



Organisation
internationale
du Travail

Initiative
pour le recrutement
équitable



Initiative pour le recrutement équitable
► **Stratégie 2026-2030**
La voie à suivre, de la politique à la pratique

► Initiative pour le recrutement équitable: Stratégie 2026-2030

La voie à suivre, de la politique à la pratique

► La stratégie

En quoi le recrutement équitable est-il essentiel pour le travail décent et la justice sociale?

Au vu du moment critique que représente le recrutement dans tout cycle d'emploi, **le recrutement équitable a été décrit comme étant à «l'origine du travail décent»**. Le recrutement équitable permet de protéger les travailleurs, de soutenir les entreprises durables et de favoriser un fonctionnement efficace et effectif des marchés du travail. Les profondes transformations du monde du travail, à l'instar de celles qu'induisent les avancées technologiques contemporaines, sont à l'origine de nouvelles problématiques qui exigent un engagement renouvelé et des actions concertées visant à promouvoir l'accès au recrutement équitable de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Dans ce contexte en pleine évolution, le respect des droits des travailleurs, l'adoption d'une réglementation solide et le contrôle effectif des acteurs et pratiques liés au recrutement s'avèrent plus essentiels que jamais.

En dépit de quelques progrès en la matière, les recherches et les données disponibles montrent que les abus commis dans le cadre du recrutement – tels que la discrimination, la substitution de contrats, la coercition, la confiscation des pièces d'identité, le recrutement à des postes aux conditions de travail dangereuses ou abusives, ou encore la facturation de commissions de recrutement en vue de l'obtention d'un emploi – demeurent très répandus, que ce soit à l'échelle nationale ou transfrontalière. Dans de nombreux pays, où le paiement de commissions

de recrutement et autres frais connexes par les travailleurs est un fait courant, les normes sociales sont telles que les travailleurs «s'attendent» à payer des commissions pour obtenir un emploi décent. Le risque d'être confrontés à des abus liés au recrutement **peut être très élevé pour les travailleuses et travailleurs faiblement rémunérés, en particulier migrants**. Ils sont en effet les plus susceptibles d'être victimes de recrutements trompeurs ou coercitifs, ce qui peut remettre en cause leurs droits fondamentaux, voire conduire à des situations d'exploitation, au travail forcé et à la traite des personnes. Les recherches de l'OIT révèlent que les travailleurs migrants sont trois fois plus susceptibles d'être victimes de travail forcé que les autres travailleurs, en grande partie en raison de pratiques de recrutement déloyales. De surcroît, les personnes déplacées de force figurent parmi les plus exposées au risque de travail forcé et de traite à des fins de travail forcé¹. Les profits illégaux générés par la facturation aux travailleurs migrants de commissions de recrutement et autres frais connexes représentent environ USD 5,6 milliards par an². L'ensemble des travailleuses et travailleurs migrants se retrouvent ainsi confrontés à des problématiques spécifiques, que ce soit en matière de recrutement, de processus migratoires ou d'accès au marché du travail dans son ensemble. C'est pour cela que des approches transformatrices tenant compte des considérations de genre s'avèrent essentielles pour promouvoir le recrutement équitable tout en s'attaquant aux normes de genre, aux inégalités systémiques et aux formes croisées de discrimination auxquelles sont confrontés les travailleuses et travailleurs migrants, et notamment celles liées à

1 OIT, *Estimations mondiales de l'esclavage moderne: Travail forcé et mariage forcé*, 2022.

2 OIT, *Profits et pauvreté: La dimension économique du travail forcé*, 2024.

la race, au statut migratoire et autres facteurs liés à l'identité.

Même lorsque le recrutement a lieu à l'intérieur des frontières nationales, les travailleuses et travailleurs peuvent toujours être confrontés à d'importantes problématiques. Les commissions de recrutement et autres frais connexes facturés aux travailleurs (qui peuvent donner lieu à la servitude pour dettes), la discrimination et la tromperie contractuelle constituent des abus qui peuvent également affecter les migrants internes, les personnes déplacées et les demandeurs d'emploi locaux, portant ainsi atteinte à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances tout en entravant la mise en adéquation de la demande et de l'offre d'emplois. Les ressources et les capacités souvent limitées des services publics de l'emploi entravent leur capacité à fournir des services efficaces d'intermédiation du travail aux groupes de travailleurs les plus vulnérables et à coopérer de manière productive avec les agences d'emploi privées. Des cas de recrutement forcé persistent également dans certains contextes, notamment dans le cadre du travail forcé imposé par l'État.

Pour finir, les employeurs doivent souvent faire face à d'importants coûts de recrutement et se retrouvent confrontés à des difficultés persistantes pour identifier et conserver les travailleurs disposant des compétences recherchées. Les pratiques de recrutement déloyales peuvent entraîner des pertes de compétences essentielles dans les pays d'origine, en créant ou en exacerbant les pénuries en la matière. Les employeurs peuvent rencontrer des difficultés à engager des recruteurs de main-d'œuvre dignes de confiance et à maîtriser des procédures de recrutement opaques et autres réglementations fragmentées en matière de migration de main-d'œuvre. De la même manière, les recruteurs de main-d'œuvre pratiquant le recrutement équitable se retrouvent souvent confrontés à une concurrence déloyale de la part d'acteurs à moindre coût opérant en dehors des cadres réglementaires.

La persistance de telles problématiques compromet le fonctionnement des marchés du travail et la protection des travailleurs, que ce soit au niveau international ou national.

L'avenir du recrutement équitable: de l'établissement de principes et directives à leur mise en application pratique

L'approche de l'OIT en matière de recrutement équitable – telle que défendue par l'organisation dans son Initiative pour le recrutement équitable – promeut des institutions du marché du travail robustes et bien réglementées, le dialogue social et des lois et pratiques de recrutement plus transparentes dans le but d'éliminer les commissions de recrutement et autres frais connexes facturés aux travailleurs. Les procédures de recrutement doivent également être rationalisées et améliorées, et les coûts globaux de recrutement et de migration réduits pour l'ensemble des acteurs concernés. Cette approche encourage une coopération effective entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées afin de favoriser une mise en adéquation proactive des emplois et des compétences pour des marchés du travail plus inclusifs. Il s'agit également d'établir des systèmes efficaces de mise en œuvre et de suivi, que ce soit à l'échelle nationale ou transfrontalière, afin de promouvoir l'accès à la justice. La mise en œuvre de telles mesures doit s'appuyer sur:

- des inspections du travail et autres autorités chargées de l'application de la législation qui soient suffisamment robustes;
- des employeurs engagés dans la promotion du recrutement équitable;
- des organisations syndicales dynamiques à même de représenter efficacement les travailleurs, de leur fournir des services pertinents et de contrôler les pratiques de recrutement; et
- des partenariats avec des organisations actives de la société civile dans les pays d'origine et de destination.

En contexte migratoire, cela implique également de veiller à la promotion du travail décent dans les communautés d'origine afin de pouvoir s'opposer aux pratiques informelles et abusives de recrutement, de migration et d'emploi.

Au cœur de l'Initiative pour recrutement équitable se trouvent les [Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable](#), que complète la [Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#). Ces deux documents, qui se fondent sur les normes internationales du travail, ont été négociés par un groupe tripartite d'experts et adoptés par le Conseil d'administration

du BIT. Ils constituent une référence exhaustive et internationalement reconnue destinée aux acteurs publics et privés cherchant à obtenir des orientations sur les politiques et pratiques de recrutement. À ce titre, ils ont déjà inspiré de nombreuses améliorations de la législation et de la pratique auprès des parties prenantes concernées de tous les niveaux. Sur la base de ces principes et en consultation avec ses mandants, l'OIT a mis au point un outil pratique appelé *Feuille de route pour le recrutement équitable: Guide pour l'action nationale*, un guide détaillé des mesures à prendre pour la mise en œuvre du recrutement équitable.

