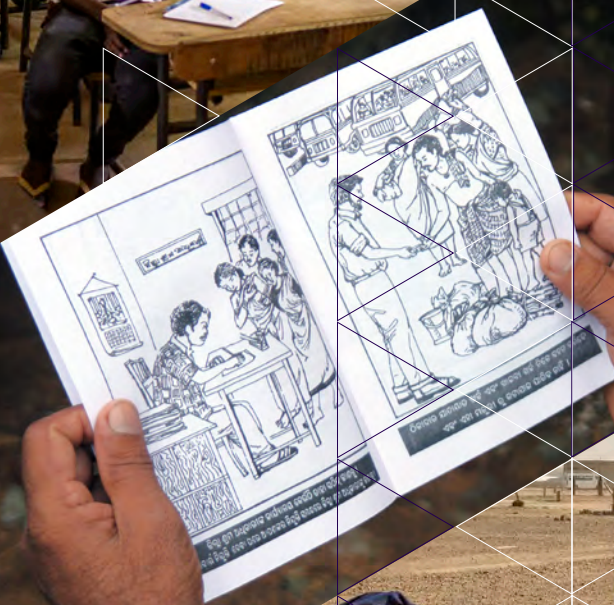




Organisation
internationale
du Travail

► Directives mondiales sur la réintégration économique des victimes du travail forcé par l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences



**Directives mondiales
sur la réintégration économique
des victimes du travail forcé
par l'apprentissage tout au long
de la vie et le développement
des compétences**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Directives mondiales sur la réintégration économique des victimes du travail forcé par l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences

ISBN: 978-92-2-034043-1 (print)

ISBN: 978-92-2-034044-8 (web pdf)

Egalement disponible en anglais: *Global guidelines on the economic reintegration of victims of forced labour through lifelong learning and skills development approaches*; ISBN: 978-92-2-033816-2 (print); ISBN: 978-92-2-033817-9 (web pdf), Genève, 2020

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

REP

Mis en page en Suisse

BIP

Avant-propos

Une éducation et une formation de qualité forment la base du développement économique et social non seulement des individus mais aussi de la société dans son ensemble. Pourtant, nombreux sont ceux qui n'ont pas la possibilité d'acquérir des connaissances et des compétences pertinentes qui leur permettraient de gagner décemment leur vie et de trouver leur place dans la société - particulièrement en période de crise sanitaire mondiale. Les personnes peuvent être exclues de l'accès et de la participation à l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences pour un large éventail de raisons, notamment des facteurs structurels, individuels et communautaires. Cela les rend vulnérables sur le marché du travail à de nombreuses formes d'exploitation qui prévalent encore aujourd'hui.

Selon les dernières estimations mondiales de l'OIT, 24,9 millions de personnes ont été victimes du travail forcé en 2016. En d'autres termes, chaque jour, il est probable qu'environ 25 millions d'hommes, de femmes et d'enfants travaillent dans des situations de grave exploitation qu'ils ne peuvent refuser ou quitter en raison de menaces, de violence, de coercition, de tromperie ou d'abus de pouvoir. La marginalisation sociale et économique, le manque d'éducation et le faible niveau de qualification, ainsi que l'impunité et les environnements permissifs, font tous partie d'une compréhension intégrée du comment et du pourquoi du travail forcé.

Dans la lutte mondiale contre le travail forcé, le *protocole de 2014 de l'OIT à la convention n° 29 de 1930 sur le travail forcé, ainsi que la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014*, ont mis un nouvel accent sur la nécessité de s'attaquer aux causes profondes du travail forcé et de garantir le plein respect de toutes les personnes offensées, quel que soit leur statut juridique sur le territoire national. Elles attirent notamment l'attention sur l'importance d'éduquer et d'informer les groupes vulnérables pour prévenir le travail forcé et de fournir aux victimes une aide à la réintégration économique à long terme, notamment par le développement des compétences. La *déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019* souligne la nécessité d'efforts concertés pour promouvoir l'acquisition de compétences et de certifications pour tous les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle. À la lumière de ces deux objectifs stratégiques, l'OIT a commandé l'élaboration de deux séries de directives, qui visent à mieux faire connaître la manière dont les systèmes, institutions et acteurs nationaux du développement des compétences, en coordination avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, peuvent contribuer à la lutte mondiale contre le travail forcé. Les premières directives se concentrent sur les approches de prévention, les secondes sur la réintégration des victimes par l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences.

