Présentation de l'outil IA Profilage d'Actiris

AIRISE Workshop for talent professionals in Europe 15/10/2026

Agatha Leclercq : Project manager – aleclercq@actiris.be

Valerie Berman : Consultante Diversité

Nicolas Jadin : IT coordination

Le contexte des Services Publics de l'Emploi (SPE) en Belgique

actiris .brussels + VDAB BRUXELLES FORMATION former pour l'emploi



- **La Belgique est un état Fédéral** (il n'y a pas de hiérarchie entre les différents gouvernements)
- **La Sécurité Sociales et la réglementation du travail** est une compétence **fédérale.**
- **L'emploi est une compétence régionale** → 4 SPE avec leur propre structure/services et un ministre différent de responsable
- **L'éducation et la formation** sont des compétences **communautaires.** En Belgique, Il y a 3 langues nationales : Néerlandais, Français et Allemand

La question zéro et la finalité de l'outil IA Profilage d'Actiris

La problématique

Comment mieux orienter chaque chercheur.euse d'emploi vers le parcours d'accompagnement le plus adapté à ses besoins ? *(contexte de la Réforme du chômage – avant temps illimité maintenant réduction à maximum 2ans)*

Le besoin métier

Consacrer davantage de temps aux personnes qui en ont besoin. Délester les files de convocations. *(contexte de restriction budgétaire)*

QUESTION ZÉRO
A-t-on réellement besoin d'un modèle IA pour répondre à ce défi ?

FINALITÉ DU MODÈLE
Augmenter la connaissance de notre public. Identifier les chercheurs·euses d'emploi nécessitant un accompagnement renforcé afin de concentrer l'intervention humaine là où elle crée le plus de valeur.

Une approche progressive de l'utilisation du modèle. Lors de la première phase, le modèle de profilage par IA permettra à Actiris de :

- Obtenir une compréhension plus précise du profil de tous les nouveaux chercheurs d'emploi inscrits.
- Orienter certains chercheurs d'emploi obtenant un score élevé vers un parcours autonome, assorti d'un suivi.

Méthodologie de projet

Lancement du projet en mai 2024 et mise en production en mars 2026 :

- Concevoir un outil performant
- Intégration de l'outil dans l'écosystème d'Actiris
- Préparer le passage en run/handover

Equipe multidisciplinaire et gouvernance forte

Dès le début du projet : DPO, service Juridique, View (service d'études), IT, Métiers, service Relations internationales, service Diversité…
Projet suivi par un Comité de pilotage, le Comité de Direction Stratégique, le Comité de gestion d'Actiris et le Comité de concertation de base d'Actiris.

Fairness by design

La question de l'équité a été intégrée dans toutes les phases de conception du modèle.

Des tests d'équite ont été réalisé afin de s'assurer que le modèle **ne discrimine pas injustement certains groupes de chercheurs.euses d'emploi** en fonction d'attributs sensibles comme **le sexe, l'âge ou la nationalité qui sont des critères protégés par la loi mais néanmoins décisifs dans le modèle.**
(Limitation actuellement à ces 3 critères si constat qu'un autre attribut proxi est décisif dans la prédiction, une analyse - si faisable et pertinent - serait alors réalisée.)

- **Eviter de reproduire ou amplifier les biais** présents dans les données passées.
- Interroger les enjeux éthiques et assurer l'équité et la conformité légale.

Modèle : Random forest

- Assurer la transparence des résultats
- Mixte d'attributs propre aux chercheurs.euses d'emploi et au marché du travail
- 30taine d'attributs

Monitoring continu de l'outil

1) **Data Drift** : Surveillance en continu des résultats du modèle et la structure des données des chercheurs.euses d'emploi
2) **Reporting comparatif entre prédiction et réalité**
3) **Réentrainement** du modèle prévu annuellement avec données plus récentes

Que fait concrètement l'outil IA Profilage d'Actiris?

L'outil IA profilage calcule la **probabilité pour un.e chercheur.se d'emploi de trouver un emploi dans les 6 mois** qui suivent son inscription ou sa réinscription à Actiris.

USAGE1 :
Le système va proposer l'entrée dans un parcours autonome avec suivi aux chercheurs.euses d'emploi qui ont un score ≥ 70 % et qui n'ont pas de master ou de bachelier *(les personnes avec master ou bachelier sont d'emblée dirigées vers le parcours autonome)*

Le **score n'est pas visible** (ni par le.la chercheur.se d'emploi, ni par les agents d'Actiris)

L'outil IA Profilage ne prend aucune décision, il **propose.**
Le.la chercheur.se d'emploi peut choisir d'accepter ou de refuser cette proposition et même **revenir sur son choix ultérieurement**.

Human in the loop

Mesures prises pour assurer la conformité légale (RGPD/IA ACT)

- La **Région de Bruxelles Capitale n'a actuellement pas de cadre législatif** concernant l'utilisation de l'IA dans les Services Publics comme il en existe un en Flandre (VDAB) ou en Région Wallonne (Forem).
- **Qualification du modèle à « haut-risque »** : Choix d'une logique de prudence, Actiris est un service public, souhait d'anticiper au maximum les exigences futures de l'IA Act.
- Aussi, Actiris doit :
  - Informer les chercheurs.euses d'emploi qu'un modèle IA est utilisé par Actiris ;
  - Offrir aux chercheurs.euses d'emploi la possibilité d'accepter ou refuser la proposition de service généré par l'IA. Actiris doit par ailleurs conserver l'historique des consentements ;
  - Mettre en place un canal de communication par lequel les chercheurs.euses d'emploi peuvent poser leurs questions relatives au modèle d'IA ;
  - Soumettre un dossier de conformité à la Commission Européenne dans le cadre de l'IA Act.
  - Mettre en place une procédure de Gestion des Risques et des Incidents et de management de la qualité opérationnelle et fonctionnelle ;
  - Pourvoir expliquer les scores assignés aux chercheurs.euses d'Emploi (Ex.: le poids des variables dans le calcul du score individuel) ;
  - Réaliser une AIPD et une FRIA.
- **Perspectives** : réflexion sur la mise en place d'un Comité éthique

Bedankt - Merci