européen du 16 juin dernier, poursuit son processus législatif jusqu'au bout.

**ce que l'Autorité a laissé entendre par le passé, elle considère dorénavant qu'il n'est pas indiqué de prévoir l'avis préalable systématique de l'Autorité sur ces analyses d'impact pour les motifs suivants** :

- **C'est l'Autorité fédérale qui est compétente** au titre de la réglementation minimale en matière de droit au respect de la vie privée et de protection des données à caractère personnel. Sans préjudice de l'avis que la Section Législation du Conseil d'Etat rendrait à ce sujet, la Région n'apparait pas compétente pour imposer de nouvelles compétences à l'Autorité de protection des données. C'est au législateur fédéral qu'il revient seul de déterminer les pouvoirs et compétences de l'Autorité de protection des données rattachée au Parlement fédéral ; lesdites compétences doivent être reprises dans sa loi organique à défaut d'être reprises dans le RGPD. Si une entité fédérée souhaite confier une mission à un régulateur fédéral dans une matière qui relève de sa propre compétence, cela ne peut se faire que moyennant l'adoption préalable d'un accord de coopération lequel doit être approuvé par les parlements respectifs des diverses entités concernées.
- **C'est le Parlement fédéral qui a la compétence de voter le budget alloué à l'Autorité** pour l'exercice de ses missions. Tout projet ou proposition de loi ayant un impact sur les modalités d'exercice par l'Autorité de ses compétences ou l'ajout de nouvelles compétences doit faire l'objet d'une analyse d'impact budgétaire et être soumise avant son adoption à la Commission Comptabilité de la Chambre des représentants afin d'assurer que le budget nécessaire sera alloué à l'Autorité, sans quoi s'en suit un risque de non exercice par l'Autorité de ces nouvelles compétences ou de rendre difficile l'exercice par l'Autorité des missions que le RGPD lui impose déjà.
- **Sur la question de l'opportunité** de conférer à l'Autorité le pouvoir de se prononcer sur les analyses d'impact relatives à la protection des données pour lesquelles le responsable du traitement n'atteste pas de l'existence d'un **haut risque résiduel**, soit, au-delà du critère actuel prévu par le RGPD, l'Autorité considère qu'il ne parait **pas approprié**, en l'espèce, **de revoir ce critère** étant donné que la **nature dynamique et évolutive des systèmes d'intelligence artificielle** impliquerait de devoir revoir et mettre à jour en permanence les analyses d'impact ainsi réalisées. Pour ces raisons, il n'apparait **pas pertinent de les soumettre systématiquement à l'avis préalable de l'Autorité en l'absence de l'existence d'un haut risque résiduel aux termes de la réalisation de l'analyse d'impact**.
- Enfin, **le contexte réglementaire a changé**. Dans le cadre du Règlement IA, un contrôle spécifique sera exercé par une **Autorité de surveillance des marchés** à laquelle le FOREm sera notamment tenu de notifier tout incident grave dans le fonctionnement des systèmes d'intelligence artificielle qu'il utilisera ainsi que les résultats de la ou des analyses d'impact de ses systèmes d'intelligence artificielle sur les droits fondamentaux qu'il réalisera en exécution de l'article 27 du Règlement IA. Cette Autorité **doit encore être désignée par le législateur belge**.

C'est de cette exercice que dépend la potentielle désignation de l'Autorité de protection des données et l'allocation à elle d'un budget pour ce faire.

101. Concernant l'obligation de tenue de la documentation élaborant les mesures prises par le FOREm pour se conformer à la réglementation d'application, **l'article 4/4, §1 in fine doit faire référence aux règlements précités au pluriel et non au singulier**.

102. Quant à **l'article 7*ter* en projet**, il appelle les remarques suivantes :
- Prévoir que le FOREm « *diffuse* » les données à caractère personnel qu'il collecte dans l'exercice de ses missions est contraire au RGPD. En tant qu'autorité publique, **seul le cadre strict de sa mission de service public et les modalités légales prévues à ce sujet délimitent les traitements que le FOREm peut réaliser sur les données de ses usagers**. Il convient de **supprimer le terme « diffusion »**.
- Pour les mêmes motifs, il convient de **supprimer le point 5° de l'alinéa 1er du paragraphe 3** de cet article **qui prévoit « *la réutilisabilité des données à forte valeur ajoutée* »**. Une telle disposition ne peut en rien légitimer la réutilisation de données à caractère personnel collectées par le FOREm dans l'exercice de ses missions étant donné qu'elle ne répond pas aux critères requis de prévisibilité.
- La **notion d'interopérabilité** visée par cet article (tant en son §1er, qu'en son §6) **mérite d'être précisée en visant les acteurs concernés** par cette interopérabilité. Par ailleurs, le respect du principe de finalité du RGPD implique que ces acteurs soient cantonnés aux organismes et autorités publiques chargés de missions de service public d'insertion professionnelle, dans les limites et conditions prévues par les accords de coopération adoptés en la matière.
- **Le §3 doit d'être adapté pour ne pas retranscrire (partiellement) l'article 32 du RGPD**. En outre, il n'apparait **pas adéquat de mettre uniquement l'accent**, au-delà des principes de sécurité des données à caractère personnel, **sur la minimisation des données** (et non sur notamment le respect du principe de finalité, clef de voute de la protection des données ou encore sur le principe de limitation de la conservation des données à caractère personnel)
- Par souci de sécurité juridique, il convient d'**ajouter au début de ce paragraphe « *sans préjudice du respect par le FOREm des obligations que les règlements précités lui imposent* »**.
- L'Autorité recommande de **solliciter l'avis du Centre national de coordination de la cybersécurité pour la Belgique** (CCB) pour évaluer l'opportunité de prévoir, par voie réglementaire, l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle certifiés ou la conformité à certains standards déterminés.
- L'**article 7*ter*, §3, 4°** met l'accent, à juste titre, sur la « *traçabilité des données* » (par le FOREm), « *y compris lorsqu'elles sont traitées par des tiers* ». Il convient de **viser les opérateurs**, pour couvrir tant les tiers que les partenaires du FOREm vu que la majorité des

échanges de données interviendront avec ces tiers et partenaires. **Les obligations du FOREm en la matière seront utilement précisées** en visant la journalisation des accès aux données du dossier unique tant en lecture qu'en écriture en précisant concrètement ce qui doit être journalisé et pendant combien de temps (cf. point 53 du présent avis). La recommandation quant à la vérification du niveau de sécurité assuré par ces opérateurs, reprise au point 63 du présent avis, peut également être intégrée dans cet article 7*ter*.

- Au **§5 de l'article 7*ter*** en projet, **les termes « si nécessaire » doivent être ajoutés entre « conservation, » et « la mise à jour »** sans quoi la disposition est contraire à l'article 5.1.d du RGPD. Toutes les données à caractère personnel que le FOREm collecte dans l'exercice de sa mission d'accompagnement vers l'emploi ne doivent pas être mises à jour et ce n'est que pendant la période pendant laquelle l'usager du FOREm est chercheur d'emploi que certaines de ces données doivent être mises à jour ;
- §6 de l'article 7*ter* : **ce n'est pas au FOREm d'assurer la publicité des modalités des échanges de « ses » données** ou plutôt des données qu'il traite dans l'exécution de sa mission de service public, c'est au législateur de les déterminer et au Moniteur belge d'assurer la publicité des normes qui les déterminent.

### j. Adaptation des décrets du 13 décembre 2023 relatifs aux missions régionales pour l'emploi et du 10 juillet 2013 relatifs aux centres d'insertion socioprofessionnelle

103. Les articles 50 et suivants de l'avant-projet de décret modifient les décrets précités du 13 décembre 2023 et du 10 juillet 2013. Y est prévue, en ses articles 52 et 63, l'obligation d'alimentation du dossier unique des chercheurs d'emploi à charge des missions régionales pour l'emploi et des centres d'insertion socioprofessionnelle en ces termes :

*« Sans préjudice des obligations prévues par le décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi, l'opérateur est tenu d'alimenter le dossier unique de tout chercheur d'emploi qui lui est adressé par le FOREm ou qu'elle prend en charge ou avec lequel elle a un contact en vue de vérifier son éligibilité et la pertinence d'une prise en charge, afin d'y préciser les contacts, les actions menées et leurs résultats au minimum une fois par mois, ainsi que de compléter le catalogue visé à l'article 21 du décret précité afin d'y indiquer les actions de formation et d'insertion qu'elle propose et les places disponibles ». (Soulignement par l'Autorité)*

104. Au vu des exigences que requiert l'imposition d'une obligation légale de traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 6.1.c du RGPD (cf. *supra*) et afin de se conformer au principe de proportionnalité, il convient de **préciser les catégories de contact qui doivent être intégrés dans le dossier unique** étant donné qu'il est disproportionné de les intégrer tous. L'Autorité prend d'ailleurs acte des informations complémentaires reçues à ce sujet de la déléguée du Ministre selon lesquelles « *l'objectif de la disposition en projet n'est pas de fournir une liste exhaustive des différents contacts entre la MIRE/le CISP et le bénéficiaire* ». La notion de contact à intégrer fera donc l'objet d'une précision afin qu'elle soit déterminée de manière telle qu'elle corresponde au strict nécessaire et proportionné à l'objectif.

**PAR CES MOTIFS,**

**L'Autorité estime que l'avant-projet de décret doit être adapté conformément aux développements repris dans ses avis précédents et en outre qu'il y a lieu de veiller à l'/la:**

1. Adaptation des définitions de l'avant-projet de décret conformément aux remarques de l'Autorité reprises aux points 6 à 15 et à la mise en adéquation des notions et des articles pertinents avec la théorie des délégations de pouvoirs (points 6 à 15, 51, 59 et 63) ;
2. Suppression de la collecte généralisée des données « pays de naissance, nationalité et état civil » par le FOREm dans l'exercice de sa mission de réinsertion professionnelle et de leur intégration dans le dossier unique du chercheur d'emploi (point 16 à 18)
3. Correction de la définition de la notion de dossier unique faite à l'article 1bis, al. 1, 16° du décret précité de 1999 (point 21) ;
4. Détermination des éléments essentiels de l'objectivation de l'autonomie numérique, de l'employabilité et de la qualité du positionnement métier des chercheurs d'emploi et à l'exclusion des catégories de données à risque de biais/discrimination par les systèmes d'intelligence artificielle (points 22 à 25) ;
5. Augmentation des mesures de transparence spécifiques pour chaque finalité/étape du parcours pour lesquelles des systèmes d'intelligence artificielle sont utilisés (point 26) ;
6. Précision/correction à l'article 10 de la notion « *d'obstacles majeurs d'ordre professionnel ayant un impact significatif sur l'insertion professionnelle* » et de la notion de données relatives à la santé à prendre en compte par le FOREm (points 27 et 28) ;
7. Suppression, à l'article 11, al. 2, du terme « *prioritairement* » et à la reconsidération de la suppression du droit pour le chercheur d'emploi de solliciter un autre type d'accompagnement que celui qui lui est alloué, ce qui permettrait de d'éviterles faux positifs ou négatifs que peuvent générer les systèmes d'intelligence artificielle (points 29 et 30) ;
8. Limiter l'obligation faite aux chercheurs d'emploi, à l'article 12, de communiquer au FOREm toute modification intervenant sur les données communiquées à celles qui ne sont pas soumises à un principe de collecte unique (point 31) ;
9. Précision, à l'article 12, de la notion d'absences répétées conformément au point 32 ;
10. Précision, à l'article 14, §1, que chaque formalisation écrite des évaluations, par le FOREm, des démarches de recherche d'emploi du chercheur d'emploi est communiquée à ce dernier (point 33) ;
11. Précision à l'article 17, §1, 6° en projet que les données « sexe, âge, état civil, nationalité et lieu de naissance » ne sont pas utilisées par le service du FOREm en charge de l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi (point 35) ;
12. Mise en place d'un système automatisé permettant aux employeurs de rechercher des profils de candidats correspondant à leur besoin de main d'œuvre sur base des seules données du dossier unique strictement nécessaires à cet effet tout en ne permettant l'identification desdits

candidats sur base de leur nom et prénoms qu'après que l'employeur aie décidé de les inviter, par l'intermédiaire des services du FOREm, à un entretien d'embauche (points 37) ;

13. Correction de l'article 17 § 3 en projet pour garantir l'absence de communication par le FOREm du numéro d'identification du registre national des chercheurs d'emploi aux employeurs (point 38) ;
14. Ajout d'une disposition prévoyant que le chercheur informera activement les chercheurs d'emploi des employeurs auxquels leurs données sont transmises (point 39) ;
15. Précision à l'article 17 que c'est uniquement pour les finalités y visées que les employeurs se verront communiquer des données du dossier unique (point 40) ;
16. Correction de l'article 18 relatif à l'obligation de fourniture d'un retour d'information des employeurs concernant les chercheurs d'emploi conformément au point 44 (points 41 à 45)
17. Ajout d'une disposition prévoyant la transparence active des retours d'information des employeurs vis-à-vis des chercheurs d'emploi concernés à l'instar de ce qui est prévu pour les retours d'information des opérateurs (point 46) ;
18. Vérification que les employeurs soient soumis à une obligation de délivrer une attestation de présence aux entretiens d'embauche avant que les dispositions de l'avant-projet de décret prévoyant ce retour d'information n'entrent en vigueur (point 47) ;
19. Correction de l'article 18, §4, concernant le système centralisé de suivi et de dépôt des candidatures en ligne, pour qu'il réponde aux exigences des principes de légalité et de prévisibilité (points 48 et 49) ;
20. Imposition des exigences élémentaires de sécurité de l'information des traitements de données pour les opérateurs (points 53 à 55, 59) ;
21. Vérification du caractère éventuellement trop étroit de la finalité de l'échange de données entre le FOREm et les opérateurs visée à l'article 24, §1 (point 56) ;
22. Ajout d'une obligation pour le FOREm d'assurer la transparence active des informations sur les chercheurs d'emploi qu'il communique aux partenaires conformément au point 57 ;
23. Détermination par l'article 25 de la ou des catégorie(s) de destinataires des communications de données réalisées par le FOREm au sein de laquelle le Gouvernement peut étendre la liste fixée à l'article 25 (point 59) ;
24. Précision, à l'article 25, § 2, de la notion de « *aide sociale équivalente* » (point 60) ;
25. Précision des notions de critères objectifs et organisationnels visés à l'article 28 (points 61 à 63) ;
26. Suppression de l'alinéa 3 de l'article 28 (point 64) ;
27. Notion de « chercheurs d'emploi mobilisés », utilisée à l'article 37, à préciser dans le commentaire des articles (point 67) ;
28. Détermination de la durée maximale de conservation des données à caractère personnel au sein de la plateforme numérique de gestion du dispositif de prestations à heures limitées (point 68) ;

29. Adaptation de l'article 39 et de l'article 4/5 du décret précité de 1999 conformément aux points 70 à 73 ;
30. Précision de l'objet de l'évaluation externe indépendante prévue à l'article 40 conformément au point 74 ;
31. Correction de l'article 1, 16° du décret précité de 1999 qui définit la notion de dossier unique conformément au point 75 ;
32. Adaptation de l'article 4/1, 10°bis en projet du décret précité de 1999 conformément aux points 77 et 78 ;
33. Adaptation de la détermination de la période de référence à propos de laquelle les données relatives aux parcours professionnels des chercheurs d'emploi seront traitées par le FOREm conformément au point 80 ;
34. Remplacement de la notion d'outils d'intelligence artificielle par celle de système d'intelligence artificielle et ajout de la définition de cette notion prévue par le Règlement précité 2024/1689 (point 84) ;
35. Intégration dans l'exposé des motifs du résultat du ou des triples tests réalisés quant aux choix d'utiliser un système d'intelligence artificielle pour gérer certaines étapes du parcours vers l'emploi (point 86) ;
36. Détermination des finalités concrètes pour lesquelles les systèmes d'intelligence artificielle seront utilisés par le FOREm conformément au point 87 (point 87) ;
37. Exclusion des aspects administratifs sensibles de la gestion du parcours vers l'emploi de l'utilisation de ces outils (point 88) ;
38. Intégration des garanties requises dans les dispositions spécifiques de l'avant-projet de décret qui encadrent les étapes de la gestion du parcours vers l'emploi pour lesquelles des systèmes d'intelligence artificielle seront utilisés (point 89) ;
39. Prévision de la mise en place de filtres sur les résultats des systèmes d'intelligence artificielle qui disposent d'un degré important d'autonomie (point 90) ;
40. Suppression à l'article 5, §1, al. 1er des termes « *lorsque celle-ci est nécessaire à la prise de décision individuelle* » (point 91) ;
41. Amélioration des dispositions de l'article 5, §2 sur la formation et l'information des agents du FOREm utilisant des systèmes d'intelligence artificielle ainsi que de l'article 4/4, §1, al.5 en projet du décret précité de 1999 sur l'information des personnes concernées conformément aux points 92, 95 et 97 (points 92 à 97) ;
42. Reformulation de l'article 4/4, §1, al.6 du décret précité de 1999 sur le contrôle humain des systèmes d'intelligence artificielle pour le rendre conforme à l'article 26.2 du Règlement IA (point 94) ;
43. Suppression, à l'article 4/4, §1 en projet du décret précité de 1999, des termes « *les exigences de conformité et de sécurité visées dans* » (point 98) ;
44. Suppression de l'article 4/4, §1, al.3 en projet du décret précité de 1999 (point 99) ;

45. Suppression de l'article 4/4, §1, al. 4 en projet du décret précité de 1999 mis à part l'obligation pour le FOREm de publier ses analyses d'impact réalisées tant en vertu du RGPD que du Règlement IA (point 100) ;
46. Correction de l'article 4/4, §1 in fine en projet du décret précité de 1999 conformément au point 101 ;
47. Adaptation de l'article 7ter en projet conformément au point 102 ;
48. Détermination des catégories de contacts visés aux articles 52 et 53 (points 103 et 104).

Pour le Service d'Autorisation et d'Avis,
Alexandra Jaspar, Directrice

# AVANT-PROJET DE DÉCRET

## relatif aux parcours vers l'emploi

**Exposé des motifs**

Le Gouvernement wallon s'est fixé, pour la législature 2024-2029, l'objectif d'augmenter le taux d'emploi et de pourvoir aux besoins du marché du travail wallon en faisant correspondre de manière optimale les compétences de la main-d'oeuvre disponible et mobilisable avec les besoins des entreprises.

Cette ambition s'inscrit dans le cadre des priorités de l'Union européenne pour 2024-2029, qui visent notamment à favoriser l'adaptabilité et la mobilité des travailleurs, à soutenir le développement des compétences tout au long de la vie et à accompagner les transitions professionnelles dans un contexte de transformation rapide des économies et des marchés du travail.

Le présent décret s'inscrit dans ces orientations et vise à renforcer l'efficacité du dispositif wallon d'accompagnement vers l'emploi. Il s'inscrit également dans le cadre des conventions de l'Organisation internationale du travail et des règlements européens relatifs à la coordination des politiques de l'emploi et à la mobilité professionnelle, qui soulignent l'importance d'une organisation efficace des services publics de l'emploi et d'une coopération renforcée entre acteurs intervenant sur le marché du travail.

La réforme du dispositif d'accompagnement des chercheurs d'emploi adoptée lors de la législature précédente a permis de renforcer certaines dimensions de l'accompagnement individualisé et de professionnaliser les pratiques d'accompagnement. Toutefois, l'évolution du marché du travail, l'expérience acquise dans la mise en oeuvre de ce dispositif et les transformations institutionnelles intervenues depuis lors ont mis en évidence plusieurs limites structurelles et organisationnelles, notamment en matière de coordination des acteurs, de lisibilité des parcours et de réactivité dans la prise en charge des chercheurs d'emploi. Dans certains cas, ces limites peuvent conduire à des interventions insuffisamment coordonnées, à des délais importants dans la mise en oeuvre des actions d'accompagnement ou à une progression trop lente des parcours vers l'emploi.

Dans ce contexte, une modernisation du dispositif d'accompagnement des chercheurs d'emploi apparaît nécessaire. Cette modernisation implique également une évolution du rôle et des modes d'action du service public de l'emploi. Celui-ci ne peut plus se limiter à intervenir ponctuellement dans les parcours, mais doit être en mesure d'en assurer la cohérence globale, d'en suivre l'évolution dans la durée et d'orienter de manière dynamique les actions d'accompagnement, de formation et de mise à l'emploi.

L'organisation actuelle de l'accompagnement vers l'emploi repose sur l'intervention de nombreux acteurs publics et parfois privés intervenant à différentes étapes du parcours des chercheurs d'emploi. Si cette pluralité constitue une richesse pour répondre à la diversité des besoins, elle engendre une fragmentation des parcours et une coordination insuffisante entre les intervenants. De plus, dans certains cas, des périodes d'attente peuvent survenir avant l'accès à certaines formations ou dispositifs d'insertion, ce qui ralentit la progression des parcours et contribue à un éloignement durable du marché du travail.

Dans le système actuel, aucun acteur n'est explicitement chargé de garantir la cohérence globale du parcours du chercheur d'emploi. Plusieurs opérateurs peuvent intervenir successivement ou simultanément auprès d'une même personne, sans qu'un cadre structuré n'assure la continuité et la progression des actions mises en oeuvre. Cette situation peut conduire à des ruptures dans l'accompagnement, à des interventions redondantes ou, au contraire, à des périodes d'inactivité dans le parcours.

Par ailleurs, le dispositif d'accompagnement ne permet pas de proposer un suivi structuré à l'ensemble des chercheurs d'emploi inscrits. Dans les faits, seule une partie d'entre eux bénéficie d'un accompagnement individualisé, tandis que d'autres restent durablement sans suivi actif. Cette situation intervient dans un contexte marqué par l'évolution des profils des chercheurs d'emploi inscrits. Alors que, par le passé, une majorité d'entre eux percevaient des allocations de chômage, la composition du public a progressivement évolué. Aujourd'hui une part croissante du nombre de chercheurs d'emploi ne perçoit pas d'allocations et constitue désormais une composante structurelle importante du public inscrit. Le nombre de chercheurs d'emploi ne percevant pas d'allocations est ainsi passé de 12.273 en janvier 2022 (6,22% de l'ensemble des chercheurs d'emploi inoccupés) à près de 100.000 en janvier 2026 (36,76% de l'ensemble des chercheurs d'emploi inoccupés). Cette évolution modifie profondément les missions du Forem en tant que service public de l'emploi, qui doit désormais être en mesure d'accompagner un public plus large et plus diversifié qu'auparavant.

Cette évolution souligne la nécessité de mettre en place un dispositif d'accompagnement capable de prendre en charge l'ensemble des chercheurs d'emploi inscrits, tout en adaptant les modalités d'accompagnement à la diversité de leurs profils, de leurs besoins et de leur employabilité, notamment en ne faisant plus reposer l'accompagnement uniquement sur le conseiller de référence.

En outre, les modalités d'accompagnement reposent encore largement sur des approches relativement standardisées qui ne permettent pas toujours de tenir pleinement compte de la diversité des profils, des compétences, des trajectoires professionnelles ni des besoins du marché de l'emploi. Une analyse plus fine des situations individuelles apparaît dès lors nécessaire afin de

mieux adapter les actions d'accompagnement aux besoins spécifiques de chaque chercheur d'emploi et au regard des opportunités du marché.

Dans ce contexte, le renforcement de la capacité d'accompagnement du dispositif implique à la fois une évolution des outils mobilisés et de l'organisation des interventions. Le développement d'outils numériques et de modalités d'accompagnement digital interactif constitue à cet égard un levier essentiel pour renforcer l'accompagnement, assurer un suivi plus régulier des chercheurs d'emploi et proposer des services adaptés à un plus grand nombre de personnes. De même, l'accompagnement doit être porté par toutes les fonctions des agents au sein du Forem et en capacité d'intervenir dans les parcours des chercheurs d'emploi à des temporalités distinctes. L'accompagnement n'est plus conditionné à la disponibilité d'un conseiller de référence unique.