Au cours de la dernière décennie, l'OIT et ses partenaires ont commencé à traduire en actes ces principes de recrutement équitable dans le monde entier, prouvant ainsi que des progrès en la matière sont possibles. Depuis 2015, l'OIT travaille sur le recrutement équitable dans plus de 50 pays et a déjà aidé plus de 25 pays à aligner leur législation et leurs réglementations sur les principes de recrutement équitable. Au cours de la même période, on a également pu assister à 133 nouvelles ratifications de normes internationales du travail liées au recrutement de la part de pays du monde entier³. Ont également été créés une multitude d'outils de connaissance, d'orientation et de sensibilisation couvrant les plus divers pays, régions et secteurs afin de répondre aux principales problématiques y afférentes. L'implication du secteur privé a également pris de l'ampleur au cours de la dernière décennie, permettant ainsi de tester de nombreux projets pilotes de recrutement équitable. De leur côté, les organisations professionnelles d'agences d'emploi privées de 14 pays ont adopté des codes de conduite en matière de recrutement équitable.

L'OIT a également apporté son soutien à 95 centres de ressources pour les travailleurs migrants (CRM) dans 18 pays. Rien que dans la région de l'Association des nations de l'Asie du Sud-est (ASEAN), les CRM ont fourni des services complets à près

de 650 000 travailleurs migrants (dont 43 pour cent de femmes) entre 2011 et 2024. Quelque 15 600 litiges ont été réglés avec l'aide de ces CRM entre 2014 et 2024, avec plus de USD 13 millions d'indemnisation accordés à des travailleurs migrants⁴, renforçant ainsi les protections contre l'exploitation. Par ailleurs, en collaboration avec son Centre international de formation (CIF-OIT), l'OIT a dispensé de nombreuses formations relatives au recrutement équitable pour aider les mandants à renforcer leurs connaissances et capacités en la matière⁵.

Et pourtant, la **transparence des pratiques de recrutement, la mise en conformité des acteurs non conformes et l'application effective de la législation restent des problématiques persistantes**. Malgré les résultats obtenus dans de nombreux pays et secteurs, les progrès demeurent inégalement répartis et la portée des initiatives est souvent limitée. De surcroît, certaines catégories de travailleurs, telles que les personnes déplacées de force, ne sont souvent affectées qu'à la marge par les nouvelles législations et politiques. Pour relever ces défis et continuer d'avancer, il convient de mettre en place à tous les niveaux des approches coopératives, multidisciplinaires et intégrant les considérations de genre, ainsi que des solutions plus pratiques, locales et sectorielles, dans le but de construire des «modèles d'intervention» à même d'être rapidement adaptés et répliqués dans d'autres contextes.



© COEF Ressources/ILO

3 Depuis 2014, les ratifications suivantes ont été signalées:

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 : quatre ratifications supplémentaires;
- Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930 : 60 ratifications supplémentaires;
- Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 : deux ratifications supplémentaires;
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 : dix ratifications supplémentaires;
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 : quatre ratifications supplémentaires;
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 : sept ratifications supplémentaires;
- Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007 : 18 ratifications supplémentaires;
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 : 28 ratifications supplémentaires.

4 Pour plus d'informations, veuillez consulter les pages web du projet: [FAIRWAY](#), [Safe and Fair](#), [TRIANGLE in ASEAN](#), [Ship to Shore Rights South East Asia](#), [Migrant Advocacy for Rights](#) et [Protecting the Rights of Migrant Workers through Empowerment and Advocacy](#).

5 Le rapport d'activité 2024 a recensé plus de 1 400 parties prenantes formées au recrutement équitable depuis 2018.

Prochaines étapes...

En s'appuyant sur ces avancées tout en tirant parti de la position unique qu'occupe l'OIT, l'Initiative pour le recrutement équitable entre désormais dans une nouvelle phase grâce à sa nouvelle stratégie, à savoir la **Stratégie 2026-2030 – La voie à suivre, de la politique à la pratique**.

Cette stratégie, qui est le résultat direct d'une analyse critique approfondie des actions menées au cours des dix dernières années, s'appuie sur les éléments suivants:

- **Soutien renouvelé aux réglementations en matière de recrutement et à leur alignement** sur les normes internationales du travail pertinentes, ainsi que sur les principes et directives de l'OIT, **et identification des moyens à mettre en œuvre pour régulariser les filières de recrutement** (ce qui peut à son tour conduire à une amélioration des conditions de travail et à la régularisation des emplois concernés).
- **Poursuite active du dialogue social et promotion d'une approche basée sur les normes internationales du travail** en matière de recrutement des travailleurs, tout en luttant contre la discrimination à toutes les étapes du recrutement et de l'emploi.
- **Accent mis sur l'application effective** des politiques et réglementations régissant le recrutement à l'échelle nationale ou transfrontalière afin d'accroître leur impact sur la vie des travailleurs, et intensification des actions visant à l'améliorer **l'accès à la justice des travailleurs**, y compris en matière de mécanismes de réparation appropriés et efficaces.
- **Accent mis sur des solutions et outils adaptés aux différents contextes et secteurs, et qui soient en mesure de s'attaquer aux obstacles rencontrés**

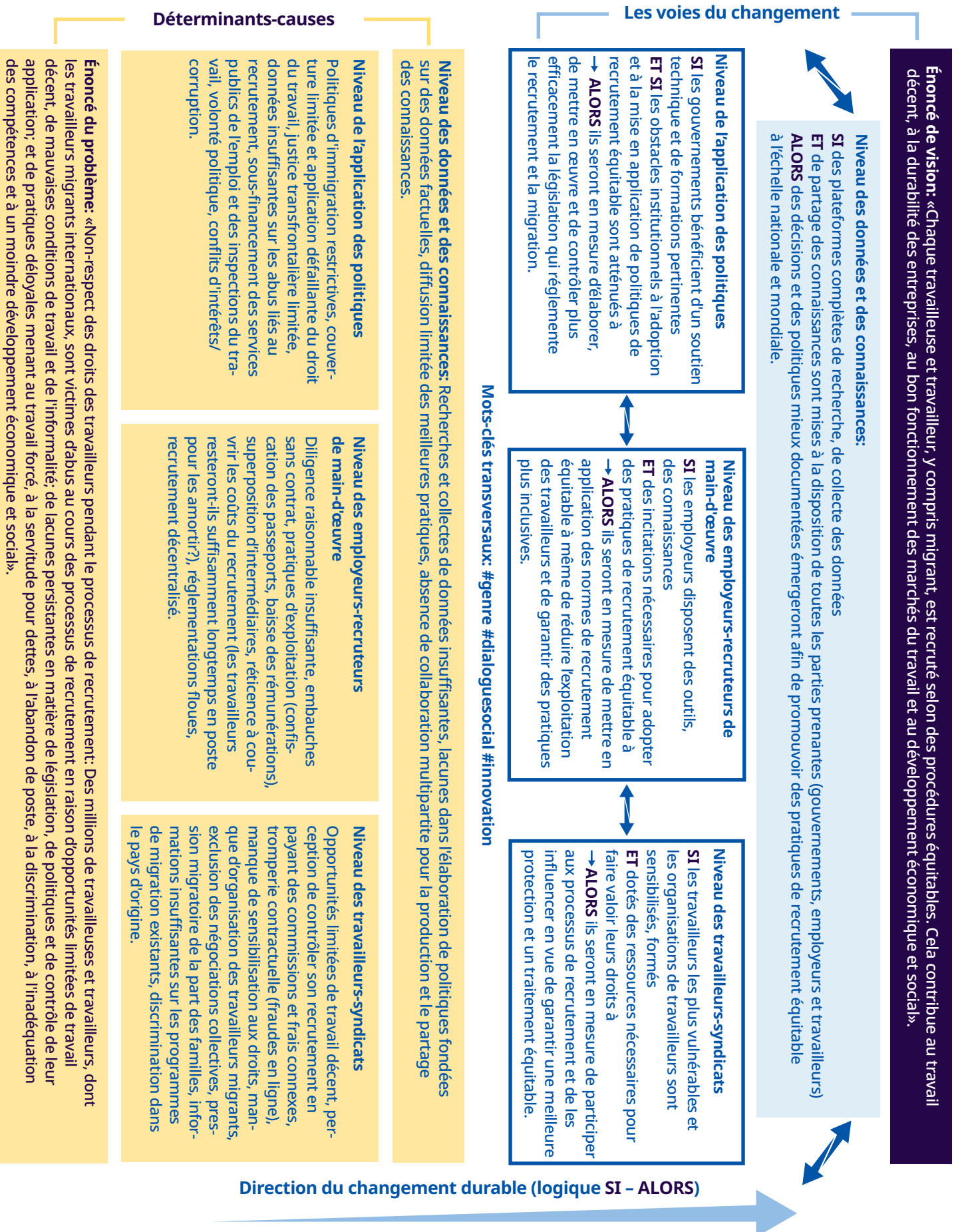
par des groupes spécifiques de travailleurs exposés à des risque d'exclusion, ainsi qu'à ceux rencontrés par les employeurs et les recruteurs de main-d'œuvre pour mettre en pratique un recrutement équitable.