Les présentes **Directives mondiales sur la réintégration économique des victimes du travail forcé par l'apprentissage tout au long de la vie et de développement des compétences** sont conçues pour aider les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les ONG et les praticiens du développement à soutenir la réintégration économique des victimes du travail forcé par des services formels et non formels de développement des compétences, des services de reconnaissance des compétences et un accompagnement après la formation. Basées sur des recherches approfondies, elles s'inspirent d'un large éventail d'études de cas et de bonnes pratiques identifiées aux niveaux local et national pour offrir des recommandations bien fondées quant à la manière de concevoir et de mettre en œuvre des interventions efficaces pour la réadaptation et la protection à long terme des victimes du travail forcé.

Nous tenons à remercier Ruth Freedom Pojman et Stephen McClelland, qui ont rédigé les directives; Henri Ebelin, qui a apporté un soutien technique important au cours de son élaboration; les collègues de terrain de l'OIT et les experts d'autres organisations telles que l'OIM, Anti-Slavery International et l'OSCE, qui ont soutenu la collecte des études de cas, ainsi que Claire La Hovary, Aurélie Hauchère Vuong, Marlen de la Chaux, Luana Ayala, Simon Hills et Rosinda Silva, qui ont apporté de précieuses contributions à cette publication. Christine Hofmann et Luiz Machado ont supervisé techniquement l'élaboration des directives; Yveline Piller les a traduites et Catherine Lucchesi a effectué leur relecture.

Srinivas Reddy

Chef – Service des compétences
et de l'employabilité de l'OIT

Francesco D'Ovidio

Officier responsable – Service des principes
et droits fondamentaux au travail de l'OIT

Table des matières

Avant-propos.....	III
List of personal stories.....	VI
Liste d'acronymes et d'abréviations	VII
1. Comment utiliser ces directives.....	1
2. Des compétences pour un monde sans travail forcé: contexte.....	3
2a. Le rôle des compétences et de l'employabilité dans la lutte contre le travail forcé	4
2b. Le travail forcé: combien, qui, quoi, quand, où, pourquoi?.....	5
2c. Les causes profondes: les facteurs qui attirent et ceux qui poussent vers le travail forcé	13
2d. Le dispositif juridique sur le travail forcé	16
2e. La réintégration des victimes du travail forcé	21
3. La réintégration économique par le développement des compétences et l'emploi	29
3a. Identification du groupe cible pour les mesures de réintégration	30
3b.Évaluation de l'environnement économique et social local	37
3b.1 Identification des prestataires de services	37
3b.2 Évaluer les besoins en formation des prestataires de services	42
3b.3 Identification des débouchés en matière d'emplois et de création d'entreprise	49
3b.4 Sensibiliser les employeurs et les partenaires commerciaux	53
3c. L'analyse personnalisée des besoins	55
3d. Orientation et conseils professionnels	59
3e. Validation des compétences et des acquis de l'expérience	64
3f. Développement des compétences pour l'employabilité.....	67
3f.1 La formation professionnelle.....	67
3f.2 Les compétences fondamentales	73
3f.3 Les compétences professionnelles clés.....	74
3f.4 Les droits des travailleurs	79
3g. Les services d'accompagnement après la formation	81
3g.1 Compétences en matière d'entrepreneuriat et de recherche d'emploi.....	82
3g.2 Les services pour l'emploi	85
3g.3 Coaching et mentorat	86
3h. Suivi et évaluation	90
4. Synthèse et conclusions	93
5. Liste des ressources et références	103