Le décret introduit également la possibilité de déléguer certaines étapes du parcours vers l'emploi à des opérateurs disposant de compétences spécifiques. Cette délégation vise à mobiliser plus efficacement l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle, tout en permettant au service public de l'emploi de conserver la responsabilité globale du suivi du parcours. Elle constitue un levier supplémentaire pour soutenir l'action des agents du Forem, renforcer la capacité d'accompagnement du dispositif et permettre la prise en charge d'un plus grand nombre de chercheurs d'emploi dans des délais plus rapides.

Dans le contexte des évolutions récentes du système fédéral d'indemnisation du chômage, qui limitent désormais la durée des allocations de chômage, il apparaît d'autant plus important de renforcer la réactivité du dispositif d'accompagnement et de favoriser une mise en action rapide des chercheurs d'emploi dès leur inscription.

Enfin, malgré les outils existants de mise en relation entre les chercheurs d'emploi et les entreprises, la correspondance entre les profils disponibles et les offres d'emploi demeure perfectible. Dans certains cas, les chercheurs d'emploi reçoivent un nombre important de propositions qui ne correspondent pas réellement à leur profil ou à leurs compétences, tandis que les entreprises peuvent être confrontées à un volume élevé de candidatures inadéquates. Cette situation souligne la nécessité de renforcer la qualité de l'analyse des profils, d'améliorer le suivi des offres d'emploi et de développer une approche plus qualitative du processus de mise en correspondance entre l'offre et la demande de travail.

Ces constats mettent en évidence la nécessité de structurer davantage les parcours vers l'emploi et de renforcer la cohérence des interventions des différents acteurs. Un dispositif efficace d'accompagnement doit permettre de suivre l'évolution de la situation du chercheur d'emploi dans la durée, d'adapter les actions mises en oeuvre en fonction de cette évolution et de garantir que chaque étape du parcours contribue effectivement à la progression vers l'emploi.

Dans ce contexte, le présent décret vise à réorganiser le parcours vers l'emploi afin de renforcer sa cohérence, sa lisibilité et son efficacité.

Le présent décret réorganise le parcours vers l'emploi autour de plusieurs principes fondamentaux :

– L'employabilité comme fil conducteur et l'insertion à l'emploi comme objectif

  Le Forem s'assurera que chaque action mise en oeuvre dans le cadre du parcours, qu'il s'agisse d'orientation, de formation ou d'appui à la recherche d'emploi, vise à renforcer les compétences et les capacités d'insertion professionnelle du chercheur d'emploi. La situation et les besoins de la personne sont évalués dès son inscription en tant que chercheur d'emploi et font l'objet d'une réévaluation régulière afin d'adapter les actions et les modalités d'accompagnement. Ce faisant, on crée une rupture avec les parcours actuels marqués par une prise en charge tardive ou au minimum décalée au regard de l'inscription comme chercheur d'emploi, des actions éparpillées et non concertées d'opérateurs de formation, une prise en compte insuffisante des réalités et des besoins du marché et un objectif d'insertion parfois totalement dissous.

– Le FOREm comme garant de la cohérence du parcours

  L'ensemble du dispositif repose sur une coordination renforcée des acteurs, internes et externes, intervenant dans le parcours. Dans ce cadre, le FOREm assure la responsabilité globale du suivi du parcours et agit comme garant de sa cohérence. Il veille à l'articulation des interventions des différents opérateurs et s'assure que celles-ci contribuent effectivement à la progression du chercheur d'emploi vers l'emploi. Il met également à disposition les outils qui favorisent cette coordination et le recours avisé aux différents dispositifs : dossier unique, catalogue de l'offre de formation et d'insertion, outil performant de matching, etc.

– Responsabilisation accrue des acteurs et amélioration de l'efficacité de l'action publique

  Dans un contexte de ressources budgétaires publiques limitées, le dispositif prévoit des mécanismes d'évaluation permettant d'apprécier l'efficacité des actions mises en oeuvre par les différents acteurs intervenant dans le parcours vers l'emploi, notamment au regard de l'insertion professionnelle, de l'accès à la formation et de la progression de l'employabilité. Le financement des opérateurs intègre donc une dimension de performance pour favoriser l'efficience et le meilleur usage des deniers publics. Cette responsabilisation accrue des acteurs s'appuie également sur un renforcement de la collaboration entre les opérateurs intervenant dans les parcours vers l'emploi et sur le partage d'informations pertinentes relatives au suivi des chercheurs d'emploi. À cet égard, le dossier unique constitue un outil central permettant de centraliser les informations relatives au parcours, de faciliter la coordination des interventions et d'assurer un suivi plus cohérent et transparent des actions mises en oeuvre par les différents opérateurs. Les entreprises participent pleinement à cette dynamique en transmettant leurs re-

tours sur les services proposés par le Forem, notamment concernant les candidatures.

– Un parcours structuré et individualisé

Le parcours s'organise autour d'un plan d'actions individualisé et d'un dossier unique permettant de centraliser les informations relatives au suivi du chercheur d'emploi et d'assurer la continuité des actions mises en oeuvre. Ce dispositif favorise la coordination des interventions, l'enrichissement de l'accompagnement et permet un suivi structuré de la progression du parcours, notamment grâce à l'utilisation d'outils numériques adaptés. Il repose également sur l'exploitation des données, celles fournies par tous les acteurs du parcours, par le chercheur d'emploi, par les entreprises et celles issues de sources authentiques (BCSS, etc.). La qualité de ces données est un critère essentiel pour garantir leur exploitation optimale dans le cadre du parcours du chercheur d'emploi : recommandations personnalisées à destination des chercheurs d'emploi, aide à la décision pour les agents du Forem, etc.

– Une attention particulière aux publics confrontés à des difficultés d'insertion

Le décret prévoit un accompagnement renforcé et adapté pour les chercheurs d'emploi présentant une aptitude réduite au travail ou rencontrant des obstacles spécifiques à l'insertion professionnelle, afin de sécuriser leurs transitions vers et dans l'emploi. Le dispositif sera organisé selon une logique centrée sur le besoin de chaque personne et non sur celui de la structure ou du type de dispositif. Les chercheurs d'emploi ayant une employabilité faible ou très faible pourront bénéficier d'un point de contact unique, permettant de centraliser l'accompagnement, de simplifier les parcours et d'assurer une meilleure réactivité. L'ensemble des acteurs de proximité interviendra de manière coordonnée et intégrée pour assurer un suivi cohérent. Les maisons de l'emploi et agences locales pour l'emploi seront rationnalisées, tout en conservant la lisibilité pour le chercheur d'emploi et la logique de réponse aux besoins individuels. L'organisation de ces points de contact uniques tiendra également compte des dynamiques locales et de l'accessibilité en transport en commun, afin d'optimiser l'efficacité et la portée des interventions.

– Une meilleure articulation avec les besoins du marché du travail

Les informations relatives au marché de l'emploi, aux secteurs et aux besoins de recrutement des entreprises sont davantage prises en compte dans l'orientation des parcours et des actions de formation. Ce faisant, l'objectif est d'augmenter les opportunités d'insertion des chercheurs d'emploi en exploitant les analyses et les travaux des Comités Stratégiques sectoriels, avec une attention particulière pour les métiers en pénurie et la prise en compte des prévisions concrètes d'engagements des entreprises (enquête BMO). Le dispositif vise également à renforcer la qualité du processus de mise en relation entre les chercheurs d'emploi et les entreprises, notamment par un suivi plus structuré des offres d'emploi et des candidatures proposées.

Par cette réforme, la Région wallonne entend renforcer la cohérence et l'efficacité du dispositif d'accompagnement vers l'emploi, afin de favoriser une insertion professionnelle durable des chercheurs d'emploi et une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail wallon.

Elle constitue une étape essentielle dans la modernisation de l'insertion professionnelle en Wallonie.

**Commentaire des articles**

**Chapitre 1er - Dispositions générales**

**Article 1er**

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier.

**Article 2**

Cet article vise à définir plusieurs notions qui reviennent de manière récurrente dans le présent décret.

Le 3° définit la notion d'« usager » en référence à la définition de l'article 1er*bis*, 1° du décret du 6 mai 1999, à savoir : « toute personne physique ou morale qui bénéficie ou est susceptible de bénéficier des services de l'Office en tant que particulier ou en tant qu'employeur et dont le niveau d'identification par le FOREm varie selon le type de services qu'elle sollicite auprès du FOREm ».

Le 4° définit le « chercheur d'emploi » en faisant référence à la notion de chercheur d'emploi, reprise dans le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi à savoir : « tout usager particulier, inscrit en tant que chercheur d'emploi auprès de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, conformément au chapitre II du présent décret, qui recherche une activité professionnelle, salariée ou indépendante, et qui réside sur le territoire de la région de langue française, conformément à l'article 1er de la loi du 19 juillet 1991, relative aux registres de la population, aux cartes d'identité, aux cartes d'étranger et aux documents de séjour ».

Les 5°, 6° et 7° définissent les notions de chercheur d'emploi soumis au contrôle de la disponibilité qui regroupe les notions de « chercheur d'emploi inscrit obligatoirement » et celle de « chercheur d'emploi inscrit obligatoirement soumis à l'obligation de disponibilité adaptée » et de jeune chercheur d'emploi en stage d'insertion qui reprend la notion de « jeune chercheur d'emploi inscrit obligatoirement ». Ces définitions visent à distinguer les chercheurs d'emploi qui sollicitent ou bénéficient d'allocations de chômage ou d'insertion, des autres chercheurs d'emploi (chercheurs d'emploi inscrits librement, inscrits pour bénéficier du revenu d'intégration, bénéficiaires d'indemnités maladie- invalidité, ...). La demande ou le bénéfice de ces allocations est conditionné par l'inscription en tant que chercheur d'emploi auprès du FOREm. Les bénéficiaires de ces allocations sont seuls soumis au contrôle de leur disponibilité découlant du cadre normatif fédéral fixé par l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage. Ces chercheurs d'emploi voient donc leur disponibilité sur le marché du tra-

vail évaluée dans le cadre de la gestion de leur parcours qui intègre, pour tout chercheur d'emploi, une évaluation continue.

Il convient toutefois de distinguer la situation du jeune chercheur d'emploi en stage d'insertion, qui s'inscrit au terme de ses études pour accomplir son stage d'insertion professionnelle afin de pouvoir, le cas échéant, se prévaloir du droit de demander des allocations d'insertion, de celle du chercheur d'emploi soumis au contrôle de disponibilité qui bénéficie d'allocations de chômage ou d'insertion. Cette distinction est nécessaire dès lors que les obligations de disponibilité et les procédures applicables à leurs évaluations diffèrent selon qu'il s'agit d'un jeune chercheur d'emploi en stage d'insertion ou d'un chercheur d'emploi soumis au contrôle de disponibilité.

Le 7° définit le chercheur d'emploi inoccupé. Il s'agit de tout chercheur d'emploi au sens de l'article 1er*bis*, 2°, du décret du 6 mai 1999 qui se trouve dans une situation caractérisée par l'absence d'emploi effectif ou par une participation limitée au marché du travail nécessitant un accompagnement vers l'emploi.

La disposition vise en premier lieu le cas classique du chercheur d'emploi qui n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée (a).

Elle inclut également plusieurs situations assimilées dans lesquelles la personne exerce éventuellement une activité limitée ou bénéficie d'un statut particulier, tout en devant rester disponible sur le marché du travail. Sont également visés : - les travailleurs à temps partiel involontaire, qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenu et doivent donc rester disponibles sur le marché du travail (b), - les travailleurs à temps partiels, qui bénéficient d'un complément du revenu d'intégration et doivent donc être inscrit en tant que chercheur d'emploi (c) - les personnes exerçant une activité professionnelle uniquement à titre d'indépendant complémentaire (d).

La disposition vise également les titulaires d'une indemnité d'invalidité reconnu incapables de travailler qui disposent encore d'un potentiel de travail (e). La nouvelle législation relative au retour au travail prévoit, en effet, désormais une obligation d'inscription auprès du service régional de l'emploi pour les personnes reconnues en invalidité, sans capacité de gain pour leurs métiers et formations de référence mais disposant encore d'un potentiel de travail. Lorsqu'elles sont évaluées, ces personnes reçoivent une notification les invitant à s'inscrire auprès du service régional de l'emploi de la région dont relève leur mutualité. Cette règle s'applique également au public transfrontalier (voir article 6).

Le f) vise une catégorie spécifique de travailleurs qui, bien qu'encore liés par un contrat de travail au moment de leur inscription, sont confrontés à une fin certaine ou prévisible de celui-ci. L'inscription anticipée comme chercheur d'emploi permet d'organiser sans délai leur accompagnement vers un nouvel emploi et d'éviter toute période d'inactivité.

Trois situations sont visées :

– les travailleurs licenciés qui sont dispensés totalement ou partiellement de prester leur préavis ou qui perçoivent une indemnité compensatoire de préavis ;
– les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat conclu sur la base de l'article 60, §7, ou de l'article 61 de la loi organique des CPAS, afin d'assurer un relais immédiat entre la fin du contrat et leur prise en charge par le FOREm ;
– les travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif, déjà accompagnés dans le cadre du dispositif de cellule pour l'emploi.

L'inclusion de ces situations vise à anticiper les transitions professionnelles en permettant l'inscription comme chercheur d'emploi avant même la cessation effective du contrat de travail. Cette approche favorise, autant que possible, un retour à l'emploi avant la fin de la relation de travail et limite ainsi les périodes d'inactivité et le recours à une allocation sociale.

L'inscription comme chercheur d'emploi est à durée indéterminée, ce qui formalise l'accès au dispositif d'accompagnement.

Au 8°, le décret définit ce qu'il convient d'entendre par le positionnement métier. Au moment de son inscription, le chercheur d'emploi est invité à identifier au moins un métier correspondant à ses attentes professionnelles et qu'il souhaite exercer. Le chercheur d'emploi peut également ajouter des compétences professionnelles dans un métier différent de celui identifié au sein de ses attentes professionnelles. Le chercheur d'emploi dispose également de la possibilité lors de son inscription de signifier au FOREm qu'il n'est pas en mesure de choisir un métier et qu'il souhaite de l'aide pour en identifier un. Dans ce cas, le FOREm peut notamment, le diriger vers l'offre de services du dispositif d'orientation tout au long de la vie.

Sur base du positionnement métier, le FOREm peut objectiver la qualité du ou des métiers choisis par le chercheur d'emploi au regard de ses compétences, de ses qualifications et de ses expériences professionnelles.

Le 9° définit l'employabilité du chercheur d'emploi qui est une notion-clé du décret relatif aux parcours vers l'emploi et qui regroupe, d'une part, des éléments de compétences, de connaissances, de qualification, d'expérience et, d'autre part, des éléments de santé circonscrits à l'aptitude professionnelle. Cette nouvelle approche permet une appréciation plus complète du potentiel d'insertion et des marges de progression du chercheur d'emploi.

Au 10°, le décret définit la notion d'aptitude réduite au travail qui vise les chercheurs d'emploi qui rencontrent des limitations fonctionnelles avec ou sans handicap reconnu ou psychosociales durables, combinées à des facteurs environnementaux, entraînant des difficultés significatives de participation à la vie professionnelle.

Cette notion constitue un critère d'identification du public et le fondement juridique permettant au FOREm de mettre en place des dispositions spécifiques adaptées à leur situation, notamment un accompagnement renforcé, ainsi que l'accès à certaines me-

sures particulières prévues par le décret ou ses arrêtés d'exécution, sans pour autant créer de relation hiérarchique ou d'automaticité avec d'autres dispositifs.

Cette définition vise ainsi à assurer une prise en charge appropriée de ces publics, dans le respect du principe d'égalité et en tenant compte de leurs besoins spécifiques.

Cette identification s'articule avec l'évaluation de l'employabilité, qui mesure la probabilité d'insertion sur le marché du travail selon quatre niveaux (élevée, moyenne, faible et très faible). Dans la pratique, les personnes présentant une aptitude réduite au travail se situent dans les niveaux d'employabilité faible ou très faible, ce qui guide le type et l'intensité de l'accompagnement proposé.

Au niveau de la réglementation fédérale du chômage, deux dispositifs peuvent concerner ces publics : le trajet spécifique et le statut de demandeur d'emploi non mobilisable. Le trajet spécifique permet, pour les personnes confrontées à une combinaison de facteurs psycho-médico-sociaux rendant l'insertion à court terme peu réaliste, de suspendre temporairement le contrôle de la disponibilité tout en assurant, par le SPE, un accompagnement spécifique adapté à leurs besoins. Le statut de non mobilisable vise les situations les plus lourdes, dans lesquelles le chercheur d'emploi n'est temporairement pas en mesure de participer à une activité professionnelle, même dans un cadre adapté ou encadré. Ces dispositifs, bien qu'ils recoupent partiellement le public identifié comme ayant une aptitude réduite au travail, restent distincts juridiquement, chacun ayant une finalité et un cadre procédural propres.

L'ensemble de ces notions constitue un système cohérent et complémentaire, permettant de comprendre les besoins des chercheurs d'emploi, de déterminer l'accompagnement approprié et de coordonner les dispositifs régionaux et fédéraux. Cette cohérence est renforcée par l'utilisation de l'outil ICF déjà utilisé dans le cadre de la réglementation chômage, qui garantit une évaluation homogène des limitations et obstacles rencontrés, qu'il s'agisse de mesurer l'aptitude réduite ou de reconnaître le statut de non mobilisable.

Le 11° définit l'objectif, le contenu et les caractéristiques du parcours du chercheur d'emploi, tandis que le 12° détermine les modes de mise en oeuvre et les critères d'adaptation de la gestion de ce parcours.

Le 13° définit l'insertion professionnelle. L'intention est de montrer que l'insertion professionnelle va au-delà de la simple obtention d'un emploi : elle englobe la stabilité et le développement professionnel. L'insertion ne se limite donc pas au fait de trouver un emploi : elle suppose de pouvoir y rester et de développer les compétences nécessaires pour avancer dans sa vie professionnelle.

Les 14° et 15° définissent respectivement les partenaires et les tiers.

Les partenaires sont des opérateurs qui interviennent dans la gestion du parcours des chercheurs d'emploi dans le cadre du dispositif de coopération prévu par le chapitre VI du présent décret. Il s'agit des personnes morales avec lesquelles le FOREm coopère et à qui il attribue des missions de service public, au sens fonctionnel du terme, en vue de contribuer à l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi. Les partenaires sont agréés et financés par la Région wallonne pour l'accomplissement de leurs missions de service public. Au regard de leurs missions communes et complémentaires et afin d'assurer la cohérence de l'offre de services en matière d'insertion professionnelle, il est nécessaire d'assurer une concertation et une coopération efficace entre les partenaires et le FOREm.

Les tiers qui interviennent dans la gestion du parcours des chercheurs d'emploi sont les opérateurs publics ou privés auxquels le FOREm recourt pour l'accomplissement de ses missions, soit dans le cadre d'une convention de partenariat, soit d'un subventionnement, soit d'un marché public, soit d'un appel à manifestation d'intérêt.

Cette distinction entre les partenaires et les tiers n'est pas hermétique. Le FOREm peut à la fois collaborer avec un partenaire dans le cadre de ses missions et recourir à ses services dans le cadre, notamment, d'un subventionnement ou d'un partenariat ou d'un marché public ou d'un appel à manifestation d'intérêt. Les relations avec l'opérateur s'organisent alors dans 2 cadres distincts.

Le 16° définit l'opérateur comme une catégorie englobante reprenant les partenaires et les tiers.

Le 17° définit les acteurs du parcours en renvoyant vers la définition du décret du 6 mai 1999 et n'appelle pas de commentaire.

Le 18° définit le conseiller, collaborateur du FOREm plus spécifiquement chargé du suivi, de la cohérence et des décisions relatives aux parcours des chercheurs d'emploi.

Au 19°, est précisé plus spécifiquement le rôle du conseiller entreprises. En le positionnant comme un acteur spécialisé de la prospection, de l'accompagnement RH et de la fidélisation des entreprises d'un ou de plusieurs secteurs, le texte montre que le conseiller entreprises est un intervenant stratégique doté d'une expertise sectorielle. Il a ainsi une double mission : comprendre les besoins des entreprises et mobiliser les dispositifs publics en conséquence.

Le 20° définit la notion de plan d'actions comme étant la formalisation de l'ensemble des actions composant le parcours du chercheur d'emploi. Il s'agit d'un outil essentiel et évolutif qui assure la cohérence, la lisibilité, la progression et la traçabilité du parcours, partagé entre le FOREm, les opérateurs et le chercheur d'emploi.

Le 21° mentionne le dossier unique et renvoie au dossier unique tel que visé dans le décret du 6 mai 1999 et n'appelle pas de commentaire.

Le 22° définit ce qu'il convient d'entendre par la notion d'adressage. Cette définition est liée aux relations entre le FOREm et les partenaires avec lesquels il coopère. Une concertation et une coopération sont nécessaires afin d'assurer la cohérence des parcours vers l'emploi. Cette coopération implique notamment que le FOREm adresse vers ses partenaires le chercheur d'emploi pour lequel l'offre de services du partenaire a été identifiée par le FOREm comme pouvant répondre

aux besoins du chercheur d'emploi. L'adressage vise donc à organiser la mise en relation opérationnelle du chercheur d'emploi avec le partenaire. Il implique que le FOREm ait préalablement identifié dans le plan d'actions, la ou les prestations visant son insertion professionnelle ou à défaut l'évolution de son employabilité. Pour ce faire, le FOREm doit connaître l'offre de services du partenaire, son objectif, ses spécificités, ses modalités pédagogiques et organisationnelles, les critères d'accès, et le nombre de places disponibles. L'information et la mise en visibilité de ces éléments par le partenaire, via le catalogue wallon de l'offre de formation et d'insertion, constitue également un élément essentiel afin d'assurer l'opérationnalisation de l'adressage.

Au 23°, est précisée la notion de délégation. Ce mécanisme de délégation encadre juridiquement la possibilité pour le FOREm de confier à des tiers la prise en charge opérationnelle de la gestion et du suivi de tout ou partie du parcours d'un chercheur d'emploi. Il s'inscrit dans le cadre existant du décret du 6 mai 1999, garantissant la sécurité juridique de la procédure, tout en ouvrant la voie à une externalisation modulable et adaptée aux profils des publics. Elle contribue ainsi à la lisibilité du dispositif et à l'articulation cohérente et complémentaire des interventions entre opérateurs.

Le 24° définit ce qu'il convient d'entendre par formation professionnelle dans le cadre de la gestion des parcours vers l'emploi.

En visant l'acquisition de connaissances, de savoir-faire, de compétences et d'aptitudes nécessaires, indispensables et suffisants à l'exercice d'un métier ou d'un ensemble de métiers proches, la définition renforce le lien entre formation et insertion professionnelle ou à défaut, évolution de l'employabilité. Elle englobe les notions de formations qualifiantes, professionnalisantes ou encore certifiantes.

Cette clarification assure une cohérence dans l'application du décret et dans l'identification des actions pouvant être intégrées au parcours vers l'emploi.

Le 25° définit la notion de formation transversale.

Cette définition vise les actions de formation permettant l'acquisition de compétences transférables entre différents métiers ou secteurs d'activité. Elle s'inscrit dans une logique de renforcement de l'employabilité et d'adaptation aux évolutions du marché du travail, en favorisant la mobilité professionnelle et la polyvalence des chercheurs d'emploi.

La formation transversale permet le développement de compétences génériques utiles dans plusieurs contextes professionnels. Elle peut être mobilisée dans le cadre de la gestion du parcours vers l'emploi, selon les modalités prévues par le présent décret et ses arrêtés d'exécution. Elle englobe les notions d'activités orientantes, de formations de base et de formations préqualifiantes.

