

# POLITIQUE DE PROTECTION DE LA VIE PRIVEE D'AGO JOBS & HR

## POUR LES INTÉRIMAIRE ET LES CANDIDATS

Nous trouvons que votre vie privée est importante !

Chez AGO Jobs & HR (AIB SA), nous traitons donc les données à caractère personnel que nous collectons auprès de vous de manière sécurisée et confidentielle.

La présente Politique de Protection de la vie privée décrit les données à caractère personnel que nous traitons à votre sujet, sur quelle base nous les traitons et pourquoi nous les traitons. Enfin, nous vous informons des mesures de sécurité que nous prenons afin de protéger vos données à caractère personnel.

Nous vous invitons à lire attentivement la présente Politique de Protection de la vie privée afin que vous connaissiez et compreniez la politique menée par AGO Jobs & HR dans ce domaine.

### 1. Qui est responsable du traitement ?

Les sociétés suivantes (qui forment ensemble AGO Jobs & HR) :

- AIB SA (0867.323.421), avec siège social à Wolvenstraat 23, 8500 Kortrijk
- AGO Construct SA (0874.698.785), avec siège social à Wolvenstraat 23, 8500 Kortrijk
- NxtPeople (0439.600.535), avec siège social à Wolvenstraat 23, 8500 Kortrijk
- GoTemp SA (0878.439.126), avec siège social à Wolvenstraat 23, 8500 Kortrijk
- The People Panel SA (0726.809.122), avec siège social à Wolvenstraat 23, 8500 Kortrijk
- AGO Interim France (FR48 420 295 289), avec siège social à 14 Rue de la Cloche, 59200 Tourcoing
- AGO Interim Roubaix Tourcoing (FR 72 490 724 960), avec siège social à 14 Rue de la Cloche, 59200 Tourcoing
- AGO Interim Hainaut (FR77 489 557 405), avec siège social à 14 Rue de la Cloche, 59200 Tourcoing
- AGO Interim Alp'Azur (FR 58 503 360 240), avec siège social à 14 Rue de la Cloche, 59200 Tourcoing
- Business Support France (FR80 485 057 673), avec siège social à 14 Rue de la Cloche, 59200 Tourcoing

étant toutes responsables du traitement de vos données à caractère personnel.

En leur qualité de Responsables du Traitement, ces sociétés déclarent respecter la législation belge en vigueur sur la protection de la vie privée.

### 2. Que sont des données à caractère personnel ?

Le Règlement Général sur la Protection des Données définit les données à caractère personnel comme suit :

*Toute information sur une personne physique identifiée ou identifiable ; est réputée identifiable une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne ou un ou plusieurs éléments propres à l'identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale de cette personne physique.*

Plus de détails sur les données collectées seront discutées ci-après.

Si la présente Politique de Protection de la vie privée renvoie à des données à caractère personnel, il est fait référence à cette définition dans le Règlement.

Des catégories particulières de données à caractère personnel sont également traitées par AGO Jobs & HR. Par traitement portant sur des catégories particulières de données à caractère personnel, il faut comprendre :

*Le traitement de données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, le traitement des données génétiques et biométriques en vue de l'identification unique d'une personne physique, ainsi que le traitement des données relatives à la santé ou à la vie ou l'orientation sexuelle.*

### 3. Quelles données à caractère personnel sont traitées ?

Nous recueillons et traitons différentes données à caractère personnel de nos collaborateurs. Il s'agit des données à caractère personnel suivantes :

- Votre dossier de sollicitation (avec entre autres votre Curriculum vitae, vos lettres de motivation, les notes faites pendant l'entretien de sollicitation, votre évaluation, vos résultats de tests, ...);
- Photos et vidéos (sur base volontaire et avec votre consentement);
- Informations payroll telles que : votre numéro de registre national, adresse, ancienneté, état civil, numéro de compte bancaire, composition de ménage, date de naissance, numéro de téléphone, adresse e-mail ;
- Vos données personnelles, y compris le numéro de registre national en cas de vote électronique, dans le cadre de la loi sur les élections sociales du 4 décembre 2007 ;
- Votre salaire et vos fiches de salaire ;
- Le nom d'une personne de contact en cas de nécessité ;
- Informations relatives au nombre d'enfants et votre état civil ;
- Votre nationalité ;
- Votre lieu de naissance et votre date de naissance ;
- Votre sexe ;
- La langue souhaitée de communication ;
- Votre dossier d'occupation (avec entre autres votre évaluation, vos maladies, petits chômage, vos documents sociaux, ...)
- Données judiciaires si nécessaire conformément à la législation en vigueur.