Liste des figures

Figure 1. Échelle des conditions de travail: du travail décent au travail forcé ..	6
Figure 2. Secteurs d'exploitation du travail forcé	10
Figure 3. Cadre conceptuel des formes contemporaines d'esclavage	15
Figure 4. Lutter contre le travail forcé par une stratégie intégrée qui s'articule autour des principes et droits fondamentaux au travail	20
Figure 5. Mesures de protection pour les victimes du travail forcé	22
Figure 6. De l'identification des débouchés à l'acquisition de compétences	49
Figure 7. Les dimensions de l'employabilité.....	60
Figure 8. La prise en charge initiale	60
Figure 9. Le processus de Validation des Acquis de l'Expérience.....	66
Figure 10. Le processus de suivi et d'évaluation.....	91

Liste des tableaux

Tableau 1. Types de prestataires de services	38
Tableau 2. Capacités des prestataires de services	43
Tableau 3. Capacités des formateurs	46
Tableau 4. Aspects clés de l'aide à l'emploi adaptée aux traumatismes	47
Tableau 5. Les options d'enseignement formel et informel.....	74

Liste des études de cas

Étude de cas 1: Les étapes de la réintégration des victimes de la traite des personnes en Albanie.....	25
Étude de cas 2: Comment intégrer les processus d'identification et de réintégration socio-économique pour les victimes du travail forcé.....	36
Étude de cas 3: Mettre les travailleurs migrants asservis en situation de bénéficiaire des droits à l'emploi public en milieu rural en Inde	41
Étude de cas 4: Le projet Bridge au Népal	51
Étude de cas 5: Les entreprises partenaires forment des victimes dans les secteurs de l'hôtellerie et du commerce de détail	54
Étude de cas 6: Évaluation personnalisée des besoins des victimes de la traite aux Philippines.....	58

Étude de cas 7: Le conseil en République de Moldavie.....	62
Étude de cas 8: Un modèle holistique d'accèsion à l'autonomie financière pour les victimes de la traite aux États-Unis.....	63
Étude de cas 9: Combattre les stéréotypes fondés sur le genre en Thaïlande par la formation professionnelle et l'emploi dans des métiers non traditionnels...	70
Étude de cas 10: Surmonter les obstacles à la formation pour les femmes en Mauritanie.....	71
Étude de cas 11: L'adaptation de la formation dispensée aux victimes du travail forcé au Brésil.....	72
Étude de cas 12: Formation aux notions de finance pour aider les victimes de la traite en Éthiopie à gérer une entreprise.....	76
Étude de cas 13: Market Project en Ouganda.....	78
Étude de cas 14: Programme d'accès à l'autonomie économique en Ukraine.....	84
Étude de cas 15: Services financiers pour les victimes de l'esclavage moderne et de la traite des personnes.....	84
Étude de cas 16: Le Conseil consultatif des États-Unis sur la traite des personnes.....	85
Étude de cas 17: Mentorat en création d'entreprise pour des femmes victimes au Royaume-Uni.....	88

Liste des exemples vécus

Exemple vécu 1 De l'espoir et de meilleures perspectives pour une ancienne victime du travail asservi au Népal.....	52
Exemple vécu 2: L'ONG Atina en Serbie.....	77
Exemple vécu 3: L'ONG Different & Equal en Albanie.....	89

Liste d'acronymes et d'abréviations

AAT	Alliance Anti-Traffic	SNO	Système national d'orientation
AGR	Activité génératrice de revenus	SSPT	Syndrome de stress post-traumatique
BIDDH	Bureau pour les institutions démocratiques et les droits humains (OSCE)	TREE	Training for Rural Economic Empowerment (formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales)
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Italie) [Confédération de travailleurs]	TUCP	Trade Union Congress of the Philippines
COVID-19	Maladie à coronavirus	USAID	United States Agency for International Development (Agence des États-Unis pour le développement international)
D&E	Different and Equal (ONG)	USDOL	United States Department of Labor (ministère du Travail américain)
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels	VAE	Validation des acquis de l'expérience
GEFONT	Fédération générale des syndicats népalais	YCI	Youth Career Initiative (Initiative en faveur des carrières des jeunes)
GRETA	Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains (Conseil de l'Europe)		
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme		
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés		
HERA	Her Equality Rights and Autonomy (ONG)		
ITUC	International Trade Union Confederation (confédération de syndicats de travailleurs)		
ODD	Objectifs de développement durable		
OIM	Organisation internationale pour les migrations		
OIT	Organisation internationale du Travail		
ONG	Organisation non gouvernementale		
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime		
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe		
PAI	Projet d'action intégrée		
S&E	Suivi et évaluation		