Au 26°, le texte décrit la notion de catalogue. Il s'agit d'un outil centralisé permettant de rendre visible, compréhensible et accessible l'ensemble des possibilités de formation et d'insertion, reconnues au niveau régional, à destination des chercheurs d'emploi et des travailleurs. Ce catalogue vise à offrir une information unifiée, exhaustive et fiable. Le FOREm est garant d'une mise à jour régulière et d'une harmonisation des informations publiées par les différents opérateurs. Le catalogue est un levier essentiel du parcours du chercheur d'emploi, facilitant l'orientation et l'adressage vers des offres adaptées aux besoins des chercheurs d'emploi et des travailleurs et contribuant à la lisibilité du paysage wallon de la formation.

Le 27° définit la notion de point de contact unique. Cette disposition fixe le cadre juridique et fonctionnel d'un dispositif pivot dans le parcours d'insertion des publics à faible et très faible employabilité. Le texte précise au chapitre VII, la finalité du point de contact unique, en ce compris l'organisation des services, la priorité donnée aux publics à faible ou très faible employabilité, la coordination assurée par le FOREm et la coopération attendue des opérateurs.

Le 28° définit la notion de trajet multi-opérateurs. Ce trajet est composé de plusieurs formations ou modules de formation cohérents, portés par au moins deux opérateurs distincts. Le trajet doit être reconnu par le Forem et constituer une plus-value par rapport à l'offre de formations existantes au regard de l'insertion professionnelle ou à défaut, de l'évolution de l'employabilité du chercheur d'emploi.

**Article 3**

Cet article précise l'objet du décret et indique les éléments qui sont balisés dans les différents chapitres du décret.

**Article 4**

Cet article consacre le principe d'un accompagnement personnalisé du chercheur d'emploi dans le cadre de la gestion de son parcours vers l'emploi, indépendamment de son statut administratif.

L'accompagnement présente un caractère adaptatif. L'intensité, la nature et les modalités des interventions peuvent varier en fonction notamment du niveau d'employabilité ainsi que du degré d'autonomie numérique du chercheur d'emploi, afin de permettre une prise en charge proportionnée à sa situation. Il prévoit ensuite que, dès l'inscription, un plan d'actions soit élaboré. Celui-ci comprend des actions obligatoires, à réaliser dans un délai déterminé, afin d'engager immédiatement le chercheur d'emploi dans un parcours structuré, progressif à travers une mobilisation immédiate dans son parcours vers l'emploi.

Le plan d'actions est qualifié d'outil évolutif, pouvant être adapté, complété ou mis à jour à tout moment en fonction de l'évolution de la situation du chercheur d'emploi. Cette mise à jour peut être effectuée par tout conseiller ou acteur du parcours, y compris le chercheur d'emploi lui-même, ce qui consacre une logique de participation active et de coresponsabilité dans la construction du parcours vers l'emploi.

**Article 5**

Le paragraphe 1er précise les moyens par lesquels la gestion du parcours est assurée. Celle-ci repose sur une combinaison d'outils technologiques pouvant inclure

le recours à des techniques d'intelligence artificielle à des fins de gestion et de suivi de parcours ainsi que l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire de collaborateurs du FOREm.

L'utilisation de ces outils technologiques s'inscrit dans le respect du cadre juridique applicable, notamment l'article 4/4 du décret du 6 mai 1999, lequel renvoie aux exigences prévues en matière de protection des données à caractère personnel ainsi qu'aux règles applicables à l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle tels que le Règlement général sur la protection des données (RGPD) et par le Règlement européen sur l'intelligence artificielle (IA Act). Ces outils sont conçus comme des instruments d'appui à la gestion et au suivi du parcours et ne peuvent se substituer à l'intervention humaine lorsque celle-ci est nécessaire à la prise de décision individuelle.

Le texte définit les compétences minimales de l'équipe pluridisciplinaire en charge de la gestion et du suivi du parcours du chercheur d'emploi, en exigeant que ses membres disposent d'une expertise en analyse des besoins du chercheur d'emploi, complétée par au moins une spécialisation sectorielle, une expertise dans la levée des obstacles de type psychomédicosociaux à l'insertion ou une pratique de l'accompagnement à distance.

Le but de cet article est de déterminer le cadre organisationnel garantissant la qualité, la cohérence et la pertinence de l'accompagnement proposé dans le cadre de la gestion du parcours vers l'emploi, tout en garantissant l'adaptation des interventions aux besoins du chercheur d'emploi.

Afin de garantir la qualité et l'efficacité de l'accompagnement, le FOREm veille à ce que les collaborateurs et intervenants mobilisés disposent des compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cette fin, il organise, pour ses agents, des actions de formation continue destinées à l'adaptation des compétences professionnelles, notamment au regard de l'évolution des besoins des chercheurs d'emploi, des transformations du marché du travail et des évolutions technologiques.

## Chapitre 2 - Inscription en tant que chercheur d'emploi

### Article 6

Cet article précise les modalités selon lesquelles une personne peut s'inscrire comme chercheur d'emploi auprès du FOREm.

L'inscription constitue une démarche personnelle permettant d'obtenir le statut de chercheur d'emploi et d'accéder aux services proposés dans le cadre de la gestion du parcours vers l'emploi. Elle peut être réalisée de manière autonome ou avec l'assistance du FOREm ou de ses opérateurs, dans une logique d'accessibilité des services publics.

Si la personne est déjà enregistrée en tant qu'usager auprès du FOREm, il lui revient de s'inscrire en respectant les modes d'authentification et en communiquant les données nécessaires à cette inscription.

Si la personne n'est pas encore enregistrée en tant qu'usager auprès du FOREm, elle procédera à son inscription selon les modalités prévues. Cette inscription entraîne automatiquement son enregistrement en tant qu'usager auprès du FOREm et la création de son espace personnel permettant l'accès aux services numériques, à son dossier unique ainsi qu'aux différents outils mis à sa disposition par le FOREm.

Le texte prévoit les modalités d'identification du chercheur d'emploi, qui peut s'authentifier en ligne ou en présentiel au moyen d'un dispositif d'identification offrant un niveau de garantie élevé, conformément au cadre européen relatif à l'identification électronique.

Le chercheur d'emploi communique les données nécessaires à son inscription, sauf lorsque celles-ci sont déjà détenues par le FOREm.

Lors de son inscription, le chercheur d'emploi choisit librement son canal de communication, qu'il peut modifier ultérieurement, afin de garantir l'efficacité des échanges avec les services du FOREm. L'attestation d'inscription lui est transmise via le canal de communication choisi.

L'inscription constitue l'une des conditions d'octroi du bénéfice des allocations de chômage ou d'insertion : tout jeune en stage d'insertion professionnelle et tout chômeur doit fournir la preuve de cette inscription et être et rester inscrit comme chercheur d'emploi. Elle est également obligatoire dans le cadre de l'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration ou, pour les malades de longue durée, dans le cadre d'un trajet de réintégration.

L'inscription en qualité de chercheur d'emploi constitue également une condition d'accès à divers dispositifs régionaux d'aides à l'emploi et à la formation (contrat de formation-insertion, incitants à l'embauche, ...).

La référence à l'article 44 du règlement (CE) n°883/2004 a été ajouté afin que le droit à l'inscription s'articule avec les règles de droit européen. De cette manière, le texte sécurise l'accès au statut de chercheur d'emploi des travailleurs frontaliers qui perçoivent des indemnités de maladie en Belgique, mais qui n'y résident pas.

### Article 7

Cet article organise de manière cohérente le régime d'inscription en tant que chercheur d'emploi auprès du FOREm.

Le paragraphe premier pose comme principe, l'inscription à durée indéterminée du chercheur d'emploi inoccupé.

Il énumère de manière limitative les hypothèses dans lesquelles l'inscription prend fin. Celles-ci couvrent notamment la demande de désinscription, la perte du droit d'accès au marché du travail, la perte de la qualité de chercheur d'emploi inoccupé durant vingt-huit jours consécutifs, la perte de résidence en région de langue française, le décès, l'admission à la pension ou l'atteinte de l'âge légal de la pension, sauf demande expresse de maintien de l'inscription ou poursuite d'un parcours de formation dans le cadre d'une réorienta-

tion professionnelle, ainsi que l'absence de collaboration, objectivement établie, dans la gestion du parcours vers l'emploi.

Le FOREm informe le chercheur d'emploi de la fin de son inscription via le canal de communication choisi par celui-ci. Cette information précise le motif de la fin d'inscription et mentionne, le cas échéant, les voies de recours ainsi que les conditions permettant une nouvelle inscription.

Le paragraphe 2 prévoit, par dérogation, une inscription d'une durée de validité limitée à trois mois pour le travailleur visé. Il détermine les hypothèses dans lesquelles cette inscription prend fin automatiquement, selon une énumération comparable à celle du paragraphe 1er. Le chercheur d'emploi peut solliciter le renouvellement de son inscription. Il est informé, lors de l'inscription, de la durée de validité de celle-ci ainsi que des modalités de renouvellement. Le FOREm l'informe également de la fin de l'inscription, selon les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe 1er.

Le paragraphe 3 habilite le Gouvernement à préciser les modalités d'appréciation des situations caractérisant l'absence de collaboration dans la gestion du parcours vers l'emploi ainsi que les éléments permettant d'en établir l'existence.

Enfin, le paragraphe 4 prévoit que le chercheur d'emploi inscrit dans le cadre du régime temporaire visé au paragraphe 2, qui devient au cours de cette période chercheur d'emploi inoccupé, se réinscrit auprès du FOREm afin de garantir l'ouverture de ses droits à la sécurité sociale.

**Article 8**

Cet article précise que, lors de son inscription, le chercheur d'emploi est informé de ses droits et obligations. Il précise également que le chercheur d'emploi est informé des services que le FOREm met à sa disposition afin de soutenir son insertion sur le marché du travail.

Cette disposition vise à garantir que le chercheur d'emploi dispose, dès son inscription, d'une information complète sur le cadre applicable à son inscription ainsi que sur l'accompagnement proposé.

**Chapitre 3 - Gestion du parcours du chercheur d'emploi**

**Article 9**

Cet article définit les objectifs et les modalités générales de la gestion du parcours vers l'emploi. Il précise que cette gestion poursuit un objectif d'insertion professionnelle durable et d'amélioration continue de l'employabilité du chercheur d'emploi, avec une priorité donnée à la mise à l'emploi effective.

La gestion du parcours s'appuie sur le dossier unique du chercheur d'emploi, lequel vise à assurer une vision globale de son parcours. À cette fin, le FOREm s'assure de centraliser, conserver et agréger, dans ce dossier, les informations relatives au chercheur d'emploi, à son parcours d'insertion vers l'emploi ainsi qu'à ses démarches auprès du FOREm, des opérateurs et des employeurs, et ce tout au long de son parcours. La centralisation répond à un objectif de cohérence, de continuité et de progression : en imposant une vision unifiée du parcours, le texte limite les risques de fragmentation des informations, garantit la traçabilité des décisions et permet une évaluation contextualisée des besoins et de l'évolution du chercheur d'emploi. En centralisant et en conservant toutes les informations relatives au parcours du chercheur d'emploi, la fonction du dossier unique est renforcée.

L'article prévoit également que le dossier unique permet l'échange mutuel d'informations avec l'ensemble des acteurs du parcours du chercheur d'emploi ainsi qu'avec les employeurs utilisateurs des services du FOREm.

Enfin, une habilitation est donnée au Gouvernement afin de préciser certaines fonctionnalités attendues du dossier unique, par exemple, l'analyse de données, l'aide à la décision, la production de recommandations personnalisées, ... en vue d'en optimiser l'utilisation.

**Article 10**

Cet article détermine les éléments objectivés sur base desquels le Forem identifiera le type d'accompagnement à proposer au chercheur d'emploi : autonomie numérique, positionnement métier et niveau d'employabilité.

Il prévoit que l'autonomie numérique, le positionnement métier et l'employabilité du chercheur d'emploi sont objectivés selon les modalités fixées par le Gouvernement.

L'employabilité est catégorisée en quatre niveaux (élevée, moyenne, faible et très faible) définis en fonction de la probabilité d'insertion durable à court terme et de la nature des obstacles rencontrés, qu'ils soient principalement professionnels ou qu'ils dépassent le champ strictement professionnel. L'évaluation de l'employabilité fait l'objet d'une révision périodique et est adaptée chaque fois que l'évolution de la situation du chercheur d'emploi le justifie. S'agissant de l'autonomie numérique, le texte prévoit que son appréciation tient compte à la fois des capacités du chercheur d'emploi à utiliser les canaux numériques et de ses possibilités d'accès aux équipements, outils et connexions informatiques adéquats. Le FOREm prévoit un accompagnement approprié en fonction de ces éléments et des besoins du chercheur d'emploi.

L'article encadre également la prise en compte d'éventuelles problématiques de santé ou d'ordre psycho-social ayant un impact sur l'insertion du chercheur d'emploi, sur son positionnement métier, sur la détermination de son employabilité et du type d'accompagnement le plus pertinent ainsi que sur son obligation de disponibilité sur le marché du travail en ce compris la détermination du statut non mobilisable.

Dans ce cadre, le FOREm peut solliciter un examen médical ou une anamnèse réalisée par un professionnel compétent afin de vérifier l'existence de ces problématiques et d'en déterminer l'impact sur l'insertion professionnelle. Le chercheur d'emploi est informé de la possibilité de refuser un tel examen ou une telle ana-

mnèse. En cas de refus, le FOREm peut ne pas prendre en considération les difficultés invoquées dans la gestion du parcours ou l'évaluation de la disponibilité.

Les informations médicales pouvant influencer le positionnement métier et l'évaluation de l'employabilité du chercheur d'emploi sont strictement limitées à l'aptitude ou l'inaptitude à exercer un métier et aux limitations ou restrictions pertinentes pour l'exercice de ce métier. Cette délimitation répond au principe de minimisation des données et garantit que les décisions restent pertinentes et proportionnées à la finalité d'insertion. Le traitement des données de santé ou d'ordre psycho-social est réalisé sous la responsabilité d'un professionnel soumis au secret professionnel ou par une autre personne également tenue à une obligation de secret.

Enfin, le FOREm utilise, en fonction des besoins du chercheur d'emploi, l'offre de services du dispositif d'orientation tout au long de la vie visé par le décret du 6 mai 1999.

**Article 11**

Cet article définit les modalités d'accompagnement dans le cadre de la gestion du parcours vers l'emploi.

Il prévoit que cet accompagnement peut combiner des modalités en présentiel ou à distance, ainsi que des interventions individuelles ou collectives, en fonction des besoins du chercheur d'emploi.

Le FOREm assure un accompagnement totalement ou partiellement en présentiel lorsque l'autonomie numérique du chercheur d'emploi ou son niveau d'employabilité ne permet pas un accompagnement à distance.

Le texte précise également que les interventions humaines sont a minima mobilisées pour les diagnostics, l'orientation, les décisions structurantes du parcours ainsi que pour l'accompagnement des chercheurs d'emploi présentant une employabilité faible ou très faible ou dont l'autonomie numérique ne permet pas un accompagnement à distance. Par décisions structurantes désigne des décisions importantes qui déterminent l'orientation et l'organisation du parcours vers l'emploi du chercheur d'emploi. Ce sont des choix qui structurent la suite de l'accompagnement, c'est-à-dire qui influencent durablement les étapes, les dispositifs mobilisés ou la stratégie d'insertion.

Dans le respect de ces principes, le FOREm peut recourir aux canaux numériques pour toute interaction découlant de l'exécution du décret avec le chercheur d'emploi dont l'autonomie numérique, objectivée et, le cas échéant, soutenue par le FOREm ou un opérateur, permet un accompagnement à distance.

Enfin, l'accompagnement digital interactif est consacré comme une modalité complémentaire d'accompagnement, entièrement en distanciel tout en permettant des interactions régulières, le suivi des démarches et le soutien à l'autonomie du chercheur d'emploi.

**Article 12**

Cet article définit les obligations essentielles qui conditionnent la gestion du parcours par le FOREm. Ces obligations constituent le socle minimal permettant au service public régional de l'emploi d'exercer sa mission d'accompagnement, qui suppose une coopération active du bénéficiaire.

Le chercheur d'emploi est tenu :

1° de rechercher un emploi et de collaborer, en tant qu'acteur à part entière, à la mise en oeuvre de son parcours vers l'emploi ;

2° d'informer le FOREm de toute modification des données qu'il lui a communiquées ;

3° de se présenter aux rendez-vous fixés, en présentiel ou à distance, à la date et à l'heure indiquées.

En cas de non-respect de ces obligations, le FOREm peut intervenir selon les modalités définies par le Gouvernement.

Le FOREm peut, en cas de collaboration insuffisante au parcours proposé ou en cas d'absences répétées aux entretiens, suspendre la gestion du parcours et procéder à sa désinscription simultanée. Cette mesure vise à clôturer l'accompagnement rendu irréalisable par le comportement de l'usager.

Lorsque le chercheur d'emploi est bénéficiaire d'allocations de chômage ou d'insertion, ou qu'il se trouve dans sa période de stage d'insertion telle que définie dans la réglementation chômage, les conséquences relèvent du cadre du contrôle de la disponibilité, dans le respect du cadre normatif fédéral fixé par l'Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, ainsi que des dispositions relatives à la disponibilité prévues par ou en vertu de l'article 14 du décret.

**Article 13**

Cet article donne habilitation au Gouvernement de fixer les principes généraux du régime des dispenses de disponibilité sur le marché du travail qui peuvent être octroyées aux bénéficiaires d'allocations de chômage ou d'insertion qui souhaitent reprendre des études, suivre une formation ou réaliser un stage.

Le FOREm bénéficie d'une marge d'appréciation encadrée concernant la possibilité d'accorder une dispense de disponibilité aux chercheurs d'emploi indemnisés qui reprennent des études, suivent une formation ou effectuent un stage : il peut accorder la dispense même si certaines conditions d'octroi ne sont pas remplies à condition que l'analyse globale et objective du parcours d'insertion démontre que le projet est pertinent pour l'insertion à l'emploi durable. Le Gouvernement est habilité à définir les conditions de dérogation permettant l'octroi d'une dispense de disponibilité.

L'ensemble de la disposition vise ainsi à concilier sécurité juridique, égalité de traitement et prise en compte individualisée des parcours afin que l'octroi de la dispense contribue réellement à l'insertion professionnelle du chercheur d'emploi et au renforcement de son employabilité.

**Article 14**

Cet article précise le cadre dans lequel s'inscrit l'évaluation des démarches de recherche d'emploi dans la gestion du parcours du chercheur d'emploi.

Le paragraphe 1er consacre le principe selon lequel l'évaluation des démarches de recherche d'emploi constitue un outil de la gestion du parcours visant à favoriser l'insertion du chercheur d'emploi sur le marché du travail. Cette évaluation s'inscrit dans une logique d'accompagnement et concerne l'ensemble des chercheurs d'emploi, quel que soit leur statut administratif, qu'ils bénéficient ou non d'allocations sociales.

Dans cette perspective, l'évaluation est réalisée de manière continue tout au long du parcours. Elle porte sur la réalisation des actions prévues dans le plan d'actions, sur les démarches entreprises de manière autonome par le chercheur d'emploi ainsi que sur les réponses apportées aux sollicitations formulées dans le cadre de la gestion du parcours par le conseiller ou par un acteur intervenant dans celui-ci.

Le paragraphe 2 précise que, pour les chercheurs d'emploi soumis au contrôle de disponibilité au sens de la réglementation relative au chômage, cette évaluation tient compte de leur disponibilité conformément à l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage. L'évaluation réalisée dans le cadre du parcours s'articule ainsi avec les obligations de disponibilité actives prévues par cette réglementation, tout en tenant compte du profil du chercheur d'emploi, de l'offre de services disponible, des opportunités offertes par le marché du travail ainsi que de la collaboration du chercheur d'emploi aux actions convenues dans le cadre de la gestion de son parcours.

Le paragraphe 3 organise la transmission du dossier au service à gestion distincte visé à l'article 35 du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi lorsque l'évaluation des démarches de recherche d'emploi ou des absences répétées aux sollicitations intervenant dans le cadre du parcours ne permettent pas d'évaluer positivement la disponibilité active du chercheur d'emploi soumis au contrôle de disponibilité. Cette transmission peut, le cas échéant, être accompagnée d'un constat de manquement établi par le FOREm.

Le paragraphe 4 prévoit la situation particulière du jeune chercheur d'emploi en stage d'insertion. Durant cette période, l'évaluation relève du service à gestion distincte, qui statue conformément aux dispositions reprise dans la réglementation du chômage relatives à l'évaluation du comportement de recherche d'emploi dans le cadre du stage d'insertion.

Ces dispositions particulières pour certains chercheurs d'emploi s'expliquent par l'application des critères, modalités et procédures d'évaluation prévus par la réglementation relative au chômage et le décret du 6 mai 1999 précité. L'objectif est d'assurer la cohérence entre l'évaluation réalisée dans le cadre de la gestion du parcours par le FOREm et le dispositif d'évaluation du comportement de recherche d'emploi prévu par la réglementation relative au chômage.

Le présent article n'affecte pas les règles applicables en matière de transmission d'informations prévues par ou en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires.

Enfin, le paragraphe 5 habilite le Gouvernement à préciser les modalités et la procédure d'évaluation des démarches de recherche d'emploi ainsi que les modalités de transmission des dossiers au service à gestion distincte.

**Article 15**

Cet article inscrit la réalisation de la liste annuelle des métiers en pénurie dans le cadre des missions du FOREm relatives à l'analyse et à la gestion des réserves de main-d'oeuvre, ainsi qu'à la production et à la diffusion d'informations sur le marché de l'emploi.

Cette compétence s'inscrit dans le prolongement direct des missions définies à l'article 3, §1er, 1°, c) et 5° du décret du 6 mai 1999, lesquelles imposent à l'opérateur régional de se doter d'outils d'observation et de diagnostic permettant d'anticiper ou de répondre aux tensions actuelles ou émergentes du marché du travail. L'établissement de la liste des métiers en pénurie constitue ainsi un instrument d'appui aux politiques de formation, d'orientation et d'emploi, en ce qu'il identifie les secteurs où les besoins des entreprises ne trouvent pas de réponse suffisante dans l'offre de travail disponible.

Le texte précise que cette liste doit être fondée sur une objectivation des besoins des entreprises ainsi que des prévisions d'emploi établies par les Comités stratégiques sectoriels. Cette exigence impose au FOREm de recourir à des méthodes d'analyse fondées sur des données vérifiables, telles que les indicateurs statistiques, les tendances sectorielles, les retours des employeurs tels qu'ils peuvent être captés dans le cadre de l'enquête annuelle sur les besoins de main d'oeuvre (BMO) ou les données issues de ses propres services. Elle exclut que l'identification des métiers en pénurie repose sur de simples appréciations empiriques ou sur des considérations ponctuelles non documentées.

Enfin, l'établissement annuel de cette liste présente plusieurs intérêts :

- Il garantit une mise à jour régulière permettant d'intégrer les évolutions rapides du marché du travail ;
- Il contribue également à la gestion des parcours vers l'emploi en permettant d'orienter les chercheurs d'emploi vers les métiers présentant de meilleures perspectives d'insertion professionnelle ;
- Il assure la prévisibilité et la transparence des politiques publiques qui s'appuient sur cette liste, notamment en matière de formation, d'orientation et, le cas échéant, d'accès à certaines mesures d'emploi.

L'article vise ainsi à encadrer strictement la manière dont le FOREm identifie, de manière annuelle, les pénuries de main-d'oeuvre afin d'assurer la fiabilité de cet outil d'aide à la décision, tant pour les autorités publiques que pour les opérateurs de formation et les chercheurs d'emploi. Le Gouvernement est habilité à préciser la méthodologie.

**Chapitre 4 - Relations avec les entreprises et rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi**

**Article 16**

Cet article vise à intégrer les opportunités d'emploi comme étant un paramètre essentiel de la gestion du parcours vers l'emploi.

Il vise plus précisément à se baser sur ces opportunités d'emploi pour identifier les actions d'orientation, de formation ou d'insertion pertinentes dans un objectif de mise à l'emploi durable et rapide.

**Article 17**

Cet article décrit les services proposés gratuitement par le FOREm aux entreprises en matière de soutien à la gestion de leurs ressources humaines. L'objectif est de faciliter le recrutement des entreprises et de renforcer son impact par des prestations adaptées.