### 4. Pourquoi ces données à caractère personnel sont-elles traitées et quelle est la base juridique de ce traitement ?

Au sein d'AGO Jobs & HR, vos données à caractère personnel sont collectées et traités exclusivement aux fins décrites ci-après.

En général, AGO Jobs & HR traite vos données dans les situations autorisées par la réglementation :

- Pour les candidats
  - Au cours du processus de recrutement et de sélection :
    - Données nécessaires pour prendre des mesures précontractuelles. AGO Jobs & HR doit en effet être en mesure d'intervenir et de trouver le travail qui vous convient. Ceci s'applique à la fois lorsque nous vous contactons et lorsque vous prenez contact ou sollicitez vous-même dans le cadre d'une offre d'emploi.
    - Intérêt légitime si vos données à caractère personnel sont librement accessibles et qui ont été diffusées par vous-même dans le but de trouver un travail adéquat comme par exemple LinkedIn et d'autres plateformes que les employeurs peuvent utiliser pour rechercher de bons candidats.
  - A la fin de la procédure de recrutement et de sélection : AGO Jobs & HR doit avoir votre consentement explicite pour que vous soyez inclus dans la réserve de recrutement de l'entreprise de travail intérimaire.
- Pour les travailleurs intérimaires
  - Nécessaire pour l'exécution du contrat. AGO Jobs & HR a besoin de vos données à caractère personnel pour conclure un contrat de travail avec vous.
  - Respect des obligations légales dans le cadre de votre occupation, conformément aux dispositions relatives au droit du travail et au droit de la sécurité sociale.

#### 4.1. Traitement avec votre consentement explicite

Lors de votre inscription (en ligne), vous avez autorisé AGO Jobs & HR à traiter vos données à caractère personnel dans le but de chercher pour vous un travail adéquat, y compris, mais sans être limitatif :

- Prise de références auprès de personnes et d'entreprises que vous avez communiquées
- Le fait de vous inclure dans la réserve de recrutement d'AGO Jobs & HR
- Le fait de vous informer des offres d'emploi qui correspondent le mieux à votre profil
- Le fait de vous informer de nos nouveaux produits et services (par exemple, vous envoyer par sms, WhatsApp et/ou e-mail des informations qui pourraient vous intéresser telles que des offres d'emploi, des événements professionnels et des messages associés)
- Votre photo sur votre CV ou par téléchargement sur le site web (sur base volontaire)
- Eventuellement des photos prises lors d'événements à des fins de communication.

De plus, au cours du processus de recrutement et de sélection ou au cours de votre occupation, vous pouvez avoir donné votre consentement explicite pour traiter certaines informations à votre sujet. Par exemple, si vous avez certaines plaintes ou ressentez certains symptômes, ceux-ci peuvent être traités par AGO Jobs & HR avec votre consentement explicite dans la mesure où ces informations, quelle que soit leur nature, sont pertinentes pour l'exercice de la fonction pour laquelle vous entrez en ligne de compte. Ces informations doivent en outre pouvoir être qualifiées de manière objective et générale comme critères d'inaptitude pour la fonction pour laquelle le travailleur intérimaire entre en ligne de compte. AGO Jobs & HR doit remplir des formalités supplémentaires pour ce traitement, telles que l'établissement d'une liste de catégories de personnes qui ont accès à ces données, avec une description de leur qualité, et la mise à disposition de cette liste à l'Autorité de Protection des Données. De plus, AGO Jobs & HR doit inclure une clause de confidentialité dans les contrats de travail avec les catégories de personnes qui ont accès à ces données.

AGO Jobs & HR ne pourra traiter certaines données concernant la race ou l'origine ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance à un syndicat qu'avec votre consentement explicite. En outre, cela n'est possible que si les informations, quelle que soit leur nature, sont pertinentes pour l'exercice de la fonction pour laquelle le travailleur intérimaire entre en ligne de compte et pour autant que ces informations puissent être qualifiées de manière objective et générale comme critères d'inaptitude pour la fonction pour laquelle le travailleur intérimaire entre en ligne de compte.