- **Tenue de consultations tripartites** destinées à promouvoir la traduction de stratégies et directives mondiales en **approches régionales et bilatérales**, et promotion de la mise en œuvre de **plans d'action nationaux** pour le recrutement équitable afin de mieux répondre aux besoins spécifiques des mandants.
- **Adaptation des pratiques prometteuses** et promotion des **échange et apprentissages pratiques entre pairs**.
- **Ajout dans les bases de données** des éléments manquants concernant les coûts de recrutement et conception de **méthodologies novatrices** pour mesurer les progrès accomplis.
- **Intensification des efforts visant à catalyser l'engagement multipartite** en élargissant et en approfondissant les collaborations et les partenariats avec les agences des Nations Unies et autres organisations pertinentes actives dans ce domaine.
- **Amélioration des connaissances et de la compréhension des processus de recrutement** à l'intérieur des frontières nationales, y compris en matière de recrutement **des réfugiés et des personnes déplacées de force**, et **soutien à l'accès de ces personnes à un recrutement équitable et à un travail décent**.

Tout cela permettra de créer des synergies et d'améliorer la communication, la sensibilisation et la capacité à adapter et à mettre en œuvre les meilleures pratiques, tout en facilitant le transfert des connaissances et des apprentissages entre les régions.



Aperçu de la théorie du changement de l'Initiative pour le recrutement équitable



Notre vision

Un monde où chaque travailleur – y compris migrant ou réfugié⁶ – est recruté selon des procédures équitables, contribuant ainsi au travail décent, à la durabilité des entreprises, au bon fonctionnement et à l'inclusivité des marchés du travail, et au développement économique et social.

Notre mission

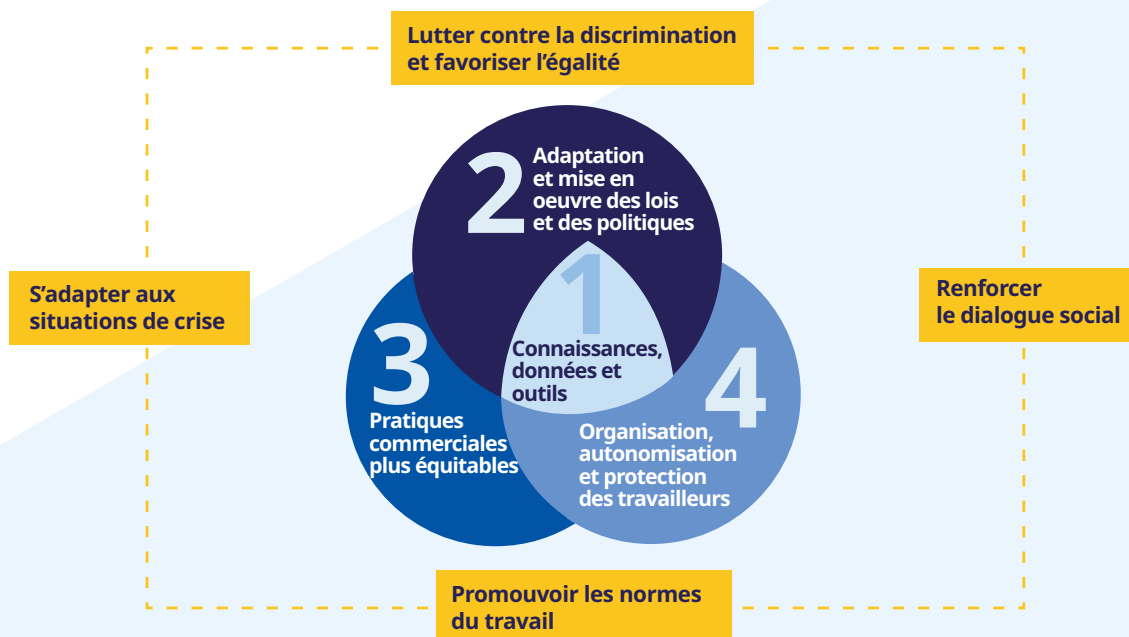
Être la principale source de connaissances, d'orientations et d'actions en matière de recrutement équitable. Nous conduisons le changement systémique en dotant les mandants de l'OIT des outils, des données factuelles et des partenariats nécessaires pour défendre les droits, promouvoir le travail décent, renforcer la législation, favoriser le dialogue social et renforcer les capacités – tout en mobilisant l'action multilatérale pour en démultiplier l'impact.

Nos domaines de résultats

Grâce à des actions menées à de multiples niveaux, la Stratégie 2026-2030 de l'Initiative pour le recrutement équitable entend garantir que les données factuelles collectées dans les différents pays, le long des principaux axes migratoires et dans les secteurs à haut risque trouvent une traduction tangible dans des interventions ciblées et l'élaboration de nouvelles ressources permettant de s'attaquer aux problématiques émergentes. La stratégie s'articule autour de quatre domaines de résultats interdépendants soutenus par des efforts transversaux.

- **Domaine de résultats 1:** Générer des connaissances, données, outils pratiques et critères de mesure visant à soutenir des politiques et pratiques fondées sur des données probantes
- **Domaine de résultats 2:** Soutenir les réformes législatives et politiques, ainsi que leur mise en application effective.
- **Domaine de résultats 3:** Promouvoir et mettre en œuvre des pratiques équitables au niveau des entreprises
- **Domaine de résultats 4:** Renforcer la protection, l'organisation et l'autonomisation des travailleurs

De manière transversale, la Stratégie 2026-2030 de l'Initiative pour le recrutement équitable continuera de promouvoir les normes internationales du travail et leur mise en œuvre effective, tout en encourageant le dialogue social à tous les niveaux. En s'appuyant sur les recherches menées et autres outils développés au cours de la dernière décennie, cette nouvelle stratégie mettra en œuvre des actions spécifiques visant à lutter contre les origines multiples des discriminations en matière de recrutement et à promouvoir l'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, au vu de la complexité croissante des contextes de recrutement et de migration, la Stratégie 2026-2030 cherchera à mieux les comprendre et à relever les défis liés au recrutement des travailleurs en situations de crise.



6 Sauf indication contraire, les normes de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité ou statut migratoire. Les normes internationales du travail s'appliquent donc aux migrants, aux réfugiés et aux personnes déplacées de force en leur qualité de travailleurs.

Nos moyens d'action

Nos partenariats élargis

L'OIT mettra à profit sa structure tripartite et son mandat spécifique lié au monde du travail pour promouvoir et étendre les partenariats qui permettent de démultiplier l'impact, l'adaptabilité et la durabilité des actions menées.

Dans cette optique, une collaboration renforcée avec les autres agences des Nations Unies activement impliquées dans les questions de recrutement – notamment l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH), l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDD), ONU femmes, l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), entre autres – sera activement poursuivie pour tirer parti de la complémentarité des mandats, des mandants, des expertises et des expériences. La mise en place conjointe d'outils, de messages et de campagnes de sensibilisation, ainsi que de plateformes coordonnées de gestion et d'échange des connaissances, profitera à tous. Il s'agira également de mettre à profit le rôle du Réseau des Nations Unies sur les migrations, en sa qualité de catalyseur de l'action conjointe des Nations Unies en matière de recrutement équitable et éthique, et de renforcer les collaborations dans le cadre de l'Alliance 8.7.