Concrètement, il s'agit pour le Forem :

– de devenir un partenaire privilégié en matière de recrutement, en proposant des solutions adaptées notamment aux métiers en pénurie ;

– d'accroître le recours à ses services par les TPE/PME et les grandes entreprises en les accompagnant efficacement.

Le 1° instaure le rôle du conseiller entreprises, interlocuteur privilégié de l'entreprise pour l'ensemble de ses besoins en matière RH, dédié à son secteur et qui l'accompagne dans la durée. A ce titre, il analyse le besoin de l'entreprise et lui propose une offre de services adaptée. Il met en oeuvre cette offre de services, qu'il formalise à destination de l'entreprise, en rappelant les obligations réciproques (ex : retour d'information sur les candidats).

Le conseiller prospecte activement les entreprises, les fidélise et les accompagne dans la durée dans le développement de leur activité.

Le point 6° aborde la notion de services personnalisés et d'intermédiation. Par intermédiation, on entend l'ensemble des actions par lesquelles le FOREm facilite la mise en relation entre les employeurs qui recrutent et les chercheurs d'emploi dont le profil correspond à leurs besoins. Cette intermédiation vise à améliorer la qualité et la rapidité du rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi.

Elle peut notamment prendre la forme de services personnalisés. Il s'agit de services sur mesure et à valeur ajoutée que le conseiller entreprises met en oeuvre proactivement quand le besoin de recrutement décrit par l'entreprise le nécessite ou lorsque cette dernière le demande. Les prestations concernées peuvent être les suivantes :

– la recherche de candidats (sourcing)

– la proposition proactive de candidats (push)

– la présélection

– l'organisation d'événements collectifs de recrutement (jobdays, séances d'informations pour recrutement, salons, ...)

– l'organisation de formations préalables ou en milieu de travail en vue de permettre à un chercheur d'emploi d'acquérir des compétences spécifiques, insuffisamment rencontrées sur le marché du travail et de favoriser son insertion (coup de poing pénuries, PFI, ...)

– le suivi dans l'emploi

– la formation des travailleurs d'entreprises

Le paragraphe 2 n'appelle pas de commentaire.

Le paragraphe 3 précise les données concernant les chercheurs d'emploi qui peuvent être communiquées par le FOREm aux employeurs susceptibles d'être intéressés par leur profil. Ces données sont le numéro de registre national, les données d'identification, les coordonnées ainsi que les données relatives au parcours d'enseignement, de formation et parcours professionnel. Il est à noter que les données relatives au sexe et à la date de naissance ne sont pas communiquées afin d'éviter toute discrimination sur base de ces critères.

En outre, le numéro de registre national ne peut pas être communiqué dans le cadre de l'offre de service liée à la mise à disposition de profils de chercheurs d'emploi à des employeurs qui ont publié une offre correspondant à ces profils.

**Article 18**

Cet article prévoit que les entreprises fournissent un retour d'information sur :

– la satisfaction de l'offre d'emploi déposée au FOREm ;

– les candidats qui ont postulé à une offre qui leur a été transmise par le FOREm, et ce qu'ils aient été engagés ou non ;

– les candidats pour lesquels le FOREm a assuré un service personnalisé, et ce qu'ils aient été engagés ou non.

La proportionnalité du retour demandé à l'entreprise est adaptée au service dont elle a bénéficié. La mise en ligne d'une offre en autonomie requiert un retour minimal, tandis qu'un service personnalisé mis en oeuvre par un conseiller entreprises, comme une présélection organisée par le FOREm, peut justifier un retour plus détaillé.

Le FOREm sollicite un retour de l'entreprise sur l'offre d'emploi transmise à un chercheur d'emploi après avoir assuré un suivi de cette transmission et vérifié que le chercheur d'emploi a effectivement postulé auprès de l'entreprise.

L'outil mis à disposition des entreprises pour réaliser ce retour d'information doit être simple et facile d'utilisation. Les informations recueillies sont reprises dans le dossier unique.

A cette fin, Le FOREm peut mettre en place un outil centralisé de suivi des candidatures, permettant aux chercheurs d'emploi de postuler en ligne et tant aux entreprises qu'aux chercheurs d'emploi de suivre directe-

ment le statut de leurs candidatures (réception, présélection, entretien, embauche), de manière sécurisée et conforme au RGPD.

Cet article, prévoit également que le FOREm recueille auprès des employeurs clients une évaluation globale et périodique de la qualité des services rendus, de la pertinence des profils proposés et des difficultés rencontrées lors du processus de recrutement.

Cet alinéa souligne l'importance de veiller à l'adéquation des questions posées par rapport à l'objectif précité et à l'exploitation des retours collectés pour s'assurer de l'adéquation continue des services rendus usagers et aux employeurs.

Les données collectées sont utilisées exclusivement aux fins prévues par l'article, notamment pour l'évaluation et l'amélioration de la gestion des parcours, l'ajustement des services, l'alimentation du dossier unique, ainsi que l'évaluation de la disponibilité et de l'engagement des chercheurs d'emploi.

Dans le cadre du suivi de la disponibilité des chercheurs d'emploi, les retours transmis par les employeurs constituent un élément d'appréciation parmi d'autres et ne peuvent, à eux seuls, fonder une décision défavorable à l'égard d'un chercheur d'emploi.

Le Gouvernement peut préciser le contenu et les modalités du retour d'information.

## Chapitre 5 - Acquisition, développement et maintien des compétences dans le cadre du parcours vers l'emploi

### Article 19

Cet article instaure la formation comme étant un véritable levier d'insertion, mobilisable uniquement dans un but d'insertion professionnelle ou à défaut, d'évolution de l'employabilité.

Elle s'inscrit comme une action cohérente au regard de la logique de parcours d'insertion du chercheur d'emploi.

Cet article prévoit que, dans le cadre de la gestion du parcours du chercheur d'emploi, si le FOREm détecte un manque de compétences chez le chercheur d'emploi empêchant son insertion professionnelle, il détermine avec le chercheur d'emploi la ou les actions de formation qui lui permettront d'acquérir les compétences nécessaires.

La proposition de trajet de formation tient compte des besoins du chercheur d'emploi ainsi que des possibilités de formation existantes (opérateurs de formation proposant ce type d'offre, disponibilité des places de formation, délais d'entrée en formation, distance du lieu de formation tenant compte de la mobilité du chercheur d'emploi, ...). L'objectif est de proposer la formation la plus adéquate pour ce chercheur d'emploi à ce moment de son parcours.

La formation peut être une formation professionnelle ou une formation transversale, proposée par un opérateur unique ou s'inscrivant dans le cadre d'un trajet multi-opérateurs. Le Gouvernement est habilité à définir ce qu'est un trajet multi-opérateurs.

Il est important, dans une logique de fluidité et de transition entre formations ou modules de formations, de privilégier une approche de reconnaissance, de validation voire de certification des compétences.

### Article 20

Cet article prévoit que les chercheurs d'emploi qui réalisent des actions de formation ou d'insertion organisées par le FOREm, par un partenaire ou par un tiers, dans le cadre de leur parcours et sous réserve que ces actions soient reprises dans leur plan d'actions, peuvent être couverts par un contrat de formation professionnelle octroyé par le FOREm.

Le Gouvernement détermine les conditions d'octroi du contrat de formation professionnelle et, le cas échéant, des avantages y afférents.

### Article 21

Le catalogue wallon ayant déjà été défini et expliqué précédemment, cet article n'appelle pas de commentaire. Le catalogue est un outil clé dans l'identification de la formation la plus adéquate, il est donc essentiel qu'il soit alimenté de manière fiable et correcte par le Forem et l'ensemble des opérateurs.

Le Gouvernement est habilité à préciser le contenu minimal du catalogue.

### Article 22

Cet article confirme le lien opérationnel entre les constats et les recommandations réalisés par les Comités stratégiques sectoriels (COSTRA) et leur impact sur l'offre de formation structurelle et conjoncturelle des opérateurs de formation, dont le FOREm.

L'objectif est d'augmenter la lisibilité, l'adéquation et l'efficacité des actions de formation au regard des besoins de compétences. Cela concerne l'offre structurelle et l'offre conjoncturelle, celle-ci visant le développement et la mise en oeuvre d'actions spécifiques en réponse aux appels à plan d'actions émis par les COSTRA.

La dynamique impulsée par les COSTRA est ainsi traduite par les opérateurs dans une logique d'alignement, de réactivité et orientée résultats. Elle contribue à une action publique mieux ciblée et fondée sur une objectivation précise des besoins actuels et futurs du marché du travail. De ce point de vue, le COSTRA et son volet opérationnel constituent un levier essentiel pour fluidifier les transitions professionnelles, renforcer l'insertion et répondre efficacement aux besoins en main-d'oeuvre des entreprises.

## Chapitre 6 - Opérateurs : coordination et appui au parcours

*Section 1e - Dispositions générales*

### Article 23

Cet article prévoit que le FOREm peut, dans le cadre de son rôle de garant du parcours du chercheur d'emploi, s'appuyer sur des opérateurs (des partenaires ou des tiers).

Dans l'exercice de cette mission, le FOREm veille à orienter le chercheur d'emploi vers l'offre de prestation la plus pertinente au regard de sa situation et de son projet professionnel, en vue de son insertion professionnelle et du renforcement de son employabilité.

Dans cette optique, le FOREm peut adresser les chercheurs vers les prestations des partenaires reconnus et agréés par le Gouvernement wallon.

A cette fin, le FOREm organise les modalités opérationnelles de la coopération avec ces partenaires selon les modalités déterminées par le présent décret et par ses arrêtés d'exécution.

Lorsque les besoins des chercheurs d'emploi ne peuvent être rencontrés par l'offre de service du FOREm ou des partenaires, le FOREm peut recourir à l'intervention de tiers en vue de leur déléguer tout ou partie de la gestion du parcours de chercheurs d'emploi.

Quatre modes de recours aux tiers sont prévus par le décret organique du Forem : le partenariat, le subventionnement, le marché public ou l'appel à manifestation d'intérêt.

L'article prévoit également que chaque action réalisée dans le cadre du parcours s'inscrive dans une logique de progression et qu'une même action ne puisse être réalisée simultanément par plusieurs opérateurs.

### Article 24

Cet article traite des échanges de données entre le FOREm et les opérateurs intervenant dans le parcours du chercheur d'emploi.

Le premier paragraphe prévoit que les échanges d'informations entre le FOREm et les opérateurs relatifs aux chercheurs d'emploi pris en charge par ces derniers s'opèrent au travers du dossier unique.

Le paragraphe 2 précise les catégories de données qui peuvent être échangées avec les opérateurs dans le cadre de leur intervention dans le parcours ainsi que l'adéquation entre les besoins du chercheur d'emploi et l'offre de services proposée par l'opérateur.

Par ailleurs, lorsque le chercheur d'emploi s'adresse directement à un opérateur, les échanges d'informations avec le FOREm visent à vérifier l'éligibilité à la prise en charge ainsi que la pertinence de celle-ci au regard des besoins du chercheur d'emploi et de l'offre de service disponible.

Les opérateurs agissant dans ce cadre sont responsables du traitement des données qu'ils traitent dans le cadre de cette mission au sens du RGPD. A ce titre, ils assument les obligations et responsabilités qui en découlent.

Les informations relatives au parcours du chercheur d'emploi sont intégrées dans le dossier unique afin de permettre la prise en compte des actions menées, de la présence aux activités proposées, des motifs d'absence le cas échéant ainsi que des résultats obtenus et des recommandations utiles à la poursuite du parcours.

Le troisième paragraphe prévoit également que le FOREm assure un dialogue opérationnel avec les opérateurs intervenant dans le parcours du chercheur d'emploi. Ce dialogue opérationnel vise à permettre un échange entre les acteurs de terrain directement impliqués dans le parcours des chercheurs d'emploi. Le Gouvernement est habilité à préciser ce que recouvre ce dialogue opérationnel.

Enfin, le quatrième et dernier paragraphe de l'article 24 habilite le Gouvernement à préciser les catégories de données échangées entre le FOREm et les opérateurs et les modalités de ces échanges.

*Section 2 - Dispositif de coopération avec les partenaires*

### Article 25

Cet article liste les partenaires avec lesquels le FOREm coopère dans le cadre de la mise en oeuvre du parcours des chercheurs d'emploi :

- les centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) ;
- les structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (en abrégé : S.A.A.C.E.) ;
- les missions régionales pour l'emploi (MIRE) ;
- les régies de quartier ;
- les centres régionaux d'intégration pour les personnes étrangères ;
- l'Agence wallonne pour une Vie de Qualité (AVIQ) ;
- les centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle (CFISPA).

La liste des partenaires peut être complétée par le Gouvernement.

La collaboration avec les CPAS, concernant la prise en charge des bénéficiaires du revenu d'intégration qui sont chercheurs d'emploi n'est pas encadrée par le présent décret qui renvoie, pour les modalités de collaborations entre le Forem et les CPAS au décret relatif à l'activation des bénéficiaires du CPAS.

### Article 26

Cet article instaure un dispositif de coopération reposant sur une Commission régionale de concertation.

Ce dispositif de coopération a pour objet d'organiser la coopération entre le FOREm et ses partenaires dans le cadre de la gestion des parcours des chercheurs d'emploi. Il vise notamment à structurer les modalités de collaboration et d'échanges d'informations entre les acteurs concernés. À ce titre, elle permet d'aborder tant les modalités opérationnelles de coopération que la communication des informations relatives aux parcours vers l'emploi.

Le Gouvernement détermine le contenu et les modalités de cette coopération ainsi que la composition et les modalités de fonctionnement de la commission régionale de concertation.

**Article 27**

Cet article prévoit que le FOREm évalue, selon les modalités déterminées par le Gouvernement, la coopération avec chaque partenaire ainsi que le respect des obligations prévues par ou en vertu du présent décret.

Cette évaluation porte notamment sur les résultats obtenus en termes d'insertion professionnelle, d'évolution de l'employabilité ou de progression dans le parcours du chercheur d'emploi, comme par exemple, l'entrée en formation professionnelle après une formation transversale ainsi que sur l'alimentation du dossier unique, l'alimentation du catalogue wallon des formations lorsque cela est requis et sur la qualité de la collaboration.

La coopération avec le FOREm constituant un élément lié aux conditions d'agrément de certains opérateurs, l'article prévoit qu'en cas de manquements affectant ces conditions, le FOREm en informe le service désigné par le Gouvernement.

En effet, il est essentiel que cette collaboration puisse être évaluée régulièrement afin de s'assurer du respect des règles ainsi que la qualité de la coopération et, à défaut, de prendre les mesures adéquates. La qualité des parcours des chercheurs d'emploi dépend de la coopération de tous les acteurs.

Le Gouvernement est habilité à compléter les critères d'évaluation et à préciser les modalités d'échanges d'informations entre le FOREm et le service compétent.

*Section 3 - Intervention de tiers*

**Article 28**

Cet article met en oeuvre la possibilité pour le FOREm de déléguer à des tiers tout ou partie de la gestion du parcours et ce quel que soit le mode de recours aux tiers : marché public, octroi d'une subvention, partenariat, appel à manifestation d'intérêt, pour autant que son étendue et ses conditions fassent l'objet d'une formalisation adaptée au mécanisme retenu. Cette délégation repose sur des critères objectifs.

L'article précise que, dans la relation juridique qui l'unit au tiers, le FOREm veille à garantir l'alimentation du dossier unique lors de chaque intervention du tiers dans la gestion du parcours.

En cas de délégation, il est en outre prévu que le tiers exerce les missions confiées dans le respect des obligations prévues par le présent décret et ses arrêtés d'exécution, telles qu'elles s'imposeraient au FOREm pour ces mêmes missions, et assure un suivi régulier du chercheur d'emploi.

La délégation est formalisée afin de baliser l'étendue et les conditions de la délégation.

Le financement comporte une part liée aux résultats obtenus, selon les modalités fixées par le Gouvernement.

Cette délégation ne décharge pas le FOREm de sa fonction de garant des parcours. Un droit de révocation doit pouvoir intervenir en cas de difficulté rencontrée dans la gestion du parcours du chercheur d'emploi par le tiers. Le texte habilite le Gouvernement à fixer les critères et les modalités de délégation et les conditions de révocation.

**Chapitre 7 - Points de contact unique**

**Article 29**

Cet article vise à assurer l'accessibilité des services du FOREm au niveau de l'ensemble du territoire wallon, à travers des points de contact uniques. Ces derniers sont conçus comme des espaces ouverts à divers opérateurs, sur base volontaire. Ils sont coordonnés par le FOREm.

Ces points de contact uniques offrent à tout chercheur d'emploi des services d'inscription, d'information et de conseil.

Bien qu'ils soient accessibles à tous chercheurs d'emploi, les points de contacts uniques sont prioritairement orientés vers les publics présentant une employabilité faible ou très faible afin de garantir un accompagnement renforcé des personnes les plus éloignées du marché du travail. A cette fin, ils proposent également des activités de soutien à l'insertion socio-professionnelle (développement des compétences, formations décentralisées, *jobdays*, salons de l'emploi, etc.), le cas échéant en collaboration avec les opérateurs visés ci-après. Pour les mêmes publics, les points de contact uniques assurent en outre la gestion du parcours vers l'emploi.

Les points de contact uniques accueillent des opérateurs, en fonction des obligations qui leur incombent. En ce sens, à titre exemplatif et non exhaustif, les MIRE assureront une présence dans chaque point de contact unique et les CISP y organiseront des séances de présentation de leur offre de formation. Les opérateurs présents coopèrent avec le FOREm afin de garantir la cohérence, la continuité et la traçabilité des parcours, notamment via l'alimentation du dossier unique.

Le Gouvernement est habilité à fixer les modalités d'organisation, de déploiement et de coordination de ces points de contact uniques.

## Chapitre 8 - Dispositif de prestations à heures limitées

### Article 30

Cet article confie au FOREm la compétence de gestion et de mise en oeuvre du nouveau dispositif de prestations à heures limitées qui se présente comme moyen supplémentaire à mobiliser dans le parcours des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.

Ce nouveau dispositif s'inscrit dans la continuité des activités ALE en mettant en exergue la dimension d'insertion du chercheur d'emploi inoccupé qui devient la pierre angulaire de la démarche. Les prestations à heures limitées ont pour finalité la réalisation, auprès d'utilisateurs (qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales, ce « ou » étant inclusif), d'activités qui ne sont pas rencontrées par les circuits de travail régulier. Cette caractéristique vise à encadrer le dispositif afin qu'il n'entre pas en concurrence avec l'emploi classique.

Le Gouvernement est habilité à dresser, en vue de garantir ce principe de non-concurrence, les catégories d'utilisateurs du dispositif mais également les types d'activités qui peuvent être prestées.

### Article 31

Cet article définit les conditions d'accès au dispositif de prestations à heures limitées.

Le nouveau dispositif vise exclusivement les chercheurs d'emploi inoccupés tels que définis dans le présent décret. Ceux-ci doivent être formellement engagés dans un parcours vers l'emploi coordonné par le FOREm, ne pas avoir le statut « non mobilisable », ne pas avoir atteint l'âge de la pension et être visés au minimum par une des trois conditions reprises dans la disposition, à savoir disposer d'une aptitude réduite au travail, présenter une employabilité faible ou très faible, ou présenter une employabilité moyenne assortie d'une durée d'inscription comme chercheur d'emploi inoccupé supérieure à douze mois.

La disposition encadre ainsi strictement le public cible du dispositif, en le réservant aux chercheurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion particulières, tout en exigeant leur inscription dans un parcours d'accompagnement coordonné.

### Article 32

Cet article encadre la durée d'utilisation du dispositif de prestations à heures limitées.

L'utilisation du dispositif est limitée à une période maximale de six mois afin de garantir qu'il constitue un instrument transitoire d'insertion et n'entraîne pas une stabilisation durable dans des activités qui ne favorisent pas l'accès au marché du travail.

À l'issue de cette période, si le chercheur d'emploi n'est pas (re)mis à l'emploi par un contrat de travail, une évaluation de sa progression doit être réalisée afin de déterminer l'action la plus pertinente à poursuivre dans son parcours vers l'emploi. Le dispositif s'inscrit ainsi dans une logique d'accompagnement dynamique et évolutif.

Une prolongation de la période initiale de six mois est toutefois possible pour les chercheurs d'emploi présentant une aptitude réduite au travail, selon les critères et modalités fixés par le Gouvernement, lequel est également habilité à fixer le volume d'heures maximum de prestations pour la période considérée ainsi que les conditions de cette prolongation.

Une dérogation à la durée maximale de 6 mois est mise en place pour les prestations effectuées dans les établissements d'enseignement et les ASBL agréées comme opérateurs de l'accueil en vertu du décret du 3 juillet 2003 relatifs à la coordination de l'accueil des enfants durant leurs temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire.

### Article 33

Cet article prévoit que le chercheur d'emploi mobilisé dans le cadre du dispositif de prestations à heures limitées conclut avec le FOREm une convention de prestations à heures limitées.

Il précise que cette convention correspond, pour l'application de la disposition, à un contrat de travail ALE conclu en vertu de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE. Le dispositif s'inscrit ainsi dans le cadre juridique existant des contrats ALE, dont il reprend la nature et le régime. Cette qualification permet d'assurer la sécurité juridique du dispositif, notamment au regard du statut des prestations effectuées.

### Article 34

La disposition vise à garantir la protection juridique du chercheur d'emploi dans l'exercice des prestations réalisées dans le cadre du dispositif.

Le FOREm assurera contre les accidents de travail les chercheurs d'emploi réalisant les prestations. Il prendra également en charge l'assurance de leur responsabilité civile. Les conditions et modalités de la couverture assurantielle seront précisées par le Gouvernement.

### Article 35

Les chercheurs d'emploi qui effectuent les prestations bénéficieront d'une rémunération dont le mode de calcul sera fixé par le Gouvernement. Le FOREm assurera le paiement des prestations selon les modalités déterminées par la Gouvernement.

Le Gouvernement fixe également les critères sur base desquels une intervention dans les frais de déplacement pourrait être prise en charge pour les chercheurs d'emploi visés par le dispositif.

### Article 36

Cet article confie au FOREm l'organisation de l'intervention financière des utilisateurs dans la prise en charge des prestations réalisées dans le cadre du dispo-

sitif de prestations à heures limitées, y compris des éventuels frais de déplacement du chercheur d'emploi.

Le montant des prestations effectuées auprès des utilisateurs et des éventuels frais de déplacement est fixé par le Gouvernement, lequel détermine également les conditions et modalités d'organisation du mécanisme de contribution financière.

Le FOREm assure la mise en oeuvre opérationnelle de ce mécanisme dans le respect des règles fixées par ou en vertu du présent décret.

**Article 37**

Cet article prévoit la mise en place d'une plateforme numérique de gestion du dispositif de prestations à heures limitées, opérée par le FOREm.

Cette plateforme constitue l'outil central de gestion administrative du dispositif. Elle permet l'enregistrement des utilisateurs, l'inscription des chercheurs d'emploi mobilisés dans le cadre des prestations à heures limitées ainsi que la gestion des activités autorisées et de leur durée maximale.

Elle facilite la mise en relation entre les chercheurs d'emploi et les opportunités de prestations disponibles par l'identification des correspondances pertinentes entre les profils des chercheurs d'emploi et les lieux de travail déclarés par les utilisateurs.

La plateforme assure également un suivi administratif des activités réalisées, notamment l'enregistrement des lieux de prestation, la gestion du contingent de personnes mobilisées dans le cadre du régime visé à l'article 6, §1er, IX, 11°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ainsi que la gestion des opérations de paiement liées aux prestations.

Le traitement des données à caractère personnel effectué dans le cadre de l'utilisation de la plateforme est réalisé conformément à la réglementation applicable en matière de protection des données. Les données sont collectées et traitées uniquement aux fins de gestion du dispositif, de suivi des prestations, de contrôle administratif et de gestion des paiements, dans le respect des principes de nécessité, de proportionnalité et de minimisation des données.