AGO Jobs & HR peut en outre traiter toutes les informations indirectement pertinentes pour l'exercice de la fonction pour laquelle vous entrez en ligne de compte, avec votre consentement explicite. Dans ce cas, il s'agit d'informations qui permettent de brosser un tableau général de vos compétences et aptitudes.

#### 4.2. Traitement nécessaire pour l'exécution d'un contrat de travail

AGO Jobs & HR traite vos données à caractère personnel parce que celles-ci sont requises pour l'exécution d'un contrat. Par ce traitement, il y a lieu de comprendre :

- Votre nationalité, sexe, pays d'origine, date de naissance, documents d'identité tels que la carte d'identité, passeport, permis de séjour pour vérifier si ces données correspondent et si vous pouvez être occupé(e) via AGO Jobs & HR.
- Votre état civil et les enfants à charge pour le calcul à des fins fiscales et sociales
- L'information payroll pour l'administration des salaires
- Le salaire pour l'établissement du contrat de travail
- Le fiches de salaire comme preuve de paiement de votre salaire
- Le rapport de vos données d'occupation telles que les périodes d'occupation, périodes de suspension de votre contrat de travail (maladie, accident du travail, petit chômage, ...) à l'utilisateur chez qui vous êtes occupé(e) via AGO Jobs & HR.
- Votre photo pour établir votre badge d'accès.

- La mise à disposition de vos données à des employeurs potentiellement intéressés et des employeurs auprès desquels vous avez été engagé(e) (éventuellement sous contrat permanent) via AGO Jobs & HR.
- L'utilisation vos résultats de tests au cours du processus de sollicitation auprès d'un ou de plusieurs employeurs potentiellement intéressés.
- L'utilisation de votre numéro de registre national pour consulter le contingent disponible "student@work" au cas où il y aurait une offre d'emploi concrète pour étudiants correspondant à votre profil.
- Le stockage et l'utilisation éventuelle du nom d'une personne de contact afin que nous puissions contacter un membre de la famille ou un proche en cas de nécessité.

#### 4.3. Traitements pour répondre à certaines obligations légales

AGO Jobs & HR est soumis à certaines obligations légales telles que, entre autres, mais de façon non limitative :

- La déclaration de votre occupation à l'ONSS via le site web de la Sécurité Sociale (déclaration DIMONA),
- La déclaration de votre occupation éventuelle à l'étranger (déclaration LIMOSA),
- La demande d'un extrait de votre casier judiciaire si la fonction que vous souhaitez exercer fait partie de la liste pour laquelle cela est requis par la loi,
- La déclaration de vos prestations à différentes instances de la sécurité sociale, au fisc, ...
- La diffusion de vos données aux utilisateurs qui vous occupent, en vue de répondre aux contrôles des services d'inspection.
- Votre nationalité, sexe, pays d'origine, date de naissance, documents d'identité pour détecter des cas de fraude d'identité.
- La communication de données concernant un accident du travail à l'assureur accidents du travail pour le traitement du dossier.
- Les données mentionnées dans la base de données de PI-M, gérée par le service Prévention & Intérim, dans laquelle les aptitudes des intérimaires sont stockées, traitées et consultées.

#### 4.4. Pour la protection des intérêts légitimes d'AGO Jobs & HR ou d'un tiers

- Améliorer la gestion de nos sites et le déroulement des services que nous vous proposons.
- Diffuser vos données aux utilisateurs qui vous occupent pour répondre à des objectifs statistiques et stratégiques
- Diffuser vos données aux utilisateurs qui vous occupent dans le cadre d'un audit ou pour effectuer un contrôle d'identité.
- La langue souhaitée pour la communication entre l'agence d'intérim, l'utilisateur et le travailleur intérimaire ou le candidat. Il est très important que vous nous compreniez et inversement et que vous compreniez suffisamment toutes les mesures de sécurité et d'accès en vigueur chez l'utilisateur afin de pouvoir les respecter.
- AGO Jobs & HR est également tenu de respecter la législation sur l'usage des langues en vigueur en Belgique.
- A la fin de la période de conservation, les données de votre dossier seront partiellement conservées pour garantir la continuité de nos services.