En collaboration avec ses mandants tripartites, l'OIT encouragera de nouveaux partenariats tournés vers l'action avec des établissements de recherche et d'enseignement supérieur, des initiatives multipartites, des groupes de réflexion, des organisations de la société civile et autres acteurs privés. La composition du Comité consultatif de l'Initiative pour le recrutement équitable continuera d'être élargie afin de représenter un éventail plus large d'expériences géographiques et thématiques. Sera également étudiée l'opportunité de créer auprès de l'Initiative un conseil consultatif universitaire chargé de fournir des orientations éclairées sur les domaines de recherche émergents.

Amélioration de la communication en vue du renforcement des activités de sensibilisation et de plaidoyer

On trouve au cœur de l'approche de l'OIT en matière de recrutement équitable et de travail décent la reconnaissance du caractère essentiel de pratiques de recrutement équitable à même de protéger

les travailleurs et de faciliter le fonctionnement des marchés du travail.

Pour accroître l'impact de la communication et du plaidoyer, de nouveaux efforts seront entrepris pour étendre l'utilisation de la technologie, notamment grâce à la transformation de la plateforme www.fairrecruitmenthub.org, et ce afin de créer et de diffuser des contenus destinés à promouvoir les recherches, les données, les expériences et les pratiques issues du travail de l'Initiative. En partenariat avec les acteurs concernés, l'Initiative pour le recrutement équitable mettra en place des actions visant à renforcer le plaidoyer et la sensibilisation par le biais de différents canaux et plateformes, notamment en élaborant des récits et des campagnes à échelle humaine ciblant différents publics. Grâce à son travail sur l'implication des médias, l'Initiative pour le recrutement équitable continuera de promouvoir des discours équilibrés sur le recrutement équitable et la migration de main-d'œuvre. Il s'agit ainsi d'améliorer les perceptions du public en la matière et de contribuer aux débats sur l'action publique en se basant sur des données factuelles.

Favoriser l'innovation pour garantir le recrutement équitable

Poursuivant son objectif d'intégration du recrutement équitable à des réalités complexes en constante évolution, l'Initiative pour le recrutement équitable continuera de rechercher et de promouvoir des approches et pratiques novatrices et adaptatives. Il s'agira notamment d'améliorer la conception de la législation et de l'action publique, d'identifier des stratégies de mise en œuvre plus efficaces, de conclure de nouveaux types de partenariats, de tirer parti des outils numériques et de revoir les méthodes de travail de l'Initiative. Afin de s'attaquer aux problématiques les plus pressantes, un modèle robuste de suivi et d'apprentissage adaptatif sera mis en place pour évaluer les progrès réalisés, générer des données probantes et ajuster continuellement la stratégie à adopter.



© Duilio Rodriguez/ILO



Domaine de résultats 1: Connaissances, données, outils pratiques et critères de mesure visant à soutenir des politiques et pratiques fondées sur des données probantes

Des connaissances et des données sur les causes profondes, les caractéristiques et l'ampleur du recrutement abusif, ainsi que sur les éventuelles solutions à apporter, que ce soit à l'échelle nationale ou transfrontalière, sont développées, partagées avec les parties prenantes et utilisées par ces dernières pour mieux cibler les interventions, étayer l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles, modifier les attitudes et les comportements, mesurer les progrès accomplis et répliquer les bonnes pratiques de recrutement équitable. **Des outils sectoriels et contextuels** seront également développés à cet effet.



Les connaissances, les données, les pratiques prometteuses et les expériences documentées seront traduites en messages de sensibilisation plus ciblés, en matériel pédagogique et en outils pratiques permettant d'aider les mandants à mettre en application le recrutement équitable sur le terrain. Les domaines de travail suggérés pour atteindre les résultats escomptés sont les suivants:

- renforcement des capacités et assistance technique pour la collecte et l'analyse des données, et élaboration de différents indicateurs de mesure des progrès réalisés;
- développement et diffusion d'outils pratiques, de recherches et d'orientations sectorielles et thématiques;
- élargissement et spécialisation de l'offre de formation disponible;
- facilitation de l'apprentissage et des échanges entre pairs (via www.fairrecruitmentnethub.org, entre autres); et
- promotion à l'échelle mondiale de perceptions, d'attitudes et de discours plus équilibrés en matière de recrutement équitable et de migration de main-d'œuvre.

Dans le cadre du domaine de résultats 1, l'Initiative pour le recrutement équitable cherchera à obtenir les résultats suivants:

- **Résultat 1.1:** La disponibilité de données ventilées et de recherches de qualité sur le recrutement, notamment en ce qui concerne les commissions et frais connexes facturés aux travailleurs est accrue.
- **Résultat 1.2:** La disponibilité de lignes directrices et d'outils pratiques et factuels sur le recrutement équitable est renforcée
- **Résultat 1.3:** Les capacités des gouvernements, des partenaires sociaux, des agences d'emploi privées et des autres acteurs concernés sont renforcées afin de promouvoir et de mettre en œuvre le recrutement équitable.
- **Résultat 1.4:** La sensibilisation, la diffusion et le partage des connaissances sur le recrutement équitable sont promus et contribuent à des discours plus équilibrés sur la migration de main-d'œuvre.



Domaine de résultats 2: Soutenir les réformes législatives et politiques, ainsi que leur mise en application effective

Les décideurs et les pouvoirs publics prennent des mesures concrètes pour adopter ou parfaire la législation et les politiques relatives au recrutement équitable aux niveaux national, bilatéral et régional, et pour assurer leur **application effective** le long des axes migratoires et dans les secteurs à haut risque, notamment en améliorant l'accès à la justice.



Dans le cadre du domaine de résultats 2, l'Initiative pour le recrutement équitable continuera de soutenir et de défendre l'élaboration et la réforme de la législation et des politiques y afférentes, en veillant à ce que celles-ci tiennent compte des considérations de genre, reposent sur des données probantes et soient alignées sur les normes internationales du travail pertinentes. L'accent sera également mis sur la mise en œuvre de ces législations et politiques afin de garantir qu'elles aient un véritable impact sur la vie des travailleurs et sur le fonctionnement au quotidien des marchés du travail. Cet objectif pourra être atteint en approfondissant et en élargissant le soutien apporté à la mise en application effective de la législation et autres réglementations pertinentes, notamment en renforçant les capacités des institutions publiques et des partenaires sociaux concernés. Une plus grande attention sera portée aux secteurs caractérisés par des risques élevés de recrutement abusif et aux moyens de lutter contre les formes croisées de discrimination en matière de recrutement afin de mieux répondre aux besoins spécifiques des travailleuses et travailleurs les plus exposés aux abus. De surcroît, au vu de la persistance des abus en matière de recrutement, l'Initiative pour le recrutement équitable entend privilégier le renforcement effectif des procédures de plaintes et l'amélioration de l'accès des travailleurs à des systèmes efficaces de prévention et de résolution des conflits de travail.

Enfin, les travaux menés dans le cadre de ce domaine de résultats viseront à établir clairement le lien entre recrutement équitable et travail décent. Il convient à cet effet de reconnaître que les déficits en travail décent, qui procèdent d'inégalités structurelles et de formes croisées de discrimination, poussent les travailleurs à se tourner vers des filières de recrutement et de migrations illégales

et informelles, et que dans le même temps, les pratiques abusives de recrutement conduisent souvent à des emplois dans l'économie informelle caractérisés par de mauvaises conditions de travail, voire à l'exploitation aux fins d'activités criminelles. Les outils d'orientation existants liés aux problématiques de genre seront améliorés et mis à contribution pour que soient prises des mesures politiques et législatives inclusives tenant compte des considérations de genre, notamment grâce à l'identification et à l'atténuation des formes croisées de discrimination, et en particulier celles fondées sur le genre, la race et le statut migratoire. Il s'agira ainsi de mieux répondre aux vulnérabilités spécifiques des différents groupes de travailleuses et travailleurs migrants.

Dans le cadre du domaine de résultats 2, l'Initiative pour le recrutement équitable cherchera à obtenir les résultats suivants:

- **Résultat 2.1:** Les politiques, plans et cadres réglementaires nationaux, bilatéraux et régionaux sont mieux alignés sur les normes internationales relatives au recrutement équitable.
- **Résultat 2.2:** La capacité des pouvoirs publics à contrôler les pratiques de recrutement et à faire appliquer les lois et réglementations y afférentes est renforcée.
- **Résultat 2.3:** L'accès effectif à justice, et notamment aux procédures de plainte, est renforcé pour permettre de remédier aux violations des droits liées au recrutement.
- **Résultat 2.4:** Les approches, les connaissances et l'expérience de l'Initiative pour le recrutement équitable sont reflétées dans les discussions stratégiques menées aux niveaux international, régional et national.