**Article 38**

Cet article habilite le Gouvernement à fixer les dispositions transitoires qui seront nécessaires pour passer du dispositif ALE actuel au nouveau dispositif. Il s'agira notamment de fixer la durée de validité des chèques ALE émis avant l'extinction du dispositif.

**Chapitre 9 - Performances, indicateurs et pilotage stratégique**

**Article 39**

Cet article consacre le développement d'une culture de performance au sein du FOREm, fondée sur une approche proactive, collaborative et orientée vers les résultats.

À cette fin, le FOREm met en place un système structuré d'indicateurs permettant d'assurer le pilotage stratégique et opérationnel des dispositifs relevant de ses missions, ainsi que l'allocation optimale des ressources et l'adaptation des modalités d'accompagnement des chercheurs d'emploi.

Ces indicateurs portent notamment sur les sorties vers l'emploi et la formation, l'évolution de l'employabilité, l'engagement du chercheur d'emploi, les services rendus aux entreprises, les collaborations avec les opérateurs ainsi que l'utilisation des outils numériques.

Ils constituent un outil d'aide à la décision permettant d'évaluer de manière systématique les actions, les parcours et les services, dans une logique d'amélioration continue de la qualité et de l'impact des dispositifs d'insertion professionnelle.

L'article prévoit également l'établissement d'un bilan annuel de pilotage stratégique, intégrant l'ensemble des indicateurs relatifs aux parcours, aux services aux entreprises et aux outils numériques, afin de permettre un ajustement progressif des modalités de gestion des parcours vers l'emploi et de soutenir l'atteinte des objectifs fixés.

Ce bilan est transmis, au plus tard à la fin du premier trimestre l'année qui suit l'année pour laquelle le bilan est réalisé, au Comité de direction du FOREm, au Comité de gestion du FOREm ainsi qu'au Ministre ayant l'Emploi et la Formation dans ses attributions.

**Article 40**

Cet article prévoit une évaluation externe et indépendante, de la mise en oeuvre du présent décret, tous les trois ans à dater de la date d'entrée en vigueur du décret.

Cette évaluation porte notamment sur la mise en oeuvre effective des dispositions du décret, l'impact des dispositifs sur les parcours des chercheurs d'emploi, l'évolution de leur employabilité, les résultats en matière de mise à l'emploi ainsi que la qualité des services rendus aux entreprises. L'évaluation prend en compte la conjoncture économique afin d'assurer une appréciation contextualisée des résultats obtenus.

Elle vise également à identifier les bonnes pratiques et à formuler des recommandations permettant d'améliorer l'efficacité des dispositifs ainsi que leur adéquation aux besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs.

L'indépendance de l'évaluation externe contribue à garantir l'objectivation des résultats de la mise en oeuvre du décret.

Le Gouvernement peut préciser les modalités pratiques de cette évaluation.

**Chapitre 10 - Dispositions modificatives**

**Article 41**

Cet article remplace dans la définition du demandeur d'emploi fixée dans le décret organique du FOREm la référence au décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi (AOCS) par la référence au nouveau décret « parcours vers l'emploi ».

**Article 42**

L'article 44 modifie différents points les missions organiques du FOREm. Il supprime la référence au décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi (1°). Il ajoute une mission de conseil et d'information des employeurs (2°) et met en cohérence la notion d'opérateur avec la notion reprise dans le cadre du présent décret (3° et 4°).

**Article 43**

Certaines catégories de données ont été modifiées ou complétées.

Le 3° vise non plus le genre mais le sexe, tel qu'identifié dans la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques. Cette donnée est plus stable et comme cela a été précisé dans la délibération 018/2025 du Ministre de l'Intérieur « il est à noter que le Registre national n'est en mesure de fournir qu'une information relative au genre, mais que ce dernier est susceptible d'être changé, suivant la seule expression de volonté de la personne concernée. » Il convient donc de se référer au sexe plutôt qu'au genre.

Le 10°*bis* a été modifié de manière à intégrer dans le parcours professionnel, la nature du contrat de travail et du poste occupé, ainsi que l'information relative à l'admission à la pension. Les informations relatives à la nature du contrat de travail et du poste occupé sont nécessaires pour dresser le profil de l'usager.

Quant à l'admission à la pension, le FOREm doit en être informé puisque c'est une des causes de la fin de l'inscription comme chercheur d'emploi.

Les autres modifications sont purement terminologiques.

**Article 44**

Cet article complète l'article 4/2, §1er, du décret du 6 mai 1999 en ajoutant un point 7° relatif aux données liées aux incitants à l'embauche ou à la formation.

Il vise à préciser la base légale permettant au Forem de traiter les données nécessaires à l'examen des demandes, à la vérification des conditions d'éligibilité et au calcul de l'incitant.

Ces traitements incluent notamment les données permettant de vérifier, pour certains dispositifs, le caractère unique de l'octroi de l'aide au cours de la vie professionnelle du travailleur.

Cette clarification renforce la sécurité juridique du dispositif et assure sa conformité avec les règles en matière de protection des données.

**Article 45**

Le décret du 6 mai 1999 est modifié afin de préciser les sources que le FOREm est amené à consulter pour obtenir les données relatives au parcours professionnel.

**Article 46**

Depuis le Règlement général sur la protection des données (RGPD) qui fixait certaines règles dans le cadre du recours aux outils d'intelligence artificielle, le Règlement 2024/1689 sur l'intelligence artificielle a été adopté afin de garantir une utilisation plus sécurisée de ces outils notamment quant au respect des droits fondamentaux des personnes.

L'utilisation d'outils recourant à l'intelligence artificielle afin d'évaluer les compétences, l'employabilité des chercheurs d'emploi ou encore pour aider à l'orientation des chercheurs d'emploi vers des formations professionnelles ou filtrer les profils de chercheurs d'emploi à proposer aux employeurs peuvent constituer des systèmes d'intelligence artificielle à hauts risques, il a donc semblé utile de rappeler quelques garanties applicables notamment en matière d'analyse des risques et de transparence.

**Article 47**

Cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 48**

Le paragraphe 1er consacre formellement l'existence d'une gouvernance des données au sein du FOREm comme principe transversal applicable à l'ensemble de ses missions décrétales.

La notion de « gouvernance des données » doit être entendue comme un cadre organisationnel structuré définissant les responsabilités, les processus, les standards et les outils permettant d'assurer une gestion maîtrisée, cohérente et sécurisée des données tout au long de leur cycle de vie.

Les principes visés à l'alinéa 2 ont une portée interprétative :

- Qualité : mise en place de mécanismes garantissant la fiabilité et la pertinence des données pour les finalités poursuivies.
- Maîtrise et protection : contrôle effectif des accès, des traitements et des flux de données, conformément aux normes applicables, notamment en matière de protection des données à caractère personnel.
- Gestion du cycle de vie : prise en compte des données depuis leur collecte jusqu'à leur suppression ou archivage.
- Souveraineté numérique : capacité du FOREm à conserver la maîtrise stratégique, opérationnelle et

fonctionnelle de ses données et de ses infrastructures, afin de garantir l'autonomie décisionnelle, la sécurité des traitements et la continuité des services publics.

– Interopérabilité et standardisation : adoption de standards favorisant les échanges sécurisés et efficaces avec d'autres acteurs publics ou opérateurs autorisés.

Ce paragraphe constitue une disposition-cadre destinée à irriguer l'ensemble des pratiques internes.

Le paragraphe 2 précise les exigences relatives à la qualité des données utilisées par le FOREm.

Les critères d'exactitude, de complétude, de cohérence, de mise à jour et de vérifiabilité doivent être appréciés au regard :

– de la nature des missions exercées ;

– des finalités du traitement ;

– et des moyens raisonnablement disponibles.

La référence prioritaire aux « sources authentiques » s'inscrit dans une logique de simplification administrative, d'application du principe « Only Once » et de fiabilité accrue des informations. Elle implique que, lorsque des bases de données officielles ou légalement reconnues existent, le FOREm privilégie leur utilisation plutôt que la collecte redondante d'informations auprès des usagers.

Lorsque le recours à une source authentique n'est pas possible, le FOREm doit mettre en place des procédures internes de contrôle proportionnées à la criticité des données eu égard aux risques identifiés. L'exigence de documentation vise à assurer la traçabilité et la transparence des mécanismes de validation, sans imposer un formalisme excessif pour les traitements à faible enjeu.

Le paragraphe 3 vise à encadrer de manière globale la maîtrise, la gouvernance et la sécurité des données détenues par le Forem tout en en favorisant la capacité du FOREm à répondre aux nouveaux enjeux qui émergent dans le marché du travail.

Les garanties de sécurité mentionnées doivent être interprétées de manière cohérente avec les obligations légales applicables, notamment en matière de sécurité de l'information et de protection des données à caractère personnel.

1° Confidentialité et intégrité : mise en oeuvre de contrôles d'accès, de mécanismes de sécurisation des systèmes et de prévention des altérations non autorisées.

2° Minimisation des données : limitation des données collectées et conservées à ce qui est strictement nécessaire à la réalisation des missions légales.

3° Disponibilité : adoption de mesures techniques et organisationnelles permettant d'assurer la continuité des services et l'accès aux données en cas d'incident.

4° Traçabilité : capacité d'identifier les opérations réalisées sur les données, y compris lorsqu'un traitement est confié à un sous-traitant ou à un partenaire, afin de garantir l'auditabilité et la responsabilité.

5° Réutilisabilité : organisation des données de manière structurée et documentée afin de permettre leur exploitation ultérieure, dans le cadre légal et sécurisé relatif à l'Open Data.

Ce paragraphe doit être interprété comme imposant une approche tenant compte du contexte particulier du marché du travail et des risques, pour les usagers et le FOREm, qui dépendent notamment de la sensibilité des données concernées.

Le paragraphe 4 affirme un objectif stratégique d'indépendance technologique et opérationnelle. La « souveraineté numérique » doit être entendue comme la capacité du FOREm :

– à conserver la maîtrise de ses choix technologiques ;

– à éviter les situations de dépendance excessive vis-à-vis d'acteurs externes ;

– à garantir la localisation, l'accessibilité et le contrôle de ses données conformément aux exigences légales applicables.

Il ne s'agit pas d'exclure le recours à des prestataires externes, mais de procéder à des choix stratégiques permettant de garantir la maitrise sur le système d'information du FOREm quelles que soient les évolutions technologiques ou politico-économiques. Cela passe également par des garanties techniques et/ou contractuelles visant à assurer la continuité, la portabilité, la maîtrise et la pleine propriété des données.

L'habilitation donnée au Gouvernement permet d'adapter les exigences techniques (par exemple en matière d'hébergement, de cloud, d'architecture ou de standards de sécurité) en fonction de l'évolution technologique et des risques identifiés.

Le paragraphe 5 consacre une approche intégrée de la gestion des données.

La gestion du cycle de vie implique :

– la définition claire des finalités dès la collecte ;

– l'identification des responsables de traitement ou de gestion ;

– la détermination de durées de conservation adaptées aux obligations légales et aux besoins opérationnels ;

– la mise en place de mécanismes d'archivage conformes aux règles applicables en matière d'archives publiques ;

– la suppression ou l'anonymisation lorsque les données ne sont plus nécessaires.

Ce paragraphe vise à prévenir les conservations et accès indéfinis ou injustifiés de données et à renforcer la cohérence entre exigences opérationnelles, archivistiques et réglementaires.

Le paragraphe 6 poursuit un double objectif : faciliter l'échange sécurisé de données et garantir la transparence des modalités d'accès.

L'interopérabilité doit être comprise comme la capacité des systèmes du FOREm à échanger des données avec d'autres systèmes, selon des formats et standards communs, tout en respectant les exigences de sécurité et de protection des données.

La « publicité des modalités d'échange » implique que le FOREm rende accessibles, de manière appropriée (par exemple via des documents-cadres, conventions-types ou publications institutionnelles), les conditions techniques et juridiques encadrant les échanges de données.

L'habilitation donnée au Gouvernement permet d'imposer des standards techniques pour les échanges de données avec le FOREm, afin d'assurer la cohérence globale, d'assurer un certain niveau de qualité des données et d'éviter la fragmentation technologique.

**Article 49**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 50**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 51**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 52**

Cet article vise à établir le lien entre le présent décret et le texte organique des partenaires structurels que sont les missions régionales afin d'y inscrire explicitement les obligations qui découlent de la coopération à la gestion du parcours des chercheurs d'emploi. Il est ainsi précisé dans le décret relatif aux missions régionales, l'obligation d'alimenter le dossier unique du chercheur d'emploi dont il assure la gestion du parcours, ainsi que l'obligation d'inscrire leur offre de service au sein du catalogue wallon de l'offre de formation et d'insertion. L'article introduit également un lien entre l'évaluation de la coopération et le maintien de l'agrément de la mission régionale.

**Article 53**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 54**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 55**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 56**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 57**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 58**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 59**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 60**

Cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 61**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 62**

S'agissant d'une harmonisation législative, cet article n'appelle pas de commentaire.

**Article 63**

Cet article vise à établir le lien entre le présent décret et le texte organique des partenaires structurels que sont les centres d'insertion socioprofessionnelle afin d'y inscrire explicitement les obligations qui découlent de la coopération à la gestion du parcours des chercheurs d'emploi. Il est ainsi précisé dans le décret relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle, l'obligation d'alimenter le dossier unique du chercheur d'emploi dont il assure la gestion du parcours, ainsi que l'obligation d'inscrire leur offre de service au sein du catalogue wallon de l'offre de formation et d'insertion. L'article introduit également un lien entre l'évaluation de la coopération et le maintien de l'agrément du centre d'insertion socioprofessionnelle.

**Chapitre 11 - Dispositions abrogatoires**

**Article 64**

Cet article abroge l'actuel décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi afin de le remplacer par le présent décret.

**Article 65**

Les articles de l'arrêté-loi de 1944 relatifs au dispositif ALE dont abrogés étant donné qu'ils sont remplacés par le nouveau dispositif des prestations à heures limitées établi par le chapitre VIII.

**Article 66**

Cet article abroge les articles de la règlementation chômage relatif au dispositif ALE, à l'exception des éléments qui continuent à relever de la règlementation du travail et qui de ce fait demeurent de la compétence du législateur fédéral.

**Article 67**

Cet article abroge également l'arrêté du 10 juin 1994, celui-ci étant un arrêté d'exécution du dispositif ALE désormais abrogé au niveau de la Région wallonne.

**Chapitre 12 - Dispositions finales**

**Article 68**

Cet article fixe l'entrée en vigueur du présent décret au 1er janvier 2027.

Ce délai d'entrée en vigueur permet aux services concernés, notamment au FOREm, de disposer du temps nécessaire pour mettre en oeuvre les adaptations organisationnelles, techniques et administratives requises par les dispositions du décret.

Cette période transitoire vise à garantir la sécurité juridique ainsi que la continuité des services publics lors de la mise en application du nouveau cadre décrétal.

# AVANT-PROJET DE DÉCRET

## relatif aux parcours vers l'emploi

Le Gouvernement wallon,

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

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre de l'Emploi et de la Formation est chargé de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :

### Chapitre 1er - Dispositions générales

### Article 1er

Le présent décret règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée, en partie, à l'article 127 de celle-ci.

### Art. 2

Pour l'application du présent décret, l'on entend par :

1° le FOREm : l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, créé par le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi ;

2° le décret du 6 mai 1999 : le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi ;

3° l'usager : l'usager particulier visé à l'article 1er*bis*, 1°, du décret du 6 mai 1999 ;

4° le chercheur d'emploi : tout chercheur d'emploi ou chercheuse d'emploi au sens de l'article 1er*bis*, 2°, du décret du 6 mai 1999 ;

5° le chercheur d'emploi soumis au contrôle de disponibilité : tout chercheur d'emploi au sens de l'article 1er*bis*, 2°/1 et 2°/3 du décret du 6 mai 1999 ;

6° le jeune chercheur d'emploi en stage d'insertion : tout jeune chercheur d'emploi inscrit obligatoirement au sens de l'article 1er*bis*, 2° /2, du décret du 6 mai 1999 ;

7° le chercheur d'emploi inoccupé : tout chercheur d'emploi au sens de l'article 1er*bis*, 2°, du décret du 6 mai 1999, qui répond à une des conditions suivantes :

a) n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée ;

b) est un travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficie d'une allocation de garantie de revenus telle que visée à l'article 131*bis*, §2*bis*, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant règlementation du chômage ;

c) est un travailleur à temps partiel qui bénéficie d'un complément du revenu d'intégration au sens de l'article 10 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale ;

d) exerce une activité professionnelle rémunérée uniquement à titre d'indépendant complémentaire ;

e) est titulaire d'une indemnité d'invalidité reconnu incapable de travailler et qui a suffisamment de potentiel de travail, tel que visé à l'article 100, §1er/4 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 ;

f) le travailleur en fin de contrat tenu de s'inscrire comme chercheur d'emploi :

i) le travailleur licencié qui est dispensé complètement ou partiellement de prester son préavis ou qui a perçu une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 51, §1er, 11°, a) de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ;

ii) le travailleur engagé dans le cadre d'un contrat article 60, §7 ou article 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale, conformément à l'article 4 du décret du 19 décembre 2025 sur l'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration par l'inscription obligatoire auprès de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi ;

iii) le travailleur licencié dans le cadre d'un licenciement collectif conformément à l'article 3 du décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement anticipé et à la cellule pour l'emploi ;

8° le positionnement métier : l'identification, susceptible d'évoluer tout au long de sa carrière professionnelle, du ou des métier(s) sur lequel le chercheur d'emploi recherche de l'emploi, qu'il possède ou non toutes les compétences requises ;

9° l'employabilité du chercheur d'emploi : les compétences, les connaissances, les qualifications, les expériences professionnelles et les données de santé formulées en termes d'aptitude ou d'inaptitude ou de restrictions au regard de certains métiers qui influencent l'aptitude d'une personne à

trouver et à conserver un emploi, à progresser au niveau professionnel et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ;

10° la personne disposant d'une aptitude réduite au travail : personne qui rencontre, sur une longue période, des difficultés importantes pour participer pleinement à la vie professionnelle en raison de troubles de fonctionnement de nature cognitive, psychique, physique, sensorielle ou des facteurs psychosociaux. Ces difficultés résultent de l'interaction entre leurs limitations dans certaines activités et différents facteurs personnels ou environnementaux ;

11° le parcours vers l'emploi : la succession d'étapes et d'actions personnalisées, structurées, adaptables et planifiées, visant l'insertion professionnelle durable et la maximisation des opportunités d'insertion professionnelle du chercheur d'emploi ;

12° la gestion du parcours vers l'emploi : l'accompagnement, tel que visé à l'article 3, paragraphe 1er, a), iii) du décret du 6 mai 1999 coordonné par le FOREm, mis en oeuvre par celui-ci ou par des opérateurs tels que visés au 18°, dès l'inscription du chercheur d'emploi, mobilisant ce dernier et adapté à son profil, à ses besoins, à son degré d'autonomie numérique, à son employabilité, ainsi qu'aux réalités du marché du travail, en vue prioritairement, de son insertion professionnelle ou, à défaut, de l'évolution de son employabilité lorsque son insertion professionnelle rapide ne peut raisonnablement être assurée ;

13° l'insertion professionnelle : le processus par lequel un chercheur d'emploi accède effectivement à un emploi sur le marché du travail, parvient à s'y maintenir et acquiert une capacité d'évolution professionnelle, notamment par l'amélioration de son employabilité ;

14° le partenaire : toute personne morale qui exerce une mission de service public, confiée par ou en vertu d'une disposition légale ou réglementaire et qui collabore avec le FOREm dans la gestion du parcours du chercheur d'emploi, conformément au chapitre VI, section 2 ;

15° le tiers : toute personne physique ou morale qui, sans être un partenaire au sens du 16°, intervient dans le cadre de la gestion du parcours du chercheur d'emploi, conformément au chapitre VI, section 3 ;

16° L'opérateur : tout partenaire défini au 14°, ou tout tiers défini au 15° qui collabore à la gestion du parcours du chercheur d'emploi ;

17° les acteurs du parcours : les collaborateurs du FOREm, autres que les conseillers, et les opérateurs tels que visés à l'article 1er*bis*, 19° du décret du 6 mai 1999 ;

18° le conseiller : le collaborateur du FOREm qui assure le suivi et la cohérence des actions du parcours du chercheur d'emploi et qui exerce un rôle d'analyse, de guidance, d'évaluation et de décision ;

19° le conseiller entreprises : le conseiller spécialisé dans un ou plusieurs secteurs d'activités, chargé de prospecter, d'accompagner les entreprises de ce ou de ces secteurs, en matière de gestion des ressources humaines, de développement de leurs activités, et de les fidéliser sur le long terme ;

20° le plan d'actions : l'ensemble des actions planifiées et obligatoires, convenues dans le cadre du parcours du chercheur d'emploi ;

21° le dossier unique : le dossier unique de l'usager visé à l'article 1er*bis*, 16°, du décret du 6 mai 1999 ;

22° adresser : action s'inscrivant dans la gestion du parcours du chercheur d'emploi, par laquelle le FOREm organise la mise en relation du chercheur d'emploi avec le partenaire dont l'offre de services a été identifiée comme répondant aux besoins du chercheur d'emploi ;

23° déléguer : action par laquelle le FOREm confie à un tiers la prise en charge de tout ou partie de la gestion du parcours du chercheur d'emploi, en faisant appel à un des mécanismes de recours au tiers, conformément à l'article 7 du décret du 6 mai 1999 ;

24° la formation professionnelle : la formation visant l'acquisition de connaissances, de savoir-faire, de compétences et d'aptitudes nécessaires, indispensables et suffisants à l'exercice d'un métier ou d'un ensemble de métiers proches ou à la progression vers un métier requérant une plus grande spécialisation ;

25° la formation transversale : la formation visant l'acquisition de connaissances, de savoir-faire, de compétences et d'aptitudes transférables entre divers métiers et secteurs d'activités et non directement liées à un métier ;

26° le catalogue : le catalogue wallon de l'offre de formations et d'insertion, accessible via une plateforme numérique gérée par le FOREm ;

27° le point de contact unique : le lieu physique de proximité, dont l'organisation multi-partenariale est coordonnée par le FOREm, centré prioritairement sur la remise à l'emploi des chercheurs d'emploi ayant une employabilité faible ou très faible ;

28° le trajet multi-opérateurs : un trajet prédéfini, reconnu par le FOREm, composé de plusieurs formations ou modules de formation, organisé par au moins deux opérateurs et visant l'insertion professionnelle ou l'évolution de l'employabilité du chercheur d'emploi.

Le Gouvernement peut préciser les définitions visées à l'alinéa 1er.

**Art. 3**

Le présent décret organise la gestion du parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi, en vue de favoriser l'insertion professionnelle durable, l'amélioration progressive de l'employabilité et l'accès effectif à l'emploi.

La gestion des parcours vers l'emploi repose sur des actions d'accompagnement telles que visées au chapitre III, incluant notamment des actions d'acquisition, de développement, d'actualisation et de certification des compétences telles que visées au chapitre V et s'appuie sur l'identification et la mobilisation des opportunités d'emploi et la mise en oeuvre de services à destination des entreprises tels que visés au chapitre IV.

Le FOREm coordonne les parcours vers l'emploi et peut, dans ce cadre, recourir à ses partenaires et à l'intervention de tiers tels que visés au chapitre VI.

Ces actions sont orientées et organisées en fonction des résultats attendus en termes d'insertion professionnelle, de durabilité des parcours et d'amélioration de l'employabilité des chercheurs d'emploi tels que visés au chapitre IX.

Des dispositions spécifiques à destination des publics disposant d'une employabilité faible ou très faible sont fixées en termes d'accessibilité territoriale et d'accès à un dispositif adapté de prestations, tels que visés aux chapitres VII et VIII.

**Art. 4**

§1er. Dans le cadre de son parcours vers l'emploi, tout chercheur d'emploi bénéficie d'un accompagnement personnalisé, fondé sur le principe d'individualisation des interventions et ce, quel que soit son statut administratif.