1. Comment utiliser ces directives

Ces directives proposent une assistance pratique aux gouvernements, aux organisations de travailleurs et d'employeurs, aux ONG et aux praticiens du développement sur les moyens permettant d'accompagner la réintégration économique des victimes grâce à un véritable développement de leurs compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie. Elles abordent le contexte politique, les besoins en compétences, le contenu de la formation, les besoins psychosociaux, les moyens de dispenser les formations et le rôle des partenaires avant, pendant et après la formation proprement dite.

Ces directives concernent les victimes de toutes les formes de travail forcé et de traite des personnes, à l'exclusion des mariages forcés. Elles prennent en compte les victimes tant hommes que femmes, tant adultes qu'enfants. Le terme de «réintégration» qui est utilisé dans l'ensemble de ce document s'applique aux victimes nées dans ces circonstances comme à celles qui ont été prises au piège du travail forcé plus tard dans la vie.

Les exemples de développement des compétences et de formation proviennent de différents pays et situations de par le monde, dont certains projets de l'OIT. Chaque chapitre porte sur un sujet que ceux qui jouent un rôle dans l'offre de formations destinées aux victimes du travail forcé se devraient d'étudier afin de contribuer au mieux à la réussite des systèmes et programmes de réintégration.

Plusieurs conventions et protocoles internationaux évoquent en termes généraux la réintégration des victimes du travail forcé par le développement des compétences:

- le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (protocole n° 29);
- la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014;
- la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;
- le Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (également connu sous le nom de Protocole de Palerme);
- la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains.

Les présentes directives, qui reposent sur ces accords internationaux, précisent comment mettre en œuvre de façon concrète des mesures de réintégration économique, en s'appuyant sur les expériences réussies.

Plus précisément:

- Ces directives décrivent les différents types de travail forcé et ses causes profondes, les caractéristiques des victimes et les principaux sujets relatifs à la réintégration (section 2).
- Elles proposent des outils pour mieux comprendre les groupes cibles (section 3a).
- Elles permettent d'évaluer l'environnement économique et social local dans lequel se déroulera la formation permettant d'accéder au travail décent, en identifiant par exemple les prestataires de services et leurs besoins en formation, en cernant les débouchés en termes d'emploi et de création d'entreprise pour les victimes après la formation et en sensibilisant les employeurs et les responsables d'entreprise au rôle qu'ils peuvent tenir (section 3b).
- Elles aident à évaluer les besoins personnels des victimes (section 3c).
- Elles aident à définir l'orientation et les conseils professionnels destinés aux victimes (section 3d).
- Elles abordent la question de la validation des acquis de l'expérience et des compétences (section 3e).

- Elles donnent des idées pour la conception et la mise en œuvre de formations en compétences professionnelles, en compétences fondamentales (lecture, écriture et calcul), en compétences professionnelles clés (parfois aussi appelées compétences de vie), dont la création d'entreprise, et en droits des travailleurs par le biais de programmes existants ou de programmes spécialement ciblés (section 3f).
- Elles abordent la question des services d'accompagnement des victimes après la formation, en associant cette dernière au placement, au travail indépendant, à l'emploi salarié, au mentorat, au soutien psychosocial et à l'orientation vers d'autres services adaptés (section 3g).
- Elles proposent des grilles de suivi et d'évaluation du succès des actions de formation en vue de la réintégration (section 3h).
- Et elles en font la synthèse et proposent des conclusions (section 4). Cette dernière section contient une liste complète de points à vérifier, qui reprend les listes proposées à la fin de chaque section du présent ouvrage.

Chaque section comprend une grille d'évaluation qui aborde le rôle des autorités d'intervention, des établissements d'enseignement et de formation professionnels, des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations respectives, des conseillers d'orientation professionnelle et des services chargés de l'emploi, etc. La grille d'évaluation est un outil pratique pour tous les prestataires de services de réintégration par le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, qui peut s'utiliser pour bâtir des programmes de réintégration. Par conséquent, ces directives peuvent faire partie intégrante du plan national d'action pour l'élimination du travail forcé que chaque pays prépare et applique conformément au protocole n° 29 et à la recommandation n° 203 sur le travail forcé.