Domaine de résultats 3: Promouvoir et mettre en œuvre des pratiques équitables au niveau des entreprises

Les employeurs, leurs organisations et les agences d'emploi privées élaborent, adoptent et renforcent les pratiques de recrutement équitable dans les contextes nationaux, migratoires et sectoriels clés, notamment par le biais de partenariats public-privé.



Dans le cadre du domaine de résultats 3, l'Initiative pour le recrutement équitable intensifiera son engagement auprès des organisations d'employeurs, des entreprises et des agences d'emploi privées afin d'implanter des pratiques de recrutement équitable dans les différents pays et secteurs. Des projets pilotes dans les secteurs de la construction, de l'agriculture et de l'habillement ont montré que l'adoption du recrutement équitable n'était pas seulement une affaire de justice, mais que cela constituait également une décision entrepreneuriale intelligente. Le recrutement équitable permet en effet d'améliorer l'adéquation des compétences, de stimuler la fidélisation et la motivation des travailleurs, et de réduire les conflits, entre autres avantages. L'objectif consiste donc à adapter ces pratiques prometteuses à l'ensemble des pays et secteurs.

Pour y parvenir, l'Initiative pour le recrutement équitable consolidera et adaptera ses directives sur la diligence raisonnable en matière de droits humains afin de s'attaquer, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, aux risques sectoriels et contextuels spécifiques. Elle étendra les initiatives pilotes qui permettent de démontrer les avantages économiques et sociaux du recrutement équitable, notamment en tant que stratégie de formalisation, et documentera à cet effet les leçons apprises du point de vue des employeurs et des travailleurs afin d'étayer les changements nécessaires en la matière. En s'appuyant sur des plateformes telles que le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé de l'OIT, l'Initiative renforcera les réseaux d'entreprises afin de favoriser le partage des données, l'alignement des pratiques et la résolution des problématiques opérationnelles. L'Initiative pour le recrutement équitable soutiendra également

la mise en place ou l'amélioration opérationnelle de procédures de plainte à même d'apporter une réponse en temps réel aux différends liés au recrutement. Elle aidera les agences d'emploi privées à rédiger et à adopter des codes de conduite conformes aux normes et directives de l'OIT, et partagera les bonnes pratiques en matière de responsabilité des entreprises. Il s'agira enfin de promouvoir la coopération entre les secteurs public et privé en renforçant la collaboration entre les agences d'emploi privées et les services publics de l'emploi, et en améliorant la portée et la cohérence des pratiques de recrutement.

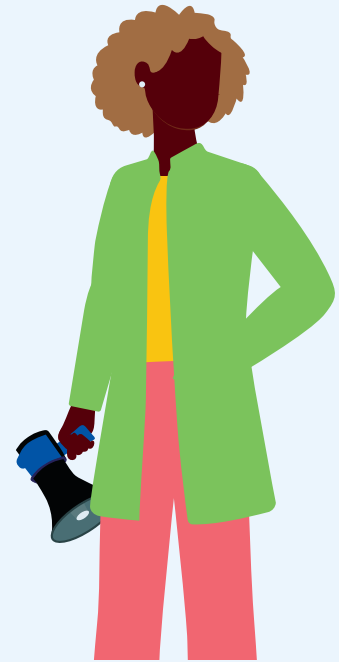
Dans le cadre du domaine de résultats 3, l'Initiative pour le recrutement équitable cherchera à obtenir les résultats suivants:

- **Résultat 3.1:** Les pratiques prometteuses de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au sein des processus de recrutement sont documentées de manière détaillée en collaboration avec les principales parties prenantes.
- **Résultat 3.2:** Les partenariats avec le secteur privé et les réseaux d'entreprises sont renforcés afin d'assurer la promotion du recrutement équitable.
- **Résultat 3.3:** Les connaissances et la capacité de mise n'œuvre effective du recrutement équitable par les organisations d'employeurs, leurs membres et les entreprises de différents secteurs sont renforcées.
- **Résultat 3.4:** Les processus de mise en œuvre du recrutement équitable par les agences d'emploi privées, ainsi que leur collaboration avec les services publics de l'emploi, sont améliorés.



Domaine de résultats 4: Renforcer la protection, l'organisation et l'autonomisation des travailleurs

Les travailleurs et leurs organisations participent et contribuent effectivement à l'élaboration et à la mise en œuvre des réglementations, politiques et pratiques de recrutement équitable dans les contextes nationaux, migratoires et sectoriels clés, notamment par le biais de la prestation de services plus nombreux et de meilleure qualité aux travailleurs migrants.



Dans le cadre du domaine de résultats 4, l'Initiative pour le recrutement équitable continuera de soutenir les syndicats et les organisations de la société civile dans leur travail d'autonomisation et de protection des travailleurs, en les aidant notamment à défendre, promouvoir et contrôler l'application des réglementations, politiques et pratiques de recrutement équitable auxquelles ils contribuent. En garantissant l'accès des travailleurs migrants à des services essentiels, tels que l'assistance juridique et le soutien aux victimes d'abus, les syndicats apporteront une contribution concrète à leur protection tout en approfondissant la compréhension de leurs besoins spécifiques. Les efforts menés en ce sens permettent également de soutenir les syndicats dans leurs stratégies d'organisation et de représentation des travailleurs migrants visant à améliorer leur protection et leur autonomisation, tout en renforçant les capacités syndicales à contribuer efficacement aux consultations législatives et stratégiques sur les questions liées au recrutement.

Pour atteindre cet objectif, l'Initiative pour le recrutement équitable soutiendra des actions visant à faire progresser la compréhension et les capacités des organisations de travailleurs dans les domaines suivants:

- problématiques spécifiques au recrutement équitable;

- partage des meilleures pratiques syndicales entre les pays;
- élaboration et diffusion d'orientations et d'outils ciblés relatifs au recrutement équitable et aux droits des travailleurs; et
- renforcement des réseaux et des partenariats stratégiques entre les syndicats des pays d'origine et de destination.

Dans le cadre du domaine de résultats 4, l'Initiative pour le recrutement équitable cherchera à obtenir les résultats suivants:

- **Résultat 4.1:** Des outils et des pratiques prometteuses sont développés et diffusés parmi les réseaux d'organisations de travailleurs.
- **Résultat 4.2:** Les connaissances et capacités des organisations de travailleurs visant à mettre en œuvre le recrutement équitable et à renforcer la représentation, l'autonomisation et la voix des travailleurs migrants sont renforcées.
- **Résultat 4.3:** L'accès des travailleurs migrants à l'information et aux services tout au long du processus de recrutement est améliorée.
- **Résultat 4.4:** La capacité des organisations de travailleurs à améliorer l'accès des travailleurs à la justice et aux mécanismes de réparation en cas d'abus liés au recrutement est améliorée.

► Annexe: Cadre d'activités suggéré pour la mise en œuvre de la Stratégie 2026-2030 de l'Initiative pour le recrutement équitable

Cette annexe propose des **suggestions d'activités** pouvant être mises en œuvre afin d'atteindre les résultats identifiés. Cette liste, établie en consultation avec le personnel de terrain de l'OIT, les membres du Comité consultatif de l'Initiative pour le recrutement équitable et autres partenaires, **n'est pas exhaustive et dépend de la disponibilité des financements y afférents**. Ce document doit donc être considéré comme **un document évolutif devant être régulièrement mis à jour** et révisé en consultation avec le Comité consultatif de l'Initiative pour le recrutement équitable afin de répondre aux nouvelles problématiques et priorités en la matière.

Domaine de résultats 1: Générer des connaissances, données, outils pratiques et critères de mesure visant à soutenir des politiques et pratiques fondées sur des données probantes

Résultat 1.1: La disponibilité de données ventilées et de recherches de qualité sur le recrutement, notamment en ce qui concerne les commissions et frais connexes facturés aux travailleurs est accrue.