L'intensité, la nature et les modalités de l'accompagnement sont adaptées, en fonction du niveau d'employabilité et du degré d'autonomie numérique du chercheur d'emploi.

§2. La gestion du parcours vers l'emploi favorise un suivi proactif du chercheur d'emploi et repose sur une responsabilité partagée entre celui-ci, les conseillers et les acteurs du parcours.

Les actions d'accompagnement ont pour objectif la mobilisation du chercheur d'emploi vers l'accès effectif au marché du travail, tout en favorisant le développement de son employabilité.

Dès l'inscription, un plan d'actions comprenant des actions obligatoires déterminées en réponse aux besoins du chercheur d'emploi et à réaliser dans un délai déterminé est élaboré. Ce plan d'actions engage le chercheur d'emploi

Le plan d'actions est un outil évolutif, qui peut être adapté, complété ou mis à jour à tout moment par le chercheur d'emploi, le conseiller ou tout acteur du parcours.

**Art. 5**

§1er. Dans le cadre de la gestion du parcours du chercheur d'emploi, et afin d'en optimiser l'impact, le FOREm peut automatiser certaines étapes du parcours et recourir à des outils technologiques reposant sur de l'intelligence artificielle, sans que ces modalités ne puissent se substituer à l'appréciation humaine lorsque celle-ci est nécessaire à la prise de décision individuelle.

L'utilisation de ces outils se fait conformément à l'article 4/4 du décret du 6 mai 1999 ainsi que des règles applicables en matière de protection des données à caractère personnel.

En complément de l'utilisation de ces outils, la gestion du parcours est prise en charge au sein du FOREm par une équipe pluridisciplinaire disposant d'une expertise dans l'identification, l'analyse et la réponse à apporter aux besoins du chercheur d'emploi, et dans au moins un des domaines suivants :

1° une expertise sectorielle, en ce compris sur les compétences nécessaires à l'insertion du chercheur d'emploi dans le secteur professionnel déterminé ainsi que sur les opportunités et spécificités de ce secteur ;

2° une expertise dans l'identification et la levée des obstacles de type psychomédicosociaux à l'insertion professionnelle, ainsi que la connaissance de l'offre de services des opérateurs spécialisés ;

3° d'une expertise dans l'accompagnement à distance.

§2. Le type d'accompagnement est déterminé en fonction du niveau d'employabilité ainsi que du degré d'autonomie numérique du chercheur d'emploi. Il est susceptible d'être révisé à tout moment, conformément aux évaluations périodiques prévues à l'article 10.

En fonction du type d'accompagnement défini, la gestion du parcours du chercheur d'emploi peut être assurée par un ou plusieurs conseillers chargés :

1° de déterminer, avec le chercheur d'emploi son plan d'actions, d'en garantir la cohérence et de s'assurer de sa mise en oeuvre ;

2° de coordonner les interventions des différents acteurs du parcours ;

3° de réaliser l'évaluation du parcours et d'adapter, le cas échéant, les modalités d'accompagnement ;

4° d'informer le chercheur d'emploi de ses droits et obligations.

Le FOREm veille à la qualité de la gestion du parcours vers l'emploi et à l'efficacité des services d'accompagnement proposés aux chercheurs d'emploi.

À cette fin, il s'assure que les conseillers et les acteurs mobilisés dans la gestion du parcours disposent des compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, en ce compris en matière d'accompagnement des chercheurs d'emploi, de connaissance des dispositifs relatifs à l'orientation, à l'emploi et à la formation, de compétences numériques, de protection des données à caractère personnel ainsi que de relations avec les différents acteurs du marché de l'emploi.

Le FOREm organise des actions de formation continue nécessaires à l'adaptation des compétences de ses collaborateurs en tenant compte de l'évolution des besoins des chercheurs d'emploi, des transformations du marché du travail et des évolutions technologiques.

§3. Le Gouvernement peut préciser les modalités de l'accompagnement fixées aux paragraphes 1er et 2.

## Chapitre 2 - Inscription en tant que chercheur d'emploi

### Art. 6

§1er. Sans préjudice des articles 44, 64 et 65 du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale toute personne physique qui réside en région de langue française conformément à l'article 1er de la loi du 19 juillet 1991 relative aux registres de la population, aux cartes d'identité, aux cartes d'étranger et aux documents de séjour, et disposant d'un accès au marché du travail peut s'inscrire en tant que chercheur d'emploi auprès du FOREm.

§2. L'inscription en tant que chercheur d'emploi est réalisée auprès du FOREm et s'effectue prioritairement à distance, dans le respect des principes d'accessibilité des services publics.

La personne physique visée au paragraphe 1er, alinéa 1er qui rencontre des difficultés pour procéder à une inscription à distance peut bénéficier d'une assistance organisée par le FOREm ou par un opérateur.

Si la personne physique visée au paragraphe 1er, alinéa 1er n'est pas encore enregistrée auprès du FOREm en qualité d'usager, son inscription entraine automatiquement son enregistrement et la création de son espace personnel. Cet enregistrement lui permet d'accéder aux différents services du FOREm, ainsi qu'à son espace personnel et, via celui-ci, aux services digitaux du FOREm ainsi qu'à son dossier unique.

Lors de son inscription, la personne physique visée au paragraphe 1er, alinéa 1er :

1° s'authentifie en ligne ou en présentiel auprès des services du FOREm, au moyen de sa carte d'identité ou par tout autre moyen d'identification qui offre un niveau de garantie élevé, tel que visé dans le Règlement (UE) n° 910/2014 du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE ;

2° communique les données visées à l'article 4/1, §1er, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11° et 18°, du décret du 6 mai 1999, sauf si le FOREm en dispose déjà ;

3° choisit librement son canal de communication préféré et peut le modifier à tout moment.

§3. Lors de l'inscription, le chercheur d'emploi reçoit une attestation d'inscription en tant que chercheur d'emploi qui lui est transmise selon le canal de communication préféré identifié.

§4. Le Gouvernement peut préciser les modalités de l'inscription en tant que chercheur d'emploi visés au paragraphe 3 ainsi que les canaux de communication visés au paragraphe 2.

### Art. 7

§1er. Le chercheur d'emploi inoccupé est inscrit à durée indéterminée.

L'inscription prend fin lorsqu'une des circonstances suivantes survient :

1° le chercheur d'emploi demande sa désinscription ;

2° le chercheur d'emploi n'a plus de droit d'accès au marché du travail ;

3° le chercheur d'emploi ne répond plus à la définition visée à l'article 2, alinéa 1er, 8°, durant vingt-huit jours consécutifs ;

4° le chercheur d'emploi n'a plus de résidence en région de langue française conformément à l'article 4, §1er, alinéa 1er ;

5° en cas de décès du chercheur d'emploi ;

6° lors de l'admission à la pension du chercheur d'emploi ou lorsque le chercheur d'emploi atteint l'âge légal de la pension, sauf si celui-ci demande explicitement le maintien de son inscription ou s'il poursuit un parcours de formation dans le cadre d'une réorientation professionnelle ;

7° lorsque le chercheur d'emploi se trouve, de manière objectivement établie, dans une situation caractérisée par l'absence de collaboration dans la gestion de son parcours vers l'emploi,

Le chercheur d'emploi est informé de la fin de son inscription par le FOREm via son canal de communication préféré. Cette information mentionne le motif de fin d'inscription ainsi que, le cas échéant, les voies de recours et les conditions permettant une nouvelle inscription.

§2. Par dérogation au paragraphe 1, alinéa 1er, l'inscription en tant que chercheur d'emploi d'un travailleur a une durée de validité de trois mois.

Elle prend automatiquement fin lorsque l'une des circonstances suivantes survient :

1° l'échéance de la durée de validité de trois mois ;

2° le chercheur d'emploi demande sa désinscription ;

3° le chercheur d'emploi n'a plus d'accès au marché du travail ;

4° le chercheur d'emploi n'a plus de résidence en région de langue française conformément à l'article 4, §1er, alinéa 1er ;

5° en cas de décès du chercheur d'emploi ;

6° lorsque le chercheur d'emploi se trouve, de manière objectivement établie, dans une situation caractérisée par l'absence de collaboration dans la gestion de son parcours vers l'emploi.

Le chercheur d'emploi peut solliciter le renouvellement de son inscription. Lors de son inscription, le chercheur d'emploi est informé de la durée de validité de celle-ci ainsi que des modalités de renouvellement auprès du FOREm.

Le chercheur d'emploi est informé de la fin de son inscription par le FOREm via le canal de communication qu'il a choisi. Cette information mentionne le motif de fin d'inscription ainsi que, le cas échéant, les voies de recours et les conditions permettant une nouvelle inscription.

§3. Le Gouvernement peut préciser les modalités d'appréciation des situations caractérisant l'absence de collaboration dans la gestion du parcours vers l'emploi ainsi que les éléments permettant d'en établir l'existence.

§4. Pour garantir l'ouverture de ses droits à la sécurité sociale, le chercheur d'emploi qui, au cours de la période de validité de l'inscription visée au paragraphe 2, devient chercheur d'emploi inoccupé, se réinscrit auprès du FOREm.

### Art. 8

Lors de l'inscription, le FOREm informe le chercheur d'emploi de ses droits et obligations ainsi que des services que le FOREm met à sa disposition pour assurer son insertion sur le marché du travail.

## Chapitre 3 - Gestion du parcours vers l'emploi

### Art. 9

La gestion du parcours vers l'emploi poursuit l'objectif d'une insertion professionnelle durable et de l'amélioration continue de l'employabilité du chercheur d'emploi, avec une priorité donnée à la mise à l'emploi effective.

La gestion du parcours du chercheur d'emploi s'appuie sur le dossier unique du chercheur d'emploi, le FOREm s'assure que le dossier unique:

1° centralise, conserve et agrége les informations relatives au chercheur d'emploi, à son parcours vers l'emploi et à ses démarches auprès du FOREm, des opérateurs et des employeurs, tout au long de son parcours ;

2° permet l'échange mutuel d'informations avec tous les acteurs du parcours du chercheur d'emploi et avec les employeurs qui utilisent ses services, via le dossier unique.

Le Gouvernement est habilité à préciser certaines fonctionnalités attendues du dossier unique à des fins d'optimisation.

### Art. 10

L'autonomie numérique du chercheur d'emploi, son positionnement métier, et son employabilité sont objectivés selon les modalités fixées par le Gouvernement.

L'employabilité est déterminée selon les niveaux suivants :

1° employabilité élevée : le chercheur d'emploi dispose d'une forte probabilité de s'insérer durablement sur le marché du travail à court terme ;

2° employabilité moyenne : le chercheur d'emploi dispose d'une probabilité réduite d'insertion durable à court terme, en raison d'obstacles principalement liés à l'insuffisance des compétences attendues pour les métiers visés ;

3° employabilité faible : le chercheur d'emploi dispose d'une faible probabilité d'insertion durable à court terme, en raison d'obstacles majeurs d'ordre professionnel ayant un impact significatif sur son insertion ;

4° employabilité très faible : le chercheur d'emploi dispose d'une très faible probabilité d'insertion durable à court terme, en raison d'obstacles multiples dépassant les seules dimensions professionnelles, notamment lorsque ceux-ci résultent de facteurs personnels, sociaux ou de santé.

L'évaluation de l'employabilité est révisée à chaque fois que l'évolution de la situation du chercheur d'emploi le justifie.

La détermination du degré d'autonomie numérique prend en compte l'évaluation des capacités du chercheur d'emploi à utiliser les canaux numériques ainsi que les possibilités de ce dernier d'accéder aux équipements, outils et connexions informatiques adéquats.

Lorsque le FOREm détecte un ou des problèmes de santé ou d'ordre psycho-social ou lorsque le chercheur d'emploi invoque une telle problématique ayant un impact avéré sur son positionnement métier ou sur son employabilité ou sur son obligation de disponibilité sur le marché du travail, le FOREm, peut demander un examen par un médecin ou une anamnèse par un psychologue ou un assistant social.

Cet examen ou cette anamnèse permet :

1° d'objectiver la ou les problématiques de santé ou d'ordre psycho-social ;

2° de déterminer l'impact de celle-ci sur l'insertion du chercheur d'emploi sur le marché du travail, de manière à ce qu'il en soit tenu compte dans la gestion de son parcours et dans le cadre de son obligation de disponibilité sur le marché du travail ;

Le chercheur d'emploi est informé de la possibilité de refuser l'examen ou l'anamnèse précitée.

Lorsque le chercheur d'emploi refuse l'examen ou l'anamnèse visés à l'alinéa 5, le FOREm peut refuser de prendre en compte, dans le cadre de la gestion de son parcours ou de l'évaluation de sa disponibilité, les difficultés de santé ou d'ordre psycho-social invoquées par le chercheur d'emploi.

Dans le cadre de l'établissement du positionnement métier et de l'évaluation du degré de l'employabilité, seules sont prises en compte les indications formulées au terme de l'examen médical ou de l'anamnèse concernant :

1° l'aptitude ou l'inaptitude à exercer un métier ;

2° les limitations ou restrictions éventuelles quant à l'exercice de ce métier.

Le traitement de ces données de santé ou d'ordre psycho-social est réalisé sous la responsabilité d'un médecin ou d'un psychologue ou d'un assistant social soumis au secret professionnel ou par une autre personne, également soumise à une obligation de secret.

Le FOREm utilise, notamment, en fonction des besoins du chercheur d'emploi et pour répondre à ceux-ci, l'offre de services du dispositif d'orientation tout au long de la vie, visé à l'article 1er*bis*, 11°, du décret du 6 mai 1999.

### Art. 11

La gestion du parcours vers l'emploi peut être réalisée selon des modalités combinant présentiel, distanciel, individuel ou collectif, en fonction des besoins du chercheur d'emploi.

Les interventions humaines sont prioritairement mobilisées pour les diagnostics, l'orientation, les décisions structurantes du parcours vers l'emploi ainsi que pour l'accompagnement des chercheurs d'emploi présentant une employabilité faible ou très faible ou dont l'autonomie numérique ne permet pas un accompagnement à distance.

L'accompagnement digital interactif constitue une modalité complémentaire d'accompagnement, permettant des interactions régulières, le suivi des démarches et le soutien à l'action autonome du chercheur d'emploi.

### Art. 12

Lors de son parcours vers l'emploi le chercheur d'emploi :

1° collabore, en tant qu'acteur à part entière, à la mise en oeuvre de son parcours vers l'emploi ;

2° informe le FOREm de toute modification des données qu'il lui a communiquées ;

3° se présente aux rendez-vous fixés, en présentiel ou à distance, à la date et à l'heure indiquées.

En cas de non-respect des obligations listées à l'alinéa 1er, le FOREm peut, selon les modalités définies par le Gouvernement :

1° suspendre la gestion du parcours du chercheur d'emploi et procéder à sa désinscription simultanée, lorsqu'il constate que le chercheur d'emploi ne collabore pas suffisamment au parcours vers l'emploi qui lui est proposé ou en cas d'absences répétées aux entretiens auxquels il est convoqué ;

2° sanctionner le chercheur d'emploi soumis au contrôle de disponibilité ou le jeune chercheur d'emploi en stage d'insertion dans le cadre du contrôle de sa disponibilité dans le respect du cadre normatif fédéral relatif à la disponibilité, tel que prévu par l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, et dans le cadre de sa disponibilité, telle que fixée par ou en vertu de l'article 14.

### Art. 13

Une dispense de disponibilité sur le marché du travail en cas de reprise d'études, de suivi d'une formation ou de réalisation d'un stage peut être octroyée au chercheur d'emploi bénéficiant d'allocations de chômage ou d'allocations d'insertion et qui remplit les conditions d'accès et d'octroi.

Le FOREm peut octroyer une dispense, même si l'une ou plusieurs conditions d'octroi ne sont pas remplies, si le projet de reprise d'études, de suivi de formation ou de réalisation d'un stage du chercheur d'emploi est évalué comme pertinent sur base de l'analyse globale de son parcours d'insertion sur le marché de l'emploi.

Le Gouvernement fixe les conditions d'accès et les conditions d'octroi des dispenses de disponibilité sur le marché du travail ainsi que les conditions de dérogation aux conditions d'octroi.

### Art. 14

§1er L'évaluation des démarches de recherche d'emploi s'inscrit dans la gestion du parcours du chercheur d'emploi et constitue un levier visant à favoriser son insertion sur le marché du travail.

L'évaluation des démarches de recherche d'emploi est réalisée de manière continue tout au long du parcours vers l'emploi et fait l'objet d'une formalisation écrite. Elle porte sur la réalisation des actions reprises dans le plan d'actions, sur les démarches entreprises de manière autonome ainsi que sur les réponses apportées aux sollicitations formulées dans le cadre de la gestion du parcours vers l'emploi par le conseiller ou par tout acteur intervenant dans le parcours.

§2. Pour le chercheur d'emploi soumis au contrôle de disponibilité, cette évaluation prend en compte l'évaluation de sa disponibilité conformément à l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

§3. Si, à la suite de l'évaluation formalisée des démarches de recherche d'emploi visée au §1er ou d'absences répétées, successives ou non, justifiées ou non, la disponibilité du chercheur d'emploi soumis à l'obligation de disponibilité ne peut être évaluée positivement, son dossier est transmis au service à gestion distincte visé à l'article 35 du décret du 6 mai 1999. Cette transmission peut être accompagnée, le cas échéant, d'un constat de manquement établi par le FOREm.

§4. Au cours de la période de stage du jeune chercheur d'emploi en stage d'insertion, le service à gestion distincte visé à l'article 35 du décret du 6 mai 1999, après lui avoir permis d'être entendu, dans le respect des droits de la défense, prend une décision d'évaluation conformément aux articles 36/2 à 36/11 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

§5. Le Gouvernement détermine les modalités et la procédure d'évaluation des démarches de recherche d'emploi ainsi que les modalités de transmission des dossiers visées au §3.

### Art. 15

Dans le cadre de ses missions de gestion active des réserves de main d'oeuvre en vue de répondre aux besoins et aux tensions, existants ou potentiels, du marché régional du travail, d'analyse, de gestion et de diffusion de l'information et de la connaissance sur le marché du travail tels que visés à l'article 3, §1er, 1°, c) et 5° du décret du 6 mai 1999, le FOREm établit annuellement la liste des métiers en pénurie en se basant sur une objectivation des besoins des entreprises ainsi que sur les prévisions d'emploi établies par les Comités stratégiques sectoriels visés à l'article 45/1 du décret du 6 mai 1999.

Le Gouvernement est habilité à préciser la méthodologie utilisée pour établir la liste des métiers en pénurie.

## Chapitre 4 - Relations avec les entreprises et rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi

### Art. 16

En tant qu'intermédiaire public de référence entre les besoins des employeurs et les compétences disponibles ou à développer chez les chercheurs d'emploi, le FOREm veille à ce que les opportunités d'emploi identifiées :

1° guident l'orientation du chercheur d'emploi ;

2° impactent les actions de développement de compétences telles que visées par l'article V du présent décret, proposées au chercheur d'emploi ;

3° déterminent les actions d'insertion proposées au chercheur d'emploi en vue de favoriser son insertion professionnelle rapide et durable, lorsque son employabilité le permet.

### Art. 17

§1er. Le FOREm met à disposition des employeurs au minimum les services suivants :

1° une prospection et un accompagnement, dans la durée, par un conseiller entreprises dédié à leur secteur ;

2° l'information et le conseil en matière de recrutement et de formation ;

3° la collecte et la diffusion des offres d'emploi ;

4° la mise à disposition d'outils de recherche en ligne de candidats dont le profil correspond, de manière significative, à leur offre d'emploi ou de stage ;

5° l'identification, le conseil, la guidance et la simulation de l'impact de diverses aides financières à l'emploi et à la formation permettant de réduire les coûts en ressources humaines, tout en soutenant la création d'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs ;

6° l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi, par la mise en place de services personnalisés tels que la présélection de candidats ou l'organisation d'événements de recrutement.

Les services d'intermédiation du FOREm s'inscrivent dans une logique de qualité et de pertinence des profils proposés aux employeurs.

§2. Les employeurs qui recourent aux services du FOREm respectent le principe de non-discrimination et les conventions collectives de travail sur le recrutement et la sélection des travailleurs, qui leur sont applicables.

§3. Afin de permettre le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi, le FOREm communique aux employeurs les données des chercheurs d'emploi visées à l'article 4/1, §1er, alinéa 1er, 1°, 3° à l'exclusion du sexe et de la date de naissance, 5°, 7°, 8°, 10°, 11° et 18°, du décret du 6 mai 1999.

Par dérogation à l'alinéa 1er, la donnée visée à l'article 4/1, §1er, alinéa 1er, 1° du décret du 6 mai 1999 n'est pas communiquée dans le cadre du service visé au paragraphe 1er, alinéa 1, 4°.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités pratiques d'exécution et de précision des données visées à l'alinéa 1er.

### Art. 18

§1er. L'employeur qui recourt aux services du FOREm transmet à celui-ci un retour d'information relatif :

1° au résultat de la diffusion de l'offre d'emploi quant au pourvoi du poste ;

2° aux suites réservées aux candidatures des chercheurs d'emploi ayant postulé à une offre d'emploi transmise par le FOREm ;

3° aux chercheurs d'emploi ayant bénéficié d'un service personnalisé d'intermédiation.

§2. Le contenu et la systématisation du retour d'information sont proportionnels au service dont l'employeur a bénéficié et aux finalités poursuivies.

§3. Par ailleurs, le FOREm recueille auprès des employeurs utilisateurs de ses services, de manière périodique, une évaluation globale de la qualité des services rendus, de la pertinence des profils proposés et des difficultés rencontrées lors du processus de recrutement.

Les informations ainsi recueillies sont utilisées exclusivement aux fins :

1° d'amélioration de la gestion du parcours des chercheurs d'emploi ;

2° d'ajustement de l'offre de services du FOREm aux besoins de recrutement des employeurs ;

3° d'alimentation du dossier unique, afin d'adapter l'accompagnement et d'évaluer l'engagement dans le parcours vers l'emploi;

4° de contrôle de la disponibilité des chercheurs d'emploi sur le marché du travail.

Dans le cadre du suivi de la disponibilité des chercheurs d'emploi, les retours d'information transmis par les employeurs ne peuvent, à eux seuls, fonder une décision défavorable à l'encontre d'un chercheur d'emploi. Ils constituent uniquement un des éléments pris en compte dans l'évaluation globale des démarches de recherche d'emploi du chercheur d'emploi.

Le Gouvernement peut préciser le contenu et les modalités de recueil du retour d'information précité.

Les données collectées sont traitées de manière anonymisée à des fins d'évaluation des parcours vers l'emploi et d'amélioration continue des services.

§4. Le FOREm peut mettre en place un système centralisé de suivi des candidatures permettant :

1° le dépôt et le suivi des candidatures en ligne ;

2° le suivi du statut des candidatures des chercheurs d'emploi ;

3° le suivi du statut des offres d'emploi des employeurs ;

4° la sécurisation des échanges conformément aux règles relatives à la protection des données à caractère personnel.

## Chapitre 5 - Acquisition, développement et actualisation des compétences dans le cadre du parcours vers l'emploi

### Art. 19

Dans le cadre de la gestion de son parcours vers l'emploi, le FOREm détermine avec le chercheur d'emploi la ou les actions de formation visant prioritairement son insertion professionnelle ou l'évolution de son employabilité.

Il identifie la formation la plus adéquate au regard du parcours vers l'emploi et de son niveau d'employabilité, qu'il s'agisse d'une formation professionnelle ou d'une formation transversale en tenant compte de l'offre de formation disponible. Le cas échéant, ces actions de formation peuvent prendre la forme d'un trajet multi-opérateurs.

Le Gouvernement peut préciser les modalités du trajet multi-opérateurs.

Pour la mise en oeuvre de l'alinéa 2, le FOREm adresse le chercheur d'emploi auprès de l'opérateur de formation le plus pertinent au regard du besoin du chercheur d'emploi.