2. Des compétences pour un monde sans travail forcé: contexte

2a. Le rôle des compétences et de l'employabilité dans la lutte contre le travail forcé

Les sections suivantes décrivent de façon approfondie les caractéristiques du travail forcé et ses causes profondes. Il est essentiel de comprendre ces dernières si l'on veut construire des réponses efficaces en matière de prévention, d'aide aux victimes et de réintégration. Ces directives et le manuel qui les accompagne ont pour objet l'élaboration de réponses reposant sur le développement des compétences.

Le développement des compétences est une notion qui s'étend de l'orientation professionnelle et des conseils relatifs aux métiers jusqu'à la formation et au perfectionnement sur le lieu de travail et à l'apprentissage tout au long de la vie, en passant par les compétences fondamentales en lecture, écriture et calcul, les compétences professionnelles clés (compétences applicables dans la vie courante et compétences non techniques), ainsi que les compétences techniques et propres à un métier. Le développement des compétences est dispensé par différents types de prestataires, allant de la formation très structurée dans les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) jusqu'au partage informel du savoir sur le lieu de travail. Les interventions structurées autour de projets de développement et humanitaires à destination de populations vulnérables comprennent souvent une forme de développement des compétences. L'objectif de ces directives est de garantir que, d'une part, les actions et interventions visant à lutter contre le travail forcé intègrent des approches de bonne qualité en matière de développement des compétences et, d'autre part, que les prestataires de formation soient mieux à même de traiter les problèmes liés au travail forcé, que ce soit par une meilleure prévention ou par la réintégration.

Le développement des compétences a des incidences tant au niveau individuel, pour les personnes qui y assistent en tant qu'étudiants ou apprenants, qu'au niveau communautaire. En ce qui concerne les individus, la formation peut aider à les sensibiliser, améliorer leur employabilité, leur estime de soi et leur résilience, ce qui peut entraîner une diminution de leur vulnérabilité et améliorer leurs chances de trouver des moyens de subsistance durables et librement choisis. En ce qui concerne les communautés, la formation contribue à la croissance des entreprises, à la prospérité, au développement inclusif et durable en améliorant les compétences et la productivité de la main-d'œuvre.

Parmi les moyens concrets par lesquels le développement des compétences peut réduire la vulnérabilité des individus devant le travail forcé et accompagner la réintégration des victimes, citons:

- le fait d'informer les travailleurs migrants de leurs droits avant le départ et de leur donner les compétences nécessaires pour trouver un travail décent;
- le fait de donner aux victimes du travail forcé les compétences nécessaires pour retrouver un emploi dans de bonnes conditions;
- le fait de donner aux travailleurs des compétences suffisantes pour créer leur propre entreprise et ne plus dépendre de recruteurs ou d'employeurs sans scrupules;
- le fait de donner aux travailleurs des compétences adéquates pour obtenir un emploi décent et augmenter leur salaire afin d'être moins vulnérables en cas de chute brutale de leurs revenus;
- le fait de donner aux travailleurs des compétences adéquates pour obtenir un emploi décent et sortir de la servitude pour dettes.

Grâce à l'apprentissage tout au long de la vie, l'accès à l'éducation et au développement des compétences, ainsi qu'aux aides connexes qui permettent d'obtenir et de conserver un travail décent (conseils sur l'emploi, aide à la recherche d'emploi et au travail indépendant), n'est pas limité par l'âge ou l'ordre des étapes. Cela signifie que les individus peuvent acquérir des compétences de base ou nouvelles à tout moment de leur vie et s'en servir pour conserver leurs moyens d'existence en changeant de travail et de situation. À ce titre, l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie est un moyen essentiel de

prévention et de réintégration, qui permet aux personnes que leur éducation et leur formation initiale ont rendues vulnérables devant le travail forcé d'acquérir les compétences et les capacités dont elles ont besoin.