- **Continuer de soutenir la mise en œuvre des collectes de données statistiques nationales** en utilisant la méthodologie de l'ODD 10.7.1, introduire des modules couvrant les questions de migration et de recrutement dans d'autres activités pertinentes de collecte de données statistiques, ce qui inclut des enquêtes spécialisées sur les migrations, et/ou mener des enquêtes ad hoc dans le cadre du Partenariat mondial pour les connaissances sur les migrations et le développement (KNOMAD)⁷.
- **Élaborer un indicateur «de jure» sur les commissions et frais connexes**, et une méthodologie y afférente pour l'établir en fonction de la cartographie législative dressée en 2018 et 2023-2024.
- **Mener une étude de faisabilité concernant l'élaboration d'une méthodologie visant à établir une estimation globale des commissions et frais de recrutement.**
- **Mettre à jour la base de données sur les législations et politiques relatives aux commissions et frais de recrutement, ainsi que l'étude mondiale y afférente.**
- Promouvoir la normalisation et l'harmonisation des **méthodologies de collecte de données sur les commissions et frais de recrutement utilisées par les sociétés d'audit privées.**
- Mener **des recherches techniques exploitables dans des domaines thématiques clés**, tels que:
 - ▷ le lien entre recrutement et formalisation;
 - ▷ le rôle du recrutement équitable dans la lutte contre la mobilité climatique;
 - ▷ le recrutement en contextes de crise et de déplacement forcé;
 - ▷ les marchés publics; l'égalité femmes-hommes;
 - ▷ la non-discrimination et le handicap; et
 - ▷ la régulation du recrutement par le biais de plateformes numériques.
- **Mener des recherches exploitables tenant compte des considérations de genre** sur les problématiques de recrutement **dans les secteurs les plus exposés aux risques d'abus**, tels que la pêche, l'agriculture, le tourisme et l'hôtellerie, la production manufacturière, la construction civile et le travail domestique.
- Approfondir **les connaissances sur la façon dont les obligations, la coopération et l'application de la législation en matière de recrutement équitable peuvent être intégrées aux politiques commerciales, économiques et d'investissement.**

7 Pour en savoir plus sur les enquêtes OIT-KNOMAD, voir: <https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2944/download/41192>.

Résultat 1.2: La disponibilité de lignes directrices et d'outils pratiques et factuels sur le recrutement équitable est renforcée.

- **Mener des recherches et orientations techniques** sur les pratiques de recrutement **et adapter de la théorie du changement à des secteurs spécifiques**, tels que la pêche et la transformation des produits de la mer, l'agriculture, l'exploitation minière, le tourisme et l'hôtellerie, la construction civile, le travail domestique, les services à la personne et le sport.
- Créer de nouveaux **guides et outils pratiques** pour aider les mandants à s'attaquer aux problématiques de recrutement dans les domaines ci-après:
 - ▷ la réglementation et le contrôle des agences d'emploi privées et autres intermédiaires, que ce soit à l'échelle nationale ou transfrontalière, y compris en ce qui concerne les coûts liés au changement d'employeur dans le pays de destination;
 - ▷ la coopération entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées;
 - ▷ l'accès à la justice, le versement d'indemnités et les mécanismes de réparation; et
 - ▷ les approches et méthodologies de collecte de données.
- **Élargir l'identification de «pratiques prometteuses» et la compilation de questions/réponses** couvrant d'autres pays et thématiques, telles que:
 - ▷ la place d'un dialogue social fructueux dans la conception et la mise en œuvre de la législation et des politiques;
 - ▷ les modèles et arguments économiques en faveur du recrutement équitable; et
 - ▷ la mise en place de procédures de plainte pour faire face aux abus liés au recrutement.

Résultat 1.3: Les capacités des gouvernements, des partenaires sociaux, des agences d'emploi privées et des autres acteurs concernés sont renforcées afin de promouvoir et mettre en œuvre le recrutement équitable.

- **Actualiser et développer les cursus de formation du CIF-OIT sur le recrutement équitable**, notamment en poursuivant et en régionalisant le cursus annuel sur le recrutement équitable ouvert à toutes et tous.
- **Incorporer du matériel pédagogique concernant le recrutement équitable aux formations dispensées dans d'autres domaines spécialisés** de l'OIT:
 - ▷ inclusion du recrutement équitable dans les formations relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme;
 - ▷ élargissement de la portée du manuel existant de formation au recrutement équitable; et
 - ▷ ciblage de nouveaux publics, dont les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les écoles de commerce et les médias.
- **Développer un module de formation en ligne sur les approches sectorielles**, en se basant sur les résultats des recherches menées dans les secteurs les plus exposés aux risques de recrutement abusif.
- **Créer auprès de l'Initiative pour le recrutement équitable un groupe consultatif – ou un «groupe de réflexion» – comprenant des partenaires universitaires** afin de mieux identifier les enjeux émergents, les besoins en recherche et les approches de terrain, et de tirer parti du potentiel des réseaux académiques et des concepts issus de la recherche universitaire. Les enseignements consolidés procédant des discussions thématiques menées par ce groupe pourraient également alimenter et enrichir le Pôle de connaissances (Knowledge Hub).

Résultat 1.4: La sensibilisation, la diffusion et le partage des connaissances sur le recrutement équitable sont promus et contribuent à des discours plus équilibrés sur la migration de main-d'œuvre.

- **Mener des recherches sur les liens entre les discours et les attitudes à l'égard des migrants, des réfugiés et des personnes déplacées de force**, notamment en matière de discrimination et de xénophobie, ainsi que sur **les effets des informations diffusées par les médias sur la prise de décision** des migrants potentiels.
- **Renforcer les capacités de professionnels ciblés de la communication et des médias** en vue de la production de récits et reportages précis, équilibrés et sensibles au genre sur le travail forcé, la migration de main-d'œuvre et le recrutement équitable.
- **Renforcer les réseaux de médias et de communication** aux niveaux national et régional afin de promouvoir des discours équilibrés sur la migration de main-d'œuvre, y compris par le biais de reportages transfrontaliers.
- **Établir des partenariats avec les cursus universitaires liés aux médias et à la communication** afin de renforcer la capacité des futurs professionnels de la communication et des médias à contribuer à des discours équilibrés autour du travail forcé, du recrutement équitable et de la migration de main-d'œuvre.
- **Développer le Pôle de connaissances sur le recrutement équitable (Knowledge Hub)**, notamment en encourageant les échanges nationaux, régionaux et mondiaux et en recherchant des synergies avec les plateformes existantes des autres agences des Nations Unies.
- **Faciliter les échanges entre pairs et entre régions, ainsi que les opportunités d'apprentissage** entre les différentes parties prenantes concernées (par exemple, entre les agences de recrutement et les organisations professionnelles des agences d'emploi privées).

Domaine de résultats 2: Soutenir les réformes législatives et politiques, ainsi que leur mise en application effective

Résultat 2.1: Les politiques, plans et cadres réglementaires nationaux, bilatéraux et régionaux sont mieux alignés sur les normes internationales relatives au recrutement équitable.

- Mettre en œuvre la [*Feuille de route pour le recrutement équitable de l'OIT*](#) dans des pays ciblés par le biais de processus de dialogue social inclusifs, et ce afin d'identifier des domaines d'action prioritaires et de soutenir l'apprentissage et les échanges entre pairs parmi les pays concernés. Cela inclut:
 - ▷ L'évaluation des législations et réglementations en matière de recrutement et de leur application pratique, et la prestation d'une assistance technique ciblée pour combler les lacunes juridiques et réglementaires en adéquation avec les normes internationales du travail.
 - ▷ Le soutien à la consultation tripartite sur les réformes juridiques et stratégiques, et le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à participer de manière constructive à de telles consultations.
 - ▷ La sensibilisation et le renforcement des capacités des législateurs sur les questions de recrutement et les normes internationales du travail y afférentes, et sur les risques associés au travail forcé et aux déficits en travail décent dans les pays d'origine et les pays d'emploi, et ce afin de promouvoir des cadres politiques et juridiques exhaustifs.
- La promotion de la ratification des normes internationales du travail pertinentes en matière de recrutement, en s'appuyant sur les travaux des organes de contrôle de l'OIT.
- Le renforcement de la capacité des parties prenantes concernées à négocier et à mettre en œuvre de manière effective des accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (AMBL) fondés sur les droits et intégrant les principes et directives en vigueur en matière de recrutement équitable. Cela peut inclure l'élaboration d'outils et d'orientations spécifiques à l'intention des pays qui conçoivent ou gèrent des programmes bilatéraux et circulaires de mobilité de la main-d'œuvre. Il peut également s'agir de cadres de formation conjoints, de procédures de sélection équitable et de mécanismes de contrôle de la qualité et de l'impact des processus de mise en adéquation de la demande et de l'offre d'emplois.
- Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de plans d'action régionaux de recrutement équitable permettant de mettre en contexte et d'opérationnaliser les priorités établies en matière recrutement équitable.