Les actions de formation s'inscrivent préférentiellement dans une logique de certification des compétences acquises et, le cas échéant, de reconnaissance des compétences.

### Art. 20

Le chercheur d'emploi qui réalise des actions de formation ou d'insertion organisées par le FOREm ou un opérateur, dans le cadre de son parcours vers l'emploi et pour autant que ces actions soient reprises dans son plan d'actions, peut être couvert par un contrat de formation professionnelle octroyé par le FOREm.

Le Gouvernement détermine les conditions d'octroi du contrat de formation professionnelle et, le cas échéant, des avantages y afférents.

### Art. 21

Le FOREm met à disposition des chercheurs d'emploi et des travailleurs un catalogue qui reprend l'ensemble de l'offre de formations et d'insertion disponible en Région wallonne.

Le FOREm veille à la complétude et à la mise à jour de ce catalogue avec son offre et celle des opérateurs.

Le Gouvernement peut préciser le contenu minimal du catalogue.

### Art. 22

Sur la base des constats et des recommandations formulés par les Comités stratégiques sectoriels visés à l'article 45/1 du décret du 6 mai 1999, le FOREm et les opérateurs ajustent leur offre de formation et d'insertion en vue d'inscrire celle-ci dans la logique de réponse aux besoins structurels et conjoncturels des entreprises et des chercheurs d'emploi.

## Chapitre 6 - Opérateurs : coopération et appui au parcours vers l'emploi

### *Section 1e - Dispositions générales*

### Art. 23

Dans la mise en oeuvre de sa mission de garant du parcours vers l'emploi du chercheur d'emploi, le FOREm s'assure que celui-ci est orienté vers la prestation la plus pertinente visant prioritairement son insertion professionnelle ou l'évolution de son employabilité. Il coordonne l'intervention des opérateurs dans le parcours vers l'emploi du chercheur d'emploi.

En application de l'alinéa 1er, le FOREm :

1° organise les modalités opérationnelles de coopération avec les partenaires, conformément à la section 2 ;

2° délègue tout ou partie de la gestion du parcours vers l'emploi du chercheur d'emploi à des tiers, conformément à la section 3 ;

3° veille à ce qu'une même action ne puisse être réalisée simultanément par plusieurs acteurs du parcours et à ce que chaque action concomitante et successive permette une progression dans le parcours.

### Art. 24

§1er. Les échanges entre le FOREm et l'opérateur, portant sur les données relatives aux chercheurs d'emploi adressés, pris en charge par l'opérateur ou avec lesquels les opérateurs ont un contact en vue de vérifier leur éligibilité et la pertinence d'une prise en charge par cet opérateur, s'opèrent par le biais du dossier unique.

§2. Le FOREm et l'opérateur échangent les catégories de données visées à l'article 4/1, §1er, alinéa 1er, 1°, 3°, 5°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 18° et 19°, du décret du 6 mai 1999, relatives aux chercheurs d'emploi adressés, pris en charge par l'opérateur ou avec lesquels il a un contact en vue de vérifier leur éligibilité et la pertinence de leur prise en charge.

A des fins d'identification, dans leurs échanges avec le FOREm relatifs aux données visées à l'alinéa 1er, les opérateurs sont autorisés à utiliser les numéros suivants :

1° le numéro d'identification du chercheur d'emploi au Registre national, s'il s'agit de données relatives à une personne physique inscrite au Registre natio-

nal ;

2° le numéro d'identification de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, visé à l'article 8, §1er, 2°, de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque carrefour de la sécurité sociale, s'il s'agit de données relatives à une personne physique non inscrite au Registre national.

Les opérateurs qui échangent avec le FOREm des données relatives aux chercheurs d'emploi qui leur sont adressés, qu'ils prennent en charge ou avec lesquels ils ont un contact en vue de vérifier leur éligibilité et la pertinence de leur prise en charge, en raison de leurs missions de service public consistant en l'insertion socioprofessionnelle des chercheurs d'emploi, sont responsables du traitement de leurs données dans le cadre de cette mission.

Les opérateurs prennent les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour garantir la sécurité des données.

Les opérateurs sont tenus d'alimenter le dossier unique de tout chercheur d'emploi :

1° adressé par le FOREm ou qu'il prend en charge afin d'y préciser les actions menées ou proposées, la participation ou non à ces actions et, le cas échéant, le motif d'absence ainsi que les résultats de ces actions et les recommandations utiles à prendre en compte dans le cadre du parcours du chercheur d'emploi ;

2° avec lequel ils ont un contact en vue de vérifier son éligibilité et la pertinence d'une prise en charge afin d'y préciser l'objectif du contact et le résultat de l'évaluation de la pertinence de la prise en charge.

Pour les informations visées à l'alinéa 2, le FOREm assure un système de transparence active vis-à-vis des chercheurs d'emploi concernés afin de leur permettre de formuler leurs observations quant au retour d'informations réalisé par les opérateurs.

§3. Dans le cadre des échanges d'informations visés au paragraphe 2, le FOREm et les opérateurs assurent un dialogue opérationnel relatif au parcours du chercheur d'emploi.

Le Gouvernement détermine les modalités du dialogue opérationnel.

§4. Le Gouvernement peut préciser, parmi les catégories de données visées au paragraphe 2, alinéa 1er, les informations échangées entre le FOREm et les opérateurs, et déterminer les modalités de l'échange d'informations.

### *Section 2 - Dispositif de coopération avec les partenaires*

### Art. 25

§1er Dans le cadre de la mise en oeuvre du parcours vers l'emploi du chercheur d'emploi, le FOREm coopère avec les partenaires suivants :

1° les centres d'insertion socioprofessionnelle visés par le décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle ;

2° les structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi visées par le décret du 21 décembre 2022 relatif à l'agrément et au subventionnement des structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (en abrégé : S.A.A.C.E.) ;

3° les missions régionales pour l'emploi visées par le décret du 13 décembre 2023 relatif aux missions régionales pour l'emploi ;

4° les régies de quartier visées aux articles 195 et 196 du Code wallon de l'habitation durable ;

5° les centres régionaux d'intégration pour les personnes étrangères visés aux articles 153 à 153/7 du Code wallon de l'action sociale et de la santé ;

6° l'Agence wallonne pour une Vie de Qualité instituée par le décret du 3 décembre 2015 relatif à l'Agence wallonne de la santé, de la protection sociale, du handicap et des familles ;

7° les centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés visés par le décret du 25 janvier 2024 relatif aux centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés et modifiant le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé.

Le Gouvernement peut compléter la liste des partenaires avec lesquels le FOREm collabore.

§2. Pour les chercheurs d'emploi bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale équivalente, le FOREm collabore avec les Centres publics d'action sociale selon les modalités définies par le décret du 19 décembre 2025 sur l'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration par l'inscription obligatoire auprès de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

### Art. 26

Il est instauré, entre le FOREm et les partenaires visés à l'article 25, un dispositif de coopération s'appuyant sur une Commission régionale de concertation.

Le dispositif de coopération organise la coopération entre le FOREm et les partenaires dans le cadre de la gestion du parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi.

Le Gouvernement détermine le contenu et les modalités de la coopération.

La Commission régionale de concertation visée à l'alinéa 1er, a pour mission d'assurer la concertation des acteurs intervenant dans les parcours vers l'emploi en ce compris sur les modalités opérationnelles de coopération, et la communication des informations relatives aux parcours vers l'emploi.

Le Gouvernement peut préciser les finalités du dispositif de coopération et le rôle de la Commission visée à l'alinéa 1er. Il en détermine la composition et les modalités de fonctionnement.

### Art. 27

Le FOREm évalue, selon les modalités déterminées par le Gouvernement, la coopération avec chaque partenaire et le respect des obligations instituées par ou en vertu du présent décret.

Cette évaluation porte au minimum sur :

1° les résultats obtenus en termes d'insertion, d'évolution de l'employabilité ou de progression dans le parcours ;

2° l'alimentation du dossier unique ;

3° l'alimentation du catalogue wallon des formations si nécessaire ;

4° la qualité de la collaboration

Lorsque des manquements affectant le respect des conditions d'agrément établies par une disposition légale ou réglementaire sont constatés, le FOREm en informe le service que le Gouvernement désigne.

Le Gouvernement peut compléter les critères d'évaluation et préciser les modalités d'échanges d'information entre le FOREm et le service qu'il désigne.

### *Section 3 - Intervention de tiers*

### Art. 28

Dans le respect du chapitre II, section 5, du décret du 6 mai 1999, le FOREm peut déléguer à des tiers, sur base de critères objectifs, tout ou partie de la gestion du parcours vers l'emploi.

Le FOREm s'assure dans le cadre de la relation juridique qui l'unit au tiers que ce dernier alimente le dossier unique lors de chacune de ses interventions dans la gestion du parcours vers l'emploi.

Le Gouvernement peut préciser le contenu et les modalités d'alimentation du dossier unique.

Lorsque le FOREm délègue la gestion du parcours d'un chercheur d'emploi, il s'assure, dans la relation qui l'unit au tiers, que ce dernier exerce les missions qui lui sont confiées dans le respect des obligations prévues par le présent décret et ses arrêtés d'exécution, telles qu'elles s'imposent au FOREm pour ces mêmes missions.

L'étendue et les conditions de la délégation sont fixées et font l'objet d'une formalisation qui diffère selon le mécanisme de recours aux tiers auquel il est recouru.

La formalisation précise notamment le périmètre et la durée de la délégation, les résultats attendus, les obligations d'encodage et les modalités de contrôle.

Le financement comporte une part liée aux résultats obtenus, selon les modalités fixées par le Gouvernement.

Le Gouvernement peut préciser les critères et les modalités de la délégation ainsi que les circonstances dans lesquelles la délégation peut être révoquée.

## Chapitre 7 - Points de contact uniques

### Art. 29

Afin d'assurer l'accessibilité de ses services auprès des chercheurs d'emploi, le FOREm organise sur l'ensemble du territoire de la région de langue française, des points de contact uniques.

Les points de contact uniques visés à l'alinéa 1er proposent, à tout chercheur d'emploi, des services d'inscription, de conseil et d'information.

Les points de contact uniques visés à l'alinéa 1er proposent également des activités de soutien à l'insertion socioprofessionnelle. Ces activités sont prioritairement orientées vers les chercheurs d'emploi disposant d'une employabilité faible ou très faible. Pour ces derniers, les points de contact uniques visés à l'alinéa 1er assurent également la gestion du parcours vers l'emploi.

Les points de contact uniques visés à l'alinéa 1er accueillent des opérateurs conformément aux dispositions décrétales les concernant et selon les modalités fixées par le Gouvernement. Ces opérateurs coopèrent avec le FOREm afin d'assurer la cohérence, la continuité, la progression et la traçabilité du parcours du chercheur d'emploi, via le dossier unique.

Le FOREm est chargé de l'organisation et de la coordination des points de contact uniques visés à l'alinéa 1er, selon les modalités fixées par le Gouvernement.

## Chapitre 8 - Dispositif de prestations à heures limitées

### Art. 30

Dans le cadre de la gestion du parcours du chercheur d'emploi inoccupé, le FOREm met en oeuvre le dispositif de prestations à heures limitées et est chargé de son organisation administrative.

Les prestations à heures limitées visent la réalisation, auprès d'utilisateurs, d'activités non rencontrées par les circuits de travail régulier.

Le Gouvernement détermine :

1° les activités, visées l'alinéa 2, éligibles au dispositif ;

2° les catégories d'utilisateurs du dispositif, qui peuvent être des personnes physiques ou des personnes morales.

### Art. 31

Peut exercer des prestations à heures limitées, le chercheur d'emploi inoccupé qui n'a pas atteint l'âge de la pension légale, n'est pas reconnu non mobilisable tel que repris dans la règlementation chômage et qui est inscrit dans un parcours tel que visé à l'article 2 alinéa 1er, 13° qui remplit au moins une des conditions suivantes :

1° avoir une aptitude réduite au travail ;

2° disposer d'une employabilité faible ou très faible ;

3° disposer d'une employabilité moyenne et justifier d'une période d'inscription comme chercheur d'emploi inoccupé auprès du FOREm ou auprès d'un autre service public de l'emploi depuis plus de 12 mois.

**Art. 32**

§1er Les prestations à heures limitées sont limitées à une durée maximale de six mois. Le volume maximum d'heures de prestations effectué durant la durée précitée est déterminé par le Gouvernement.

La durée maximale de six mois visée à l'alinéa 1er peut être prolongée pour les personnes ayant une aptitude réduite au travail, selon les conditions et modalités fixées par le Gouvernement.

§2. Par dérogation au paragraphe 1er, des durées maximales spécifiques s'appliquent aux prestations effectuées dans les établissements d'enseignement et les ASBL agréées comme opérateurs de l'accueil en vertu du décret du 3 juillet 2003 relatifs à la coordination de l'accueil des enfants durant leurs temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire du décret du 28/04/2004 relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles des devoirs et au décret du 17/05/1999 relatif aux centres de vacances.

La durée est limitée :

1° à sept ans pour les personnes qui exercent des prestations ALE auprès des utilisateurs visés à l'alinéa 1er à la date d'entrée en vigueur du présent décret ;

2° à sept ans pour les personnes qui débutent des prestations à partir de la date d'entrée en vigueur du présent décret et qui ont atteint l'âge de soixante ans ;

3° à la veille du 1er jour officiel de l'année scolaire qui suit pour les personnes qui débutent des prestations à partir de la date d'entrée en vigueur du présent décret et qui n'ont pas atteint l'âge de soixante ans.

§3. Le Gouvernement précise les modalités d'application du présent paragraphe 2.

**Art. 33**

Le chercheur d'emploi mobilisé dans le cadre du dispositif de prestations à heures limitées conclut une convention de prestations à heures limitées avec le FOREm.

Pour l'application de l'alinéa 1er, on entend par convention de prestations à heures limitées, un contrat de travail ALE conclu en application de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE.

**Art. 34**

Le chercheur d'emploi qui effectue des prestations à heures limitées est assuré, par le Forem, contre les accidents du travail ainsi qu'en responsabilité civile dans les conditions et selon les modalités fixées par le Gouvernement.

**Art. 35**

Le chercheur d'emploi qui effectue des prestations à heures limitées bénéficie d'une rémunération pour les heures prestées dans le cadre du dispositif et, le cas échéant, d'un remboursement de ses éventuels frais de déplacement. Le montant de cette rémunération et des éventuels frais de déplacements est fixé selon le mode de calcul établi par le Gouvernement.

Le FOREm assure le paiement de la rémunération et des éventuels frais de déplacement visés à l'alinéa 1er.

**Art. 36**

Le FOREm organise l'intervention des utilisateurs dans la prise en charge des prestations effectuées dans le cadre du dispositif, y compris des éventuels frais de déplacement du chercheur d'emploi.

Le Gouvernement fixe les conditions, les modalités et les montants des prestations effectuées auprès des utilisateurs et des éventuels frais de déplacement.

**Art. 37**

Il est créé une plateforme numérique de gestion du dispositif de prestations à heures limitées.

Cette plateforme est utilisée pour :

1° l'enregistrement des utilisateurs du dispositif ;

2° l'enregistrement des chercheurs d'emploi réalisant des activités à heures limitées ainsi que la durée maximale autorisée des prestations ;

3° la gestion des activités autorisées dans le cadre du dispositif ;

4° la notification, par les utilisateurs, des lieux de réalisation des prestations ;

5° le suivi administratif des activités prestées et des lieux de prestations déclarés ;

6° l'identification des correspondances entre les chercheurs d'emploi mobilisés et les opportunités de prestations disponibles ;

7° la surveillance du contingent de personnes mises au travail dans le régime ALE, visé à l'article 6, §1er, IX, 11°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;

8° la gestion des opérations de paiement relatives aux prestations à heures limitées conformément aux articles 35 et 36.

Le Gouvernement arrête les modalités de gestion et d'utilisation relatives à cette plateforme.

Les données à caractère personnel traitées dans le cadre de la plateforme le sont exclusivement aux fins de gestion administrative du dispositif, de suivi des prestations, de contrôle de l'exécution des activités autorisées et de gestion des paiements.

Le FOREm est le responsable du traitement des données à caractère personnel traitées en application du présent article.

### Art. 38

Le Gouvernement fixe les dispositions nécessaires à la transition du dispositif des agences locales pour l'emploi vers le nouveau dispositif visé dans le présent chapitre.

## Chapitre 9 - Performances, indicateurs et pilotage stratégique

### Art. 39

Le FOREm développe une culture de la performance fondée sur une approche proactive, collaborative et orientée vers les résultats.

À cette fin, il met en place un système structuré d'indicateurs permettant d'assurer le pilotage stratégique et opérationnel des dispositifs, l'allocation des ressources et l'adaptation des modalités d'accompagnement.

Ces indicateurs portent au minimum sur :

1° les sorties vers l'emploi et la formation ;

2° l'évolution de l'employabilité ;

3° l'engagement du chercheur d'emploi, en ce compris sa participation aux actions, le respect de ses engagements et son usage des services digitaux ;

4° les services rendus aux entreprises ;

5° les adressages, les délégations de parcours et les collaborations avec les opérateurs ;

6° l'utilisation des outils numériques.

Les indicateurs servent de base à l'évaluation systématique des actions, des parcours et des services, dans une logique d'amélioration continue.

Le FOREm établit annuellement un bilan de pilotage stratégique, intégrant ces indicateurs.

Ce bilan est transmis, au plus tard, à l'issue du premier trimestre de l'année qui suit l'année pour laquelle le bilan est réalisé, à son Comité de direction, son Comité de gestion ainsi qu'au Ministre ayant l'Emploi et la Formation dans ses attributions.

### Art. 40

La mise en oeuvre du présent décret fait l'objet d'une évaluation externe indépendante tous les trois ans à partir de l'entrée en vigueur du présent décret.

Cette évaluation porte notamment sur :

1° la mise en oeuvre effective des dispositions du décret ;

2° l'impact sur les parcours vers l'emploi des chercheurs d'emploi ;

3° l'évolution de l'employabilité ;

4° la mise à l'emploi ;

5° la qualité des services rendus aux entreprises.

Cette évaluation prend en compte la conjoncture économique.

Elle identifie les bonnes pratiques et formule des recommandations pour renforcer l'efficacité et l'adéquation des dispositifs aux besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs.

Le Gouvernement peut préciser les modalités de l'évaluation et de prise en compte de la conjoncture économique.

## Chapitre 10 - Dispositions modificatives

### Art. 41

Dans l'article 1er*bis* du décret du 6 mai 1999, inséré par le décret du 13 mars 2003 et modifié en dernier lieu par le décret-programme du XXX, au 2°, les mots « conformément au chapitre 2 du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi » sont remplacés par les mots « conformément au chapitre II du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ».

### Art. 42

Dans l'article 3, §1er du même décret tel que modifié en dernier lieu par le décret du 12 novembre 2021, sont apportées les modifications suivantes :

1° au a), iii), les mots « orienté coaching et solutions » sont supprimés ;

2° au b), il est ajouté un point iii) rédigé comme suit :

« iii) le conseil et l'information des employeurs » ;

3° le 17°, est remplacé comme suit :

« 17° l'opérateur : tout partenaire tel que défini à l'article 2, 16° du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ou tout tiers tel que défini à l'article 2, 17° du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ; » ;

4° au 19°, les mots opérateurs tiers » sont remplacé par le mot « opérateurs » ;

### Art. 43

Dans l'article 4/1, du même décret, inséré par le décret du 12 novembre 2021 et modifié en dernier lieu par le décret programme du XXX, sont apportées les modifications suivantes :

1° le 3° est remplacé comme suit :

« 3° les nom, prénom(s), sexe, date de naissance et adresse ; » ;

2° le 10°*bis* est remplacé par ce qui suit :

« 10°*bis* le parcours professionnel, comprenant les informations relatives aux périodes d'occupation et d'inoccupation, au régime de travail, à la nature du contrat de travail et du poste occupé, ainsi que l'information relative à l'admission à la pension » ;

3° au 13°, les mots « les tiers visés au chapitre IV du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solution des chercheurs d'emploi » sont remplacés par les mots

« les tiers visés au chapitre VI du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi » ;

4° au 17°, les mots « d'un opérateur tiers » sont remplacés par les mots « d'un opérateur » ;

5° au 19°, les mots « et les tiers visés au chapitre IV du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi » sont remplacés par les mots « et les tiers visés au chapitre VI du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ».

### Art. 44

**Le** paragraphe 1er de l'article 4/2, du même décret est complété par le point 7° rédigé comme suit :

"7° les données relatives à la demande ou à l'octroi d'un incitant à l'embauche ou à la formation, comprenant les données nécessaires à la vérification de l'éligibilité à l'incitant et au calcul de celui-ci, dont les conditions sont fixées dans le texte légal, décrétal ou réglementaire instituant l'incitant."

### Art. 45

Dans le paragraphe 2 de l'article 4/3 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 2, inséré par le décret-programme du XXX, est remplacé par l'alinéa suivant :

« Concernant les données visées à l'article 4/1, paragraphe 1er, 10°*bis*, le FOREm obtient les données auprès de l'Office national de la sécurité sociale ou de l'Institut national d'assurances sociales pour les travailleurs indépendants et auprès de Sigedis. La période de référence pour l'accès aux données d'occupation, d'inoccupation et de régime de travail, de nature du travail et du poste occupé débute, pour chaque chercheur d'emploi, à compter de la date de toute inscription en tant que chercheur d'emploi et couvre une période allant jusqu'à trois années précédant sa première inscription, indépendamment de l'existence éventuelle de périodes d'interruption dans son inscription en tant que chercheur d'emploi. » ;

2° après l'alinéa 2, il est ajouté un alinéa 3 rédigé comme suit. : « Concernant les données visées à l'article 4/1, paragraphe 1er, 2°, le FOREm consulte le Registre national ;

3° l'alinéa 3 devient l'alinéa 4.

### Art. 46

Dans l'article 4/4 du même décret inséré par le décret du 12 novembre 2021, le paragraphe premier est remplacé par le paragraphe suivant :

« §1er. Le FOREm peut recourir, dans l'exécution de ses missions visées à l'article 3, à des outils d'intelligence artificielle afin de mieux connaitre les besoins de l'usager, de l'aider à la prise de décision ou d'optimiser ses services. En cas de développement ou d'utilisation de ces outils, le FOREm respecte les exigences de conformité et de sécurité visées dans le Règlement 2024/1689 du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) n° 300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828.

Il prend les mesures nécessaires pour garantir un haut niveau de fiabilité, de sécurité et de transparence et applique les principes de gouvernance des données tels que visés au chapitre VII*quater* du présent décret.

Préalablement à l'utilisation des outils visés à l'alinéa 1er, le FOREm réalise les analyses d'impact suivantes :

1° une analyse d'impact de l'utilisation de ces outils sur les droits et libertés des personnes concernées conformément au Règlement 2016/679 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 ;

2° lorsqu'il recourt à des outils à hauts risques, une analyse d'impact de l'utilisation de ces outils sur la sécurité et les droits fondamentaux des personnes concernées conformément au Règlement 2024/1689 précité.

L'analyse d'impact visée à l'alinéa 3, 1° est soumise à l'avis préalable de l'autorité de protection des données avec obligation de la publier.

Lorsque le FOREm recourt aux outils visés à l'alinéa 1er, il veille à la transparence et informe préalablement, selon les modalités qu'il détermine, les personnes concernées du recours à ces outils, des catégories de données utilisées par ces outils, des étapes du processus pour lesquelles ils sont utilisés et une explicabilité des résultats et de la manière dont ils sont obtenus.

Le FOREm veille à permettre un contrôle humain à tout moment lors de l'utilisation de ces outils.

Le FOREm tient à disposition des autorités compétentes la documentation nécessaire pour démontrer la conformité des systèmes aux exigences du Règlement précité. »

### Art. 47

Dans l'article 7*bis*/1, §1er, alinéa 2, du même décret inséré par le décret du 12 novembre 2021, les mots « orienté coaching et solutions » sont supprimés.