La difficulté qui se pose aux prestataires de formation à tous les niveaux, depuis les établissements formels d'EFTP jusqu'aux initiatives et activités informelles, est de faire en sorte que leurs services soient à la fois accessibles aux personnes touchées par le travail forcé (potentiellement vulnérables ou déjà victimes) et à même de répondre utilement à leurs besoins. Cela implique une certaine sensibilisation au niveau institutionnel et une certaine volonté d'adopter une conception du travail forcé et une vision de comment cette institution peut aider la lutte contre ce fléau.

2b. Le travail forcé: combien, qui, quoi, quand, où, pourquoi?

La définition internationalement reconnue du travail forcé est contenue dans la **convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930**. Le travail forcé ou travail obligatoire est « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». Cette définition englobe différentes formes de servitude pour dettes, le travail forcé imposé par l'État et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail, ainsi que les traditions où figure le travail forcé, telles que les vestiges de l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage. Cette dernière catégorie est définie dans d'autres instruments internationaux, à savoir la Convention de 1926 relative à l'esclavage, et la Convention supplémentaire de 1956 relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage¹. La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 stipule: « Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude: l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits

sous toutes leurs formes. » Pourtant, le travail forcé continue d'exister et se poursuit sous des formes modernes.

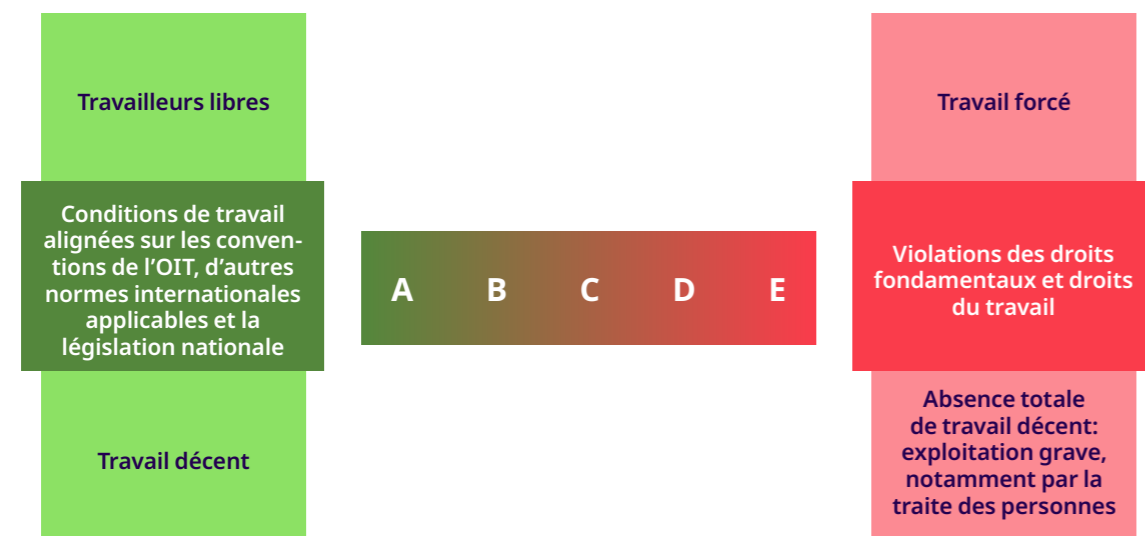
Le travail forcé est souvent qualifié d'« esclavage moderne » pour faire la lumière sur des conditions de travail et de vie contraires à la dignité humaine. Bien que l'esclavage moderne ne soit pas défini dans le droit international, il est utilisé comme un terme général qui attire l'attention sur les points communs entre différents concepts juridiques traitant de situations d'exploitation graves, notamment le travail forcé et la traite des personnes, mais aussi le mariage forcé.

Dans la grande majorité des cas, les victimes du travail forcé sont soumises à une exploitation abusive et au déni de leurs droits humains et fondamentaux au travail. Pourtant, dans la pratique, il est difficile de tracer une démarcation claire entre l'exploitation sous forme d'atteinte aux droits du travail et le travail forcé ou la traite des personnes en particulier. Certains indicateurs utiles ont été élaborés à cette fin, notamment la présence d'un ou de plusieurs des éléments suivants: menaces, coercition, violence, tromperie et/ou abus de pouvoir dans le but de contraindre les personnes à travailler et de les empêcher de partir.