Résultat 2.2: La capacité des pouvoirs publics à contrôler les pratiques de recrutement et à faire appliquer les lois et réglementations y afférentes est renforcée.

- Renforcer les capacités des inspecteurs du travail et combler les lacunes institutionnelles afin d'améliorer la détection des abus de recrutement, notamment grâce à des approches tenant compte des considérations de genre et à des méthodes innovantes de ciblage sectoriel et stratégique.
- Renforcer la capacité des pouvoirs publics à analyser les facteurs sous-jacents et la vulnérabilité des travailleurs aux abus de recrutement, et les aider à élaborer des interventions basées sur des données probantes pour s'attaquer aux facteurs structurels contribuant au recrutement abusif.
- Fournir une assistance technique aux services publics de l'emploi et autres organismes gouvernementaux concernés; soutenir la rationalisation de l'enregistrement et de l'immatriculation des agences privées de l'emploi et assurer les contrôles y afférents; et renforcer la coopération avec les agences d'emploi privées.
- Renforcer la capacité des services publics de l'emploi à fournir des services de recrutement national et international équitables et efficaces, à garantir l'inclusivité des marchés du travail et à travailler en synergie avec les agences d'emploi privées. Cela peut inclure la promotion d'une collaboration structurée entre les services publics de l'emploi et les agences privées de recrutement transnational par le biais de formations conjointes, de protocoles opérationnels et d'outils numériques de gestion des postes vacants et des candidatures.

- **Renforcer la capacité des instituts nationaux de statistique à collecter et à analyser des données ventilées par sexe sur le recrutement.**
- **Dispenser des formations sur mesure aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs** afin de garantir qu'ils puissent participer plus efficacement aux discussions et aux mécanismes destinés à s'attaquer aux problématiques liées au recrutement des travailleurs migrants.

Résultat 2.3: L'accès effectif à justice, et notamment aux procédures de plainte, est renforcé pour permettre de remédier aux violations des droits liées au recrutement.

- **Mettre à jour les pratiques juridiques existantes destinées à remédier aux abus de recrutement, combler les lacunes y afférentes** et aider les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à éliminer les obstacles à l'accès à la justice des travailleurs migrants, tout en portant une attention particulière aux obstacles juridiques et pratiques liés au genre.
- **Soutenir les mécanismes d'intégration au marché du travail des victimes du travail forcé et du recrutement illégal**, notamment par le biais d'un accès prioritaire à la formation, de l'assistance juridique, de mécanismes d'embauche spécifiques et d'un soutien personnalisé, et ce en collaboration avec les syndicats, les inspecteurs du travail et autres acteurs de la société civile.
- **Sensibiliser et former le personnel des mécanismes judiciaires et extrajudiciaires d'accès à la justice du travail aux abus de recrutement et aux normes internationales du travail pertinentes, et améliorer l'efficacité des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail** dans leur traitement des plaintes liées au recrutement.
- **Soutenir la création de mécanismes de réparation transfrontaliers**, y compris par le biais d'accords bilatéraux de main-d'œuvre.
- **Documenter les cas de litiges stratégiques**, notamment en explorant les liens entre justice pénale et systèmes d'administration du travail.

Résultat 2.4: Les approches, les connaissances et l'expérience de l'Initiative pour le recrutement équitable sont reflétées dans les discussions stratégiques menées aux niveaux international, régional et national.

- **Apporter des contributions techniques aux conférences mondiales et régionales, et inscrire les questions de recrutement équitable à leur ordre du jour**, notamment dans le cadre du nouveau Forum tripartite de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre et le monde du travail, dont la création a été approuvée par le Conseil d'administration du BIT en 2025.
- **Renforcer les mécanismes de collaboration avec les différentes agences des Nations Unies** (telles que l'OIM) concernant les activités liées au recrutement équitable et éthique menées dans le cadre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et autres forums stratégiques mondiaux.
- **Unir ses forces à celles des agences des Nations Unies pour lancer une campagne mondiale sur l'élimination des abus de recrutement** et, plus spécifiquement, des commissions et frais connexes facturés aux travailleurs.

Domaine de résultats 3: Promouvoir et mettre en œuvre des pratiques équitables au niveau des entreprises

Résultat 3.1: Les pratiques prometteuses de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au sein des processus de recrutement sont documentées de manière détaillée en collaboration avec les principales parties prenantes.

- **Identifier et présenter régulièrement** des modèles prometteurs de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au sein des processus de recrutement équitable en œuvre dans divers secteurs et dans divers contextes de migration et de déplacement forcé. Faciliter l'accès du secteur privé et des partenaires sociaux aux enseignements tirés et aux meilleures pratiques.
- Dans le cadre du [Pôle de connaissances sur le recrutement équitable de l'OIT](#), **développer et actualiser une page Web dédiée**, organisée par secteur d'activité, avec toutes les ressources pertinentes de l'OIT sur la **diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au sein des processus de recrutement**. Renforcer les liens entre le [Helpdesk du BIT pour l'assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail](#) et la page Web dédiée du Pôle de connaissance afin de garantir un accès facilité aux différentes orientations.

Résultat 3.2: Les partenariats avec le secteur privé et les réseaux d'entreprises sont renforcés afin d'assurer la promotion du recrutement équitable.

- **Tirer parti du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé de l'OIT** pour garantir la diffusion des données relatives au recrutement auprès des employeurs et la mise en œuvre à grande échelle de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au sein des processus de recrutement, et organiser des consultations entre ce réseau mondial d'entreprises et les gouvernements ou organisations régionales ayant adopté des cadres de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et ce afin de faciliter les échanges sur les défis opérationnels et le partage de toute orientation nécessaire.
- **Organiser un événement mondial destiné à discuter à la fois des progrès accomplis et des défis persistants dans la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au sein des processus de recrutement**, avec la participation des partenaires tripartites, des organisations et initiatives pertinentes des Nations Unies (Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé de l'OIT, Pacte mondial des Nations Unies sur les migrations, HCDH Business, Forum des droits de l'homme, etc.), et d'initiatives importantes du secteur privé (Responsible Business Alliance, Institute for Human Rights and Business, Building Responsibly, entre autres).
- **Engager et faciliter des discussions dans les forums mondiaux pertinents du secteur privé** sur le recrutement afin de donner de l'écho à l'approche et aux apprentissages de l'OIT en matière de recrutement équitable.
- **Élargir le partenariat avec le Global Business School Network** afin de diffuser les nouvelles ressources pédagogiques sur le recrutement équitable auprès des écoles de commerce.

Résultat 3.3: Les connaissances et la capacité de mise n'œuvre effective du recrutement équitable par les organisations d'employeurs, leurs membres et les entreprises de différents secteurs sont renforcées.

- En collaboration avec les organisations d'employeurs, les organisations professionnelles sectorielles et les organisations de travailleurs des pays d'origine et de destination, **élaborer et mettre en œuvre des modèles pratiques de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au sein des processus de recrutement équitable** le long des axes migratoires les plus exposés aux risques d'abus, et ce afin de s'attaquer aux risques sectoriels spécifiques. Cela peut se faire par le biais de **partenariats public-privé** basés sur les modèles existants.
- En collaboration avec les organisations d'employeurs et les organisations professionnelles de recruteurs de main-d'œuvre, **élaborer des supports localisés de sensibilisation et de renforcement des capacités à l'intention des employeurs**, notamment sur les risques de recrutement abusif et leurs liens avec le travail non déclaré ou informel.
- **Convoquer des groupes de travail nationaux** – dans le cadre du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé, le cas échéant – avec les organisations d'employeurs et leurs membres pour mettre en contexte la prochaine *Boîte à outils mondiale 2025 OIT-OIE sur le devoir de diligence en matière de travail forcé* et développer des outils supplémentaires pour s'attaquer aux risques nationaux et sectoriels spécifiques des pays cibles.
- **Aider les organisations d'employeurs et les organisations professionnelles d'agences d'emploi privées à participer à l'élaboration des législations et politiques** concernant la réglementation des agences d'emploi privées.