## 5. Durée du traitement

AGO Jobs & HR fait une distinction entre trois types de délais de conservation :

- Délai de conservation en base active : consultation pour le but initial
- Délai de conservation en base passive : stockage dans le cadre des délais de prescription
- Archivage : anonymisation/pseudonymisation à des fins statistiques et commerciales de l'entreprise dans le contexte de l'intérêt économique.

Concrètement cela comprend ce qui suit :

Catégorie	Base active	Base passive	Archivage
CANDIDATS	Maximum 3 ans après le dernier contact dans le cadre de la mise à jour du dossier	Maximum 10 ans après le dernier contact dans le cadre de la prescription relative à la discrimination (5 ans) et la prescription des créances commerciales (10 ans).	A des fins statistiques et/ou dans l'intérêt économique
TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRE	Maximum 5 ans après la fin du dernier contrat de travail : délai de prescription pour les actions en justice dans le cadre du droit du travail et du code pénal social.	Maximum 10 ans après la fin du dernier contrat de travail : délai de prescription des créances commerciales et délai de prescription pour la TVA et les accidents du travail.	A des fins statistiques pour l'entreprise de travail intérimaire + l'intérêt économique de l'entreprise de travail intérimaire

A la fin de ce délai, AGO Jobs & HR vous recontactera pour demander votre consentement pour vous garder plus longtemps dans la base de données.

## 6. Quels sont vos droits en tant que candidat/travailleur intérimaire ?

### a) Droit d'accès et de consultation

Vous avez le droit de prendre connaissance à tout moment de vos données à caractère personnel, ainsi que de l'utilisation que nous faisons de vos données à caractère personnel, conformément aux dispositions en vigueur dans le secteur.

### b) Droit de rectification, suppression ou restriction

Vous êtes libre de nous communiquer ou non vos données à caractère personnel. De plus vous avez toujours le droit de nous demander de rectifier, de compléter ou de supprimer vos données à caractère personnel.

Vous ne pouvez pas vous opposer au traitement des données à caractère personnel nécessaires pour l'administration des salaires ni aux données vous concernant que nous sommes tenus de conserver et de traiter en vertu de la loi.

Vous pouvez également demander de limiter le traitement de vos données à caractère personnel.

### c) Droit d'opposition

Vous disposez également d'un droit d'opposition au traitement de vos données à caractère personnel pour des motifs sérieux et légitimes.

### d) Droit de transfert de données

Vous disposez du droit d'obtenir vos données à caractère personnel traités par nous sous forme structurée, courante et lisible à la machine et/ou de les transférer à d'autres responsables, conformément aux dispositions en vigueur dans le secteur.

#### e) Droit de révoquer le consentement

Pour autant que le traitement est basé sur votre consentement préalable, vous disposez du droit de révoquer ce consentement

#### f) Exercice de vos droits

Vous pouvez exercer vos droits en complétant le formulaire sur le site web d'AGO Jobs & HR, via la plateforme en ligne **MyAGO** ou via [privacy@ago.jobs](mailto:privacy@ago.jobs).

#### g) Plaintes

Vous avez le droit d'introduire une plainte à la Commission belge de la Vie privée, Rue de la presse 35, 1000 Bruxelles, tél. +32 (0)2 274 48 00, fax +32 (0)2 274 48 35, e-mail : [commission@privacycommission.be](mailto:commission@privacycommission.be).

Cette procédure se fait sans préjudice d'une disposition prévoyant un tribunal civil.

Au cas où vous subiriez un préjudice à la suite du traitement de vos données à caractère personnel, vous pouvez introduire une action en dommages-intérêts.

### 7. Quelles sont les restrictions de vos droits ?

L'exercice de vos droits peut toutefois être limité pour un certain nombre de raisons.

Il s'agit de garantir :

- La sécurité nationale
- La défense nationale
- La sécurité publique
- La prévention, la recherche, la détection et la poursuite des infractions pénales ou l'exécution des peines
- Autres fins importantes d'intérêt général
- La protection de l'indépendance du juge et des procédures judiciaires
- La prévention, la recherche, la détection et la poursuite des manquements à la déontologie dans le cas de professions réglementées.
- Une mission dans le domaine de la surveillance, de l'inspection ou de la réglementation relative à l'intérêt général
- La protection de l'individu
- Le recouvrement de créances civiles.