Ces indicateurs illustrent le raisonnement sur lequel repose l'argument qui dit que le travail forcé et la traite des personnes s'inscrivent sur une échelle d'exploitation au travail qui va du travail décent au travail forcé² (voir la **figure 1** ci-dessous).

¹ Ces instruments sont disponibles au bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme: <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/slaveryconvention.aspx>; <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>; <https://www.un.org/fr/events/slaveryabolitionday/background.shtml>

² J. Beirnaert. "A Trade Union Perspective on Combating Trafficking and Forced Labour in Europe." dans: C. Rijken, (ed.) *Combating Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation*, pp. 471-495.

► Figure 1. Échelle des conditions de travail: du travail décent au travail forcé³

- A. Employés aux conditions de travail décentes, c'est-à-dire bonnes conditions dans l'ensemble, notamment conditions de vie convenables, salaires équitables, liberté d'exprimer ses préoccupations et protection sociale.
- B. Travailleurs recrutés en sachant que les conditions de travail seront insatisfaisantes mais qui connaissent des conditions de vie relativement difficiles et des salaires faibles, dans les limites de la législation nationale du travail ainsi que des normes internationales du travail et autres normes applicables en matière de droits fondamentaux.
- C. Travailleurs/victimes, qui ont connaissance du type d'emploi pour lequel ils sont recrutés et des conditions de travail imposées, mais qui ne disposent pas de suffisamment d'informations, de connaissances ou d'expérience pour se projeter dans la réalité de la discrimination, du harcèlement, des conditions de travail déraisonnables, des rémunérations inférieures au salaire minimum et des heures supplémentaires non rémunérées, et qui peuvent se sentir piégés dans une situation donnée en raison de leurs options limitées et de leur méconnaissance de leurs droits. Ici, la relation de travail représente une véritable exploitation des travailleurs, avec des atteintes aux droits fondamentaux et à la législation du travail.
- D. Victimes d'informations fausses (tromperie) lors du recrutement qui, pendant le travail, peuvent se voir confisquer leurs pièces d'identité et subir des menaces de représailles (par exemple, licenciement sans toucher le salaire auquel elles ont droit, etc.). Leur vulnérabilité est exploitée, et elles peuvent être chargées d'effectuer un travail autre que celui qui leur a été promis et/ou forcées à travailler dans des conditions différentes. Elles ne peuvent pas partir sans subir de représailles. Ici, les atteintes relèvent du droit pénal et des lois sur les droits fondamentaux.
- E. Victimes qui ont été contraintes, enfermées, qui ont subi des violences physiques et/ou des menaces de sanction et qui sont gravement exploitées, en contravention des codes pénaux nationaux et au droit international. Ici, il s'agit exclusivement d'une relation de travail forcé, entre autres sous la forme de traite des personnes.

³ Adapté de A. Lisborg, *Human Trafficking for Forced Labour in Denmark: A Summary Report* (Copenhague, Conseil national danois des services sociaux, 2012). Notez que, dans la figure 1, les points A à E représentent des exemples illustratifs d'une situation donnée et ne sont pas des définitions fixes.



ILO's Ship to Shore Rights Project in Thailand, © OIT

Les étapes D et E présentent toutes deux des relations de travail qui entrent dans la définition du travail forcé, même si l'étape D est moins grave. Cette échelle présente un mode de comparaison entre le travail décent, l'exploitation au travail et le travail forcé, y compris sous la forme de traite des personnes. En même temps, elle montre que le degré d'exploitation n'est pas une notion figée, mais qu'il peut évoluer vers le pôle du travail décent sur l'échelle grâce à la liberté d'association et à la négociation collective.⁴

Principales formes de travail forcé

L'utilisation d'une définition large du travail forcé, telle que celle qui a été adoptée en 1930 dans la convention n° 29 de l'OIT, a permis aux organes de contrôle de l'OIT de s'attaquer aux traditions autorisant la pratique du travail forcé, telles que les vestiges de l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, et aux différentes formes de servitude pour dettes ainsi qu'aux nouvelles formes de travail forcé qui sont apparues au cours des dernières décennies, comme la traite des personnes⁵. Certaines des formes de travail forcé que recouvre cette définition sont décrites ci-dessous:

⁴ A. Lisborg (2012).