### Art. 48

Dans le même décret, après l'article 7*bis*/1, la section 6 abrogée par le décret du 12 novembre 2021 est réhabilitée comme suit : « Section 6 - Gouvernance des données", comprenant un nouvel article 7ter, rédigé comme suit :

« Art. 7*ter* §1er. Dans l'exercice de ses missions, le FOREm met en oeuvre une gouvernance des données.

Il assure la gestion, le traitement et la diffusion des données qu'il collecte, produit, ou traite conformément aux principes de qualité, de maîtrise et de protection des données, de gestion du cycle de vie des données, de souveraineté numérique, d'interopérabilité et de standardisation des données et des systèmes de traitement des données.

§2. Le FOREm garantit que les données qu'il collecte, produit, ou traite soient exactes, complètes, cohérentes, mises à jour et vérifiables.

Les données utilisées sont prioritairement issues de sources authentiques. À défaut, elles font l'objet de processus de vérification et de validation documentés, adaptés à leur nature et à leur finalité.

§3. Afin de répondre au mieux aux besoins du marché du travail, le FOREm fait preuve d'agilité dans ses processus et choix technologiques, et assure la maîtrise et la protection des données qu'il détient. Il met en oeuvre les mesures juridiques, techniques et organisationnelles nécessaires pour garantir :

1° la confidentialité et l'intégrité des données ;

2° la minimisation des données ;

3° la disponibilité des données ;

4° la traçabilité des données, y compris lorsqu'elles sont traitées par des tiers ;

5° la réutilisabilité des données à forte valeur ajoutée.

§4. Le FOREm veille à sa souveraineté numérique en gérant les risques de dépendance par rapport à des technologies et à des acteurs externes.

Le Gouvernement est habilité à préciser les solutions et modalités à mettre en place en vue de garantir cette souveraineté numérique.

§5. Le FOREm assure une gestion cohérente du cycle de vie des données, incluant la collecte, le traitement, le stockage, la conservation, la mise à jour, l'archivage et, le cas échéant, la suppression ou l'anonymisation des données.

§6. Le FOREm assure l'interopérabilité de son infrastructure technologique et de ses données ainsi que la publicité des modalités d'échange de ses données.

Le Gouvernement est habilité à déterminer les standards d'interopérabilité applicables. ».

**Art. 49**

Dans l'article 35 du même décret inséré par le décret du 12 novembre 2021, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 3, les mots « conformément à l'article 15, §3, du décret du 12 novembre 2021relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi » sont remplacés par les mots « conformément à l'article 14, §3, du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ; » ;

2° à l'alinéa 4, les mots « conformément à l'article 15, §3, du décret du 12 novembre 2021relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi » sont remplacés par les mots « conformément à l'article 14, §4, du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ; »

**Art. 50**

Dans l'article 3, §1er,9°, du décret du 13 décembre 2023 relatif aux missions régionales pour l'emploi, les mots « de l'article 16 du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi » sont remplacés par les mots « de l'article 19 du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ».

**Art. 51**

Dans l'article 4, alinéa 2, 4° du même décret, les mots « par le décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi » sont remplacés par les mots « par le décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ».

**Art. 52**

Dans l'article 11, §1er, du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1, 7° est remplacé comme suit : « 7° collaborer à la gestion du parcours des chercheurs d'emploi en respectant les engagements qui lui incombent en tant que partenaire au sens de l'article 2, alinéa 1er, 16°, tels que prévus par ou en vertu du chapitre VI, sections 1 et 2, du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi.

Sans préjudice des obligations prévues par le décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi, l'opérateur est tenu d'alimenter le dossier unique de tout chercheur d'emploi qui lui est adressé par le FOREm ou qu'elle prend en charge ou avec lequel elle a un contact en vue de vérifier son éligibilité et la pertinence d'une prise en charge, afin d'y préciser les contacts, les actions menées et leurs résultats au minimum un fois par mois, ainsi que de compléter le catalogue visé à l'article 21 du décret précité afin d'y indiquer les actions de formation et d'insertion qu'elle propose et les places disponibles. »

2° un alinéa 3 est ajouté, rédigé comme suit : " Pour l'application de l'alinéa 1er, 7°, le FOREm communique, selon les modalités déterminées par le Gouvernement, au Service public de Wallonie Economie, Emploi et Recherche les résultats de l'évaluation menée en vertu de l'article 27 du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi par le FOREm avec chaque mission régionale pour l'emploi agréée en vertu du présent décret ».

**Art. 53**

Dans le titre du décret du 25 janvier 2024 relatif aux centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés et modifiant le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé, le décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi et le Code judiciaire, les mots « le décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi » sont remplacés par les mots « le décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi » .

**Art. 54**

Dans l'article 5, §4, du même décret, les mots « à l'article 18 du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi sont remplacés par les mots « à l'article 30 du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi. »

**Art. 55**

Dans l'article 4 du décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement anticipé et à la cellule pour l'emploi tel que modifié en dernier lieu par le décret-programme du XXX, l'alinéa 3 est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« Les échanges de données se font conformément à l'article 26, du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ».

**Art. 56**

Dans l'article 32, paragraphe 5, du même décret modifié en dernier lieu par le décret programme du XXX, l'alinéa 3 est remplacé comme suit :

« Les échanges de données se font conformément à l'article 26, du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ».

**Art. 57**

Dans l'article 2, §3, du décret du 29 avril 2024 relatif à l'octroi de subventions aux centres publics d'action sociale dans le cadre de la mise à l'emploi des bénéficiaires du droit à l'intégration sociale ou de l'aide sociale équivalente, les mots « par ou en vertu du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi sont remplacés par les mots « par ou en vertu du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ».

**Art. 58**

Dans l'article 4, alinéa 1er, du décret du 19 décembre 2025 sur l'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration par l'inscription obligatoire auprès de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, les mots « les conditions reprises à l'article 5 du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi » sont remplacés par les mots « les conditions reprises à l'article 7 du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi ».

**Art. 59**

Dans l'article 1er, alinéa 1er, du même décret, le 6° est remplacé par ce qui suit : « 6° l'employabilité très faible : l'employabilité très faible telle que définie à l'article 10 §1er, alinéa 2, 4° du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi. ».

**Art. 60**

Dans l'article 4, alinéa 6, du même décret, les mots « cent-vingt » sont remplacé par les mots « nonante ».

**Art. 61**

Dans l'article 9, alinéa 3, du même décret, les mots « conformément à l'arrêté du Gouvernement wallon du 21 décembre 2022 portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi. » sont remplacés par les mots « conformément au décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi et à ses arrêtés d'exécution. ».

**Art. 62**

Dans le décret du 6 mai 1999 modifié en dernier lieu par le décret-programme du XXX, les mots « demandeur d'emploi » et « demandeurs d'emploi » sont respectivement remplacés par les mots « chercheur d'emploi » et « chercheurs d'emploi ». Les renvois à des catégories définies ou utilisées par la réglementation fédérale en matière d'allocations de chômage sont maintenus en tant que tels.

**Art. 63**

Dans l'article 8 du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle, sont apportées les modifications suivantes :

1° le 6° est remplacé comme suit « 6° collaborer à la gestion du parcours des chercheurs d'emploi en respectant les engagements qui lui incombent en tant que partenaire au sens de l'article 2, alinéa 1er, 16°, tels que prévus par ou en vertu du chapitre VI, sections 1 et 2, du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi.

Sans préjudice des obligations prévues par le décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi, l'opérateur est tenu d'alimenter le dossier unique de tout chercheur d'emploi qui lui est adressé par le FOREm ou qu'elle prend en charge ou avec lequel elle a un contact en vue de vérifier son éligibilité et la pertinence d'une prise en charge, afin d'y préciser les contacts, les actions menées et leurs résultats au minimum un fois par mois, ainsi que de compléter le catalogue visé à l'article 21 du décret précité afin d'y indiquer les actions de formation et d'insertion qu'elle propose et les places disponibles. »

2° un alinéa 4 est ajouté, rédigé comme suit : « Pour l'application de l'alinéa 1er, 6°, le FOREm communique, selon les modalités déterminées par le Gouvernement, au Service public de Wallonie Economie, Emploi et Recherche les résultats de l'évaluation menée en vertu de l'article 27 du décret du XXX relatif aux parcours vers l'emploi par le FOREm avec chaque centre d'insertion socioprofessionnelle agréés en vertu du présent décret. »

## Chapitre 11 - Dispositions abrogatoires

### Art. 64

Le décret du 12 janvier 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi est abrogé.

### Art. 65

Les articles 8, 8*bis*, 8*ter*, 8*quater*, 8*quinquies*, 9 et 10 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs sont abrogés.

### Art. 66

Les articles 79*bis* et 79*ter* de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif au chômage sont abrogés ;

### Art. 67

L'arrêté royal du 10 juin 1994 portant exécution de l'article 8, §1er et §6, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs est abrogé.

## Chapitre 11 - Disposition finale

### Art. 68

Le présent décret entre en vigueur au 1er janvier 2027.

Namur, le 2 avril 2026.

Pour le Gouvernement,

*Le Ministre-Président et Ministre du Budget,,*

ADRIEN DOLIMONT

*Le Ministre de l'Emploi,*

PIERRE-YVES JEHOLET

Corps Interfédéral de
l'Inspection des Finances

Gouvernement wallon

**Gérard QUINET**
gerard.quinet.ext@spw.wallonie.be

Namur, le 16 mars 2026

**NOTE À**
**Monsieur Pierre-Yves JEHOLET,**
**Vice-Président du Gouvernement wallon**
**et Ministre de l'Economie, de l'Industrie,**
**de l'Emploi, de la Formation, de la**
**Recherche et du Numérique**

**VOS RÉFÉRENCES**

Place des Célestines 1,
5000 Namur

**NOS RÉFÉRENCES**
IF/2026/271.463

**OBJET**
**Note au Gouvernement wallon**

**Avant-projet de décret relatif aux parcours vers l'emploi**

**Première lecture**

## 1. Objet

Il est proposé au Gouvernement wallon d'adopter, en première lecture, un avant-projet de décret relatif aux parcours vers l'emploi.

Cet avant-projet de décret vise à favoriser l'adaptabilité et la mobilité des travailleurs, et à soutenir le développement des compétences tout au long de la vie, en organisant le parcours vers l'emploi autour de l'employabilité, de la progression des compétences et de la coordination entre tous les acteurs impliqués.

Comme précisé dans l'exposé des motifs, il s'agit de moderniser et de renforcer le dispositif wallon d'accompagnement pour tous les chercheurs d'emploi, afin de sécuriser leurs transitions professionnelles et de transformer chaque inscription en une progression réelle vers l'emploi, notamment à la suite de la récente réforme fédérale du chômage. A cet effet, l'avant-projet de décret réorganise le parcours vers l'emploi autour des principes fondamentaux suivants :

- L'employabilité comme fil conducteur et l'insertion à l'emploi comme objectif ;
- Le FOREm comme garant du parcours ;
- La responsabilisation et l'efficience des acteurs ;
- La progression structurée et individualisée ;
- L'inclusion des publics fragilisés ;
- L'articulation avec le marché de l'emploi.

L'avant-projet de décret est composé des chapitres suivants :

Chapitre Ier. - Dispositions générales

Chapitre II. - Inscription en tant que chercheur d'emploi

Chapitre III. – Gestion du parcours vers l'emploi

Chapitre IV. – Relations avec les entreprises et rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi

Chapitre V. - Acquisition, développement et actualisation des compétences dans le cadre du parcours vers l'emploi

Chapitre VI. – Opérateurs : coopération et appui au parcours

Chapitre VII. - Points de contact unique

Chapitre VIII. Dispositif de prestations à heures limitées

Chapitre IX. - Performances, indicateurs et pilotage stratégique

Chapitre X. - Dispositions modificatives

Chapitre XI. - Dispositions abrogatoires

Il est renvoyé à la note au Gouvernement et à ses annexes (exposé des motifs et commentaire des articles) pour un exposé détaillé du texte en projet ainsi que pour sa justification.

## 2. Impact budgétaire selon le cabinet proposant

Dans la note au Gouvernement, il est précisé que cette réforme s'inscrit dans le cadre du budget actuel du Forem.

## 3. Avis de l'Inspection des Finances

Tout d'abord, on relèvera que cet avant-projet de décret traduit structurellement et met en œuvre sur le plan normatif certains éléments contenus dans la note d'orientation relative à la réforme du paysage de l'emploi/l'insertion socio-professionnelle et de l'activation des chercheurs d'emploi, adoptée par le Gouvernement wallon en novembre 2024, à la suite et conformément aux choix et aux objectifs posés par la Déclaration de politique régionale 2024-2029.

Il est pris acte de la volonté du ministre de l'Emploi et de la Formation d'inscrire cette réforme relative aux parcours vers l'emploi dans le cadre du budget actuel du Forem. A cet égard, des précisions ont été demandées par l'Inspection des finances au cabinet proposant en ce qui concerne les dispositions suivantes de l'avant-projet de décret susceptibles d'avoir un impact budgétaire :

1. Concernant le contrat de formation professionnelle, prévu à l'article 20, et les avantages y afférents, il a été précisé qu'une même disposition existe déjà dans le décret actuel et que celle-ci vise déjà à permettre l'octroi d'avantages financiers. En outre, il a été précisé *: « C'est un AGW spécifique (arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024 relatif à la formation professionnelle des chercheurs d'emploi et des travailleurs) qui règle l'octroi de ces avantages financiers »*.

2. En ce qui concerne le financement de la délégation de tout ou partie de la gestion du parcours d'un chercheur d'emploi (article 28), il a été précisé ce qui suit : *« Cette possibilité a été introduite dans le cadre des arrêtés entrés en vigueur en octobre 2025 et sont réalisés sur base des crédits budgétaires dont le Forem dispose déjà. Le Forem finance déjà des appels à projets pour répondre aux besoins identifiés »*.

3. Concernant le subventionnement d'actions à destination des chercheurs d'emploi confrontés à des obstacles qui freinent ou ne permettent pas d'envisager leur insertion durable sur le marché du travail (article 29), il a été précisé qu'il s'agit d'actions déjà mise en œuvre par le Forem dans le cadre d'appels à projets. A titre d'exemple, a été cité un appel à projet qui est en cours et qui concerne la prise en charge des publics ayant des problématiques de santé mentale.

4. Il a été précisé que le dispositif prévoyant une rémunération ainsi que le remboursement de ses frais de déplacements au chercheur d'emploi qui effectue des prestations à heures limitées (article 36), est budgétairement neutre dans la mesure où il y a une refacturation des frais à l'utilisateur. Par ailleurs, l'IF s'interroge sur les éventuels coûts de développements informatiques (et de maintenance) liés à la création d'une plateforme numérique de gestion du dispositif de prestations à heures limitées prévue à l'article 39.

Il y aura lieu de prévoir des crédits pour financer l'évaluation externe indépendante de la mise en œuvre du futur décret, qui est prévue tous les trois ans à partir de l'entrée en vigueur du décret (article 42).

Enfin, l'Inspection s'interroge sur la possibilité, dans le chef du FOREM, de mettre en œuvre cette réforme dans le cadre de son budget actuel. On pense notamment aux effectifs de l'Agence ou aux coûts liés à des nouveaux développements informatiques (et de maintenance). A cet égard, on relèvera que, dans le cadre des travaux relatifs à l'ajustement du budget 2026 de la Région, le FOREM a sollicité un montant additionnel de 5.700.000 € pour ses frais de fonctionnement en vue du financement des développements IT nécessaires dans le cadre des différentes réformes et projets déjà initiés. Des précisions pourraient être apportées à ce sujet dans la note au Gouvernement.

L'Inspection des finances complètera son avis lorsqu'elle disposera de l'intégralité du dispositif, c'est-à-dire lorsque lui sera soumis le projet d'arrêté d'exécution du futur décret.

**Gérard QUINET**
**Inspecteur général des finances**

Gérard Quinet (Signature)
Signature numérique de Gérard Quinet (Signature)
Date : 2026.03.16 09:23:26 +01'00'

*Copie à Monsieur le Ministre-Président, en charge du Budget*

**Rapport du 5 mars 2026 établi conformément à l'article 3, 2°, du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales**

**Objet :** Décret relatif aux parcours vers l'emploi

Question 1. Le projet de réglementation affecte-t-il, directement ou indirectement, l'égalité entre les hommes et les femmes ?

- Réponse 1 : Il n'affecte pas l'égalité entre les femmes et les hommes.

Question 2. Y a-t-il des différences entre la situation respective des hommes et des femmes dans la matière relative au projet de réglementation ? Si oui, ces différences sont-elles sources d'inégalités ?

- Réponse 2 : Il n'y a pas de différence.

Question 3. Comment comptez-vous prévenir ou compenser les éventuels effets négatifs du projet de réglementation sur l'égalité entre les hommes et les femmes ?

- Réponse 3 : Il n'y a rien à compenser ou prévenir.

# TEST HANDISTREAMING

## I. Contextualisation

Le concept de « Handistreaming » est une contraction des termes « handicap » et « mainstreaming », lequel mainstreaming consiste en une approche intégrée au travers de différents domaines de politique.

La déclaration de politique régionale (DPR) prévoit que « *Le Gouvernement accordera une importance particulière aux politiques de soutien aux personnes porteuses d'un handicap. Il s'inscrit pleinement dans la ligne de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées et notamment le renforcement de la prise en compte du handicap dans le cadre de l'ensemble des politiques (handistreaming)* ».

La Convention des Nations-Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH), signée par la Belgique et ratifiée par la Wallonie marque la volonté de créer une société pleinement inclusive.

L'article 1er de la CDPH définit les personnes handicapées comme des « personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

En outre, la toute récente modification de la Constitution insère un article 22 ter dans le Titre II « Des Belges et de leurs droits » qui précise que « Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables ».

Le handistreaming intègre une dimension handicap dans tous les domaines de la politique d'une manière transversale et préventive ; ce qui permet d'éviter une différence de traitement entre les personnes avec handicap et les personnes sans handicap. Différence de traitement qui induit une discrimination entre les personnes et force est de constater que la discrimination a le plus souvent lieu par omission que par action.

Ce test vise à prendre en compte de manière systématique dans l'ensemble des compétences de la Wallonie la dimension du handicap pour chaque mesure proposée et adoptée par le Gouvernement wallon telles que l'accessibilité des lieux et bâtiments publics, les transports, la formation, l'emploi, la santé, les sports, les activités de loisirs, l'accès à l'information, etc.

## II. Test Handistreaming

**L'objectif du test est d'aider les auteurs de projet à développer une idée claire de l'impact de leur projet sur les personnes en situation de handicap, compte tenu de l'objectif politique de renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société[1].**

### 1. INFORMATIONS SUR LE PROJET.

| | |
|---|---|
| **Intitulé du projet :** | |
| Description du projet : | **Décret relatif aux parcours vers l'emploi** |
| Ministre(s) compétent(s) : | Monsieur Pierre-Yves Jeholet |
| Référent du projet (nom, prénom, Email, tél) : | Céline Donnay<br>Celine.donnay@gov.wallonie.be<br>+32 (0) 478 90 66 94 |
| Administration(s) : | Le Forem |
| Contact à l'Administration (nom, prénom, Email, tél) : | Marie-Astrid Drèze<br>marieastrid.dreze@forem.be<br>0495 03 41 13 |
| Public cible : | Les chercheurs d'emploi |
| Objectifs poursuivis : | Mise à l'emploi |
| Modalités d'exécution : | Accélérer et intensifier l'accompagnement, activer le chercheur d'emploi à chaque étape de son parcours, responsabiliser le Forem et les opérateurs et les entreprises, répondre aux besoins des entreprises, doter le Forem d'outils numériques performants, réaliser le monitoring de l'ensemble des actions du parcours du chercheur d'emploi et évaluer l'impact des actions menées. |

### 2. PUBLIC-CIBLE DU PROJET.

**A. Description du public-cible :**
Tous les chercheurs d'emploi et tous les travailleurs inscrit en tant que chercheur d'emploi

**B. Les personnes en situation de handicap, sont-elles directement et/ou indirectement concernées par le projet ?**
Non

[1] Art. 22ter de la Constitution et art. 4 de la Convention de l'ONU relative aux droits de personnes handicapées qui prévoit de prendre en compte la protection et la promotion des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques et dans tous les programmes.

Le projet concerne le chercheur d'emploi au sens large, qu'il soit en situation de handicap ou non. Il reviendra au Forem d'adapter son accompagnement en fonction des besoins spécifiques liés au handicap, afin de garantir un suivi adéquat et personnalisé.

**C. Enoncez, dans la matière concernée par votre projet, les obstacles, les problématiques ou spécificités auxquelles peuvent être confrontées les personnes en situation de handicap (exemple : revenus, mobilité, logement, accès à l'emploi, état de santé, participation sociale …).**

Veuillez développer votre analyse ci-dessous :

## 3. IMPACT DU PROJET SUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

**A. Quel type d'impact votre projet a-t-il (positif, négatif ou neutre[2]) ? Peut-on le quantifier et/ou le qualifier ?**

**B. De quelle manière avez-vous tenu compte des obstacles, problématiques ou spécificités rencontrées par les personnes en situation de handicap lors de la conception de votre projet ?**

**C. En quoi votre projet favorise-t-il l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la société ? Expliquez.**

**D. De quelle(s) manière(s) et dans quelle(s) autre(s) phase(s) du projet envisagez-vous de tenir compte de cette problématique dans le futur ?[3]**

---

[2] (très) Positif : le projet corrige, réduit ou évite la création d'inégalités dans la politique du projet. Négatif : le projet renforce les inégalités, les fait naître ou les entretient. Neutre : il n'y a pas d'inégalités ou de situations spécifiques dans la matière du projet pouvant être prises en compte. Attention : si l'impact ne peut pas être déterminé sans équivoque (par ex. impact positif sur une partie du groupe et impact négatif sur une autre partie du groupe) veuillez appliquer les règles suivantes :

- Combinaison d'un impact positif et négatif = impact négatif
- Combinaison d'un impact positif et neutre = impact positif
- Combinaison d'un impact négatif et neutre = impact négatif

Un impact est plus important si :

- les conséquences sont irréversibles ou difficilement réversibles ;
- les effets se produisent surtout à plus long terme ;
- il concerne des domaines/problématiques prioritaires.

[3] Les différentes phases de la procédure politique sont : la préparation (l'objet du projet), la mise en œuvre et l'évaluation de la politique. Vous pouvez tenir compte de la dimension de l'égalité des chances dans votre communication en présentant la diversité dans des illustrations et des photographies, en consultant des experts de l'égalité des chances, en veillant à la diversité dans les conseils/administrations/comités de sélection, en recueillant des indicateurs/statistiques, etc.

**E. Au vu des réponses précédentes, votre projet a-t-il un impact potentiellement significatif[4] sur les personnes en situation de handicap ?**

**4. <u>IMPLICATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES DÉCISIONS QUI LES CONCERNE.</u>**

**A. Consulterez-vous des personnes en situation de handicap ou des organismes issus de la société civile (associations représentatives des personnes en situation de handicap, fonction consultative) lors de l'élaboration de la mesure ?**

Si oui, de quelle manière ?

Si non, pourquoi ?

## III. Sources

Analyse d'impact sur les personnes handicapées lors de l'élaboration des mesures prévues par les lois et les règlements du Québec, Office des personnes handicapées du Québec, 2016.

How to conduct a disability impact assessment? Guidelines for Government Departments, Department of Justice and Equality (Ireland), March 2012.

Test égalité des chances - Formulaire pour législation/réglementation. Bruxelles Coordination Régionale - Service Public Régional de Bruxelles – Equal.Brussels, Mars 2019.

[4] Un impact significatif représente un impact plus particulier et plus important sur les personnes en situation de handicap que l'ensemble de la population visée par la mesure. Pour évaluer l'impact, il est important de tenir compte des éléments suivants :

- ✓ Les objectifs poursuivis par le projet
- ✓ Le public-cible
- ✓ La portée du projet
- ✓ Les modes d'intervention privilégiés
- ✓ Les besoins couverts.
- ✓ Les critères d'admissibilité.