### 8. Transfert à des tiers (Biffer éventuellement les mentions inutiles)

Certaines données à caractère personnel vous concernant qui sont traitées par nos soins peuvent être communiquées à des tiers. Il s'agit des données suivantes :

- a) L'information payroll est communiquée d'une part à notre secrétariat social en vue de l'exécution de notre administration des salaires et d'autre part aux autorités publiques dans le cadre de nos obligations légales ;
- b) Transfert de vos données à notre fournisseur informatique ;
- c) Transfert de vos données à l'entreprise à AGO Jobs & HR fait appel pour un support administratif ;
- d) Transfert de vos données à l'entreprise à laquelle AGO Jobs & HR fait appel pour répondre à ses obligations comptables ;
- e) Transfert au prestataire pour l'attribution de chèques-repas et/ou d'écochèques ;
- f) Transfert au prestataire pour l'attribution de chèques-cadeaux ;
- g) Transfert à l'assureur accidents du travail d'AGO Jobs & HR ;
- h) Transfert au services externes de prévention et de protection au travail si vous êtes soumis à une évaluation de la santé avant votre occupation ;
- i) Transfert au Fonds de Formation pour les intérimaires quand vous êtes inscrit(e) à une formation ;
- j) Transfert à certains centres de formation quand vous êtes inscrit(e) à une formation ;
- k) Transfert à votre mutuelle pour mettre en ordre votre dossier maladie ;

- I) Transfert de vos données à la caisse d'allocations familiales d'AGO Jobs & HR afin que vous receviez votre prime de naissance et/ou vos allocations familiales à temps ;
- m) Transfert à l'ONEM afin que vous soyez en ordre au niveau de vos allocations ;
- n) Transfert aux services d'inspection quand ceux-ci demandent des informations particulières ;
- o) Transfert CPAS quand celui-ci demande des informations particulières ;
- p) Transfert à Unified Post afin que vous puissiez signer vos contrats de travail avec AGO Jobs & HR par voie électronique ;
- q) Transfert aux instances qui veillent à ce que vous receviez vos fiches de salaire ;
- r) Transfert à l'instance qui assure le service de permanence d'AGO Jobs & HR ;
- s) Transfert aux huissiers de justice, établissements de crédit ou bancaires, médiateurs de dettes, service des créances alimentaires, lorsqu'il s'agit d'une cession de rémunération, une saisie sur salaire ou une pension alimentaire ;
- t) Transfert aux conseillers si vous êtes impliqué(e) dans une procédure judiciaire.

Certains tiers traitent des données à caractère personnel au nom de notre entreprise pour effectuer une tâche spécifique. Nous avons conclu des accords de traitement avec toutes ces organisations, qui agissent en tant qu'opérateurs de traitement, et nous mettons tout en œuvre pour qu'elles assurent la protection de vos données à caractère personnelle de façon satisfaisante.

Vos données à caractère personnel ne seront pas vendues, louées, partagées ni mises à la disposition de tiers dans un but commercial, sauf tel que décrit ci-dessus ou avec votre consentement préalable.

Votre dossier personnel peut également être transmis à notre cabinet d'audit pour l'exécution d'un audit dans la cadre de l'obtention/conservation du label de qualité de la fédération professionnelle.

Dans de rares cas, il se pourrait que nous soyons amenés à divulguer vos données à caractère personnel en vertu d'une ordonnance du tribunal ou pour nos conformer à d'autres lois ou règlements obligatoires.

## 9. Transfert de vos données à caractère personnel à l'utilisateur

Dans le cadre du travail intérimaire, il est nécessaire que l'utilisateur dispose de certaines informations vous concernant. Cela est conforme aux objectifs de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs.

Données d'identification du travailleur intérimaire	Intérêt légitime (nécessaire pour l'identification du travailleur intérimaire qui sera occupé auprès de l'utilisateur)	Nom, prénom
Données administratives ; qualification professionnelle ; données physiques	Obligation légale	Confirmation que le travailleur intérimaire est apte au travail dans le cadre de la visite médicale préalable obligatoire
		Qualification professionnelle particulière
		Données physiques si l'utilisateur est tenu de fournir des vêtements de travail
Numéro de registre national	Consentement explicite / obligation légale (dimona)	Fins d'identification et d'authentification
Fins d'identification et d'authentification	Consentement explicite	

## 10. Sécurité et confidentialité

AGO Jobs & HR applique des normes strictes pour protéger les données à caractère personnel sous son contrôle contre des traitements non autorisés ou illégaux et contre les pertes, destructions ou dommages involontaires.