Résultat 3.4: Les processus de mise en œuvre du recrutement équitable par les agences d'emploi privées, ainsi que leur collaboration avec les services publics de l'emploi, sont améliorés.

- **Mettre à jour ou élaborer des codes de conduite à destination des recruteurs de main-d'œuvre**, basés sur les normes internationales du travail et les [*Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable*](#), et mettre en place des systèmes robustes de suivi. **Documenter les pratiques prometteuses** en matière de suivi.
- **Mener des activités de renforcement des capacités et de formation à l'intention des agences d'emploi privées** en s'appuyant sur les nouveaux outils disponibles et les pratiques existantes, et encourager les échanges et l'apprentissage entre pairs sur les bonnes pratiques parmi les agences d'emploi privées.
- **Encourager la collaboration entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées**, conformément aux conventions n° 88 et n° 181 de l'OIT.

Domaine de résultats 4: Renforcer la protection, l'organisation et l'autonomisation des travailleurs

Résultat 4.1: Des outils et des pratiques prometteuses sont développés et diffusés parmi les réseaux d'organisations de travailleurs.

- **Documenter et diffuser les bonnes pratiques** sur les causes profondes des abus de recrutement en lien avec les droits des travailleurs migrants à la liberté syndicale et à la négociation collective.
- **Produire et diffuser des outils et des orientations sur le rôle des organisations de travailleurs** dans la promotion du recrutement équitable. Cela comprendra la finalisation et la diffusion de directives et d'outils spécifiques sur le recrutement équitable et les droits des travailleurs migrants à destination des organisations de travailleurs, tels que le [*Manuel syndical du CIF-OIT pour promouvoir les droits des travailleurs migrants et favoriser une gouvernance équitable*](#) ou le guide OIT-CSI sur la lutte contre le travail forcé et la traite des personnes, qui aborde également le recrutement abusif.
- **Améliorer et développer la page Web dédiée à l'autonomisation des travailleurs du [Pôle de connaissances sur le recrutement équitable de l'OIT](#).**

Résultat 4.2: Les organisations de travailleurs ont amélioré leurs connaissances et leurs capacités visant à mettre en œuvre le recrutement équitable et à renforcer la représentation, l'autonomisation et la voix des travailleurs migrants.

- **Soutenir la capacité des organisations de travailleurs à réviser et, le cas échéant, à améliorer leurs règlements et procédures internes** afin d'offrir aux travailleurs migrants une représentation effective et de promouvoir leur implication dans le dialogue social et la négociation collective.
- **Soutenir les organisations de travailleurs dans la sensibilisation de leurs membres concernant les droits et besoins spécifiques des travailleurs migrants, des réfugiés et des personnes déplacées de force** dans toutes les étapes du processus de recrutement, y compris en ce qui concerne les considérations de genre et de discrimination intersectionnelle.
- **Renforcer les capacités techniques et institutionnelles des organisations de travailleurs en matière d'organisation des travailleurs migrants, y compris, le cas échéant, les réfugiés et les personnes déplacées de force**, en vue de favoriser la syndicalisation des travailleurs migrants, des réfugiés et des personnes déplacées de force, et d'améliorer leur représentation et la prestation de services dédiés, en accordant une attention particulière aux considérations de genre et de discrimination intersectionnelle. Ces efforts devraient inclure la création de points focaux ou d'unités spécialisées spécifiques, ainsi que l'élaboration de stratégies dédiées, notamment dans les secteurs ou les contextes les plus exposés aux abus de recrutement.
- **Soutenir la création ou le renforcement de réseaux d'organisations de travailleurs consacrés à migration de main-d'œuvre et au recrutement équitable**, que ce soit à l'échelle nationale ou transfrontalière, **afin de faciliter les échanges entre pairs** et la diffusion d'informations dans les différentes régions.
- **Aider les organisations de travailleurs à développer leur capacité à s'engager dans des partenariats stratégiques le long des axes migratoires**, notamment grâce à la signature de protocoles d'accord entre syndicats visant à renforcer le recrutement équitable à l'échelle transfrontalière.

Résultat 4.3: L'accès des travailleurs migrants à l'information et aux services tout au long du processus de recrutement est améliorée.

- **Accroître la couverture, en termes de pays concernés et de langues proposées, de la plateforme de la CSI de conseils aux travailleurs migrants en vue de leur recrutement (Migrant Recruitment Advisor),** et améliorer également les systèmes d'information et de services de la plateforme, multiplier ses canaux de diffusion et améliorer sa capacité à recueillir et à traiter les plaintes liées au recrutement.
- **Renforcer les capacités des organisations de travailleurs en matière de prestation de services aux travailleurs migrants, réfugiés ou déplacés de force,** selon le cas, en ciblant les secteurs les plus exposés aux risques d'abus et en créant des services d'information et d'orientation à même de s'attaquer à des vulnérabilités intersectionnelles spécifiques. Cela pourrait se faire par la **création ou la consolidation de centres de ressources pour les travailleurs migrants (dirigés par des syndicats) ou de départements dédiés à la migration au sein des syndicats, qui se consacraient à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies d'organisation ciblant les travailleurs migrants.**
- **Aider les organisations de travailleurs à sensibiliser** les travailleurs migrants potentiels et leurs communautés par le biais de **campagnes de communication ciblées et adaptées à des groupes spécifiques de travailleurs,** tels que les travailleuses et travailleurs migrants, ou à des secteurs spécifiques, comme le travail domestique.
- **Aider les organisations de travailleurs à fournir des services spécifiques tenant compte des considérations de genre** aux travailleuses migrantes (y compris les réfugiées et les personnes déplacées de force) dans des secteurs d'activité spécifiques. Ces services devraient porter sur l'accès à la santé et à la sécurité au travail, la protection contre la violence et le harcèlement, et les conditions de travail.
- **Permettre aux organisations de travailleurs d'établir des partenariats stratégiques avec d'autres acteurs nationaux essentiels,** tels que les inspecteurs du travail et les organisations de la société civile, afin d'améliorer la prestation de services spécifiques aux travailleurs migrants.

Résultat 4.4: La capacité des organisations de travailleurs à améliorer l'accès des travailleurs à la justice et aux mécanismes de réparation en cas d'abus liés au recrutement est améliorée.

- **Renforcer et établir des partenariats stratégiques sur l'accès à la justice et aux mécanismes de réparation avec les principales parties prenantes,** et notamment avec les praticiens nationaux du droit, les agences concernées des Nations Unies et les organisations spécialisées de la société civile.
- **Améliorer la coopération entre les organisations de travailleurs et les principales parties prenantes, telles que les organisations de la société civile,** afin d'offrir de nouveaux services et d'améliorer la qualité des services existants visant à faciliter l'accès – directement ou par le biais de mécanismes d'orientation – aux procédures et mécanismes de plainte.
- **Renforcer la capacité des organisations de travailleurs et de leurs membres à offrir des services directs** aux travailleurs migrants en matière d'accès aux moyens de recours officiels et autres procédures de plainte, que ce soit par le biais du système juridique ou d'autres canaux extrajudiciaires.
- **Documenter et diffuser les pratiques émergentes et autres actions pertinentes des syndicats et de la société civile** en vue de promouvoir l'accès à la justice en cas d'abus liés au recrutement.



**Service des Principes et droits fondamentaux
au travail (FUNDAMENTALS)**

Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT)

Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 - Suisse
T: +41 (0) 22 799 61 11

► ilo.org/fairrecruitment



Sous licence CC BY 4.0 © Organisation internationale du Travail 2025.

OIT. *Initiative pour le recrutement équitable - Stratégie 2026-2030: La voie à suivre, de la politique à la pratique*, Genève: Bureau international du Travail, 2025. © OIT.