AGO Jobs & HR a donc développé des mesures de sécurité adaptées sur le plan technique et organisationnel (telles que le cryptage, des firewalls, des contrôles d'accès, une sélection rigoureuse des collaborateurs et des fournisseurs) pour éviter la destruction, la perte, la falsification, la modification, l'accès non autorisé ou la notification par erreur à des tiers de données à caractère personnel collectées ainsi que tout autre traitement non autorisé de ces données.

Dans le cas peu probable et regrettable où vos données à caractère personnel sous le contrôle d'AGO Jobs & HR seraient compromises par une violation de la sécurité de l'information, AGO Jobs & HR agira immédiatement afin d'identifier la source de cette infraction et entreprendra une action par des mesures de réparation appropriées. Le cas échéant, AGO Jobs & HR vous informera de cet incident ainsi que l'autorité en charge de la protection des données conformément à la législation applicable.

## 11. Modification de la Politique de protection de la vie privée

AGO Jobs & HR a le droit de modifier à tout moment cette Politique de protection de la vie privée. Toute modification à la Politique de protection de la vie privée sera annoncée sur ce site web. La Politique de protection de la vie privée la plus récente peut être consultée à tout moment sur le site web d'AGO Jobs & HR ([www.ago.jobs](http://www.ago.jobs)).

Si une disposition de cette Politique de protection de la vie privée est totalement ou partiellement nulle, annulable ou en violation de la loi, elle sera déclarée irrégulière et non applicable. Dans un tel cas, AGO Jobs & HR remplacera la disposition concernée par une disposition de même portée qui n'est pas totalement ou partiellement nulle, annulable ou en violation de la loi. Les autres dispositions de la Politique de protection de la vie privée resteront inchangées.

## 12. Politique en matière de cookies

Lors d'une visite sur le site d'AGO Jobs & HR, des cookies peuvent être stockées sur l'appareil avec lequel vous visitez le site d'AGO Jobs & HR. Lors d'une visite suivante, ces cookies peuvent être reconnus. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre Politique en matière de cookies sur le site web [www.ago.jobs](http://www.ago.jobs).

Le site web d'AGO Jobs & HR est la propriété de NxtPeople. La politique en matière de cookies est applicable à tous les sites web de NxtPeople.

### 13. Utilisation d'un fichier journal

Le site web d'AGO Jobs & HR collecte automatiquement certaines informations non identifiables sur les visiteurs de son site web, entre autres l'adresse IP (Internet Protocol) de votre ordinateur, la date et l'heure d'accès au site web, l'adresse internet du site web d'où vous avez été redirigé(e) vers le site d'AGO Jobs & HR, l'adresse IP de votre fournisseur d'accès à internet, le système d'exploitation, les parties, informations et pages du site web que vous avez visitées, ainsi que le matériel du site web que vous avez envoyé ou téléchargé.

Cette information technique est utilisée pour la gestion du site web et pour optimiser le site web et le service d'AGO Jobs & HR. De plus, ces données sont utilisées à des fins historiques, statistiques ou scientifiques. Les données techniques stockées peuvent être communiquées à des tiers et peuvent être stockées de manière permanente en vue d'un usage futur.

### 14. Prise de décision individuelle automatisée, dont le profilage fait partie

AGO Jobs & HR n'utilisera pas vos données pour prendre des décisions basées exclusivement sur un traitement automatisé. Le profilage est toute forme de traitement automatisé de données à caractère personnel, où, sur la base de certaines données à caractère personnel, certains aspects personnels d'une personne physique sont évalués dans le but de faire des prédictions.

AGO Jobs & HR ne peut faire usage du profilage que pour soutenir le processus de recrutement et de sélection et/ou le marketing direct.

En ce qui concerne le profilage, vous pouvez faire appel à votre droit d'opposition et votre droit à être informé(e).