⁵ Enquête générale 2012 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) (paragr. 272). Voir également 2007 et https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174829/lang--fr/index.htm de la CEACR.

Servitude pour dettes: forme fréquente de travail forcé qui intervient lorsque l'endettement d'une personne est manipulé par des employeurs ou des agents sans scrupules (sous forme de commissions, taux d'intérêt, pénalisation élevée ou prix gonflés pour la nourriture et l'hébergement), à tel point que cette personne ne puisse jamais le rembourser. Il arrive même que la dette soit transmise d'une génération à l'autre.



© OIT

Traite des personnes: mouvements de personnes à l'échelle nationale ou internationale à des fins d'exploitation sexuelle ou de travail (voir la définition dans l'encadré 2).

Chloe, avec la permission de Voice of Freedom www.voiceoffreedom.org

Esclavage par ascendance: forme traditionnelle d'esclavage où des individus sont traités comme des biens ou font l'objet de discrimination en raison de caractéristiques ethniques, religieuses, minoritaires ou autres caractéristiques innées, et sont «nés» en esclavage comme leur classe, famille ou groupe déjà asservi.



© OIT

Travail forcé imposé par l'État: usage de l'autorité et des systèmes gouvernementaux pour obliger les citoyens à effectuer des travaux qu'ils ne feraient pas de leur plein gré. Quelques exceptions sont prévues dans la convention, comme le travail occasionnel au bénéfice de la collectivité locale, mais non le travail destiné au développement économique global du pays.



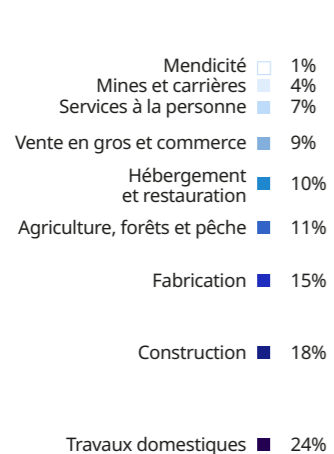
Projet de surveillance par des tiers en Ouzbékistan, © OIT

Combien y a-t-il de victimes du travail forcé?

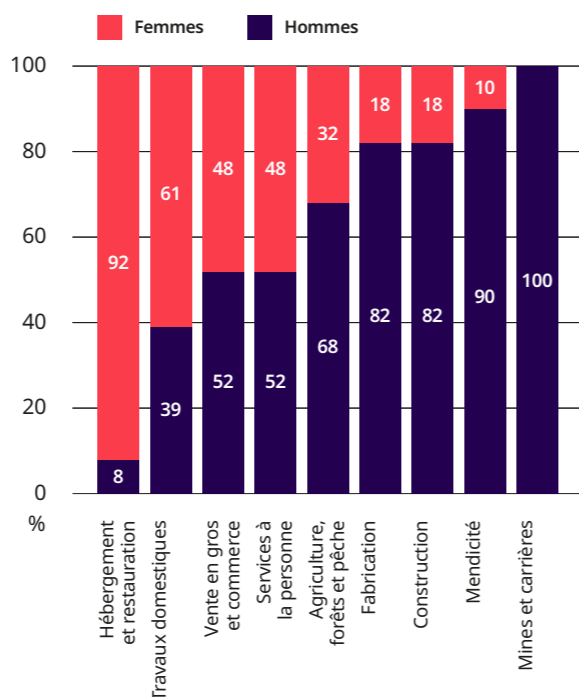
Le travail forcé touche des millions de femmes, d'hommes et d'enfants, dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement. L'OIT a estimé en 2017 que 24,9 millions de personnes, dont 4,3 millions (17 pour cent) d'enfants, étaient astreintes au travail forcé⁶ à tout moment. Cela signifie que, pour 1 000 personnes, il y a 3,4 personnes qui se trouvent en situation de travail forcé. Sur les 24,9 millions de personnes soumises au travail forcé, 9,2 millions (37 pour cent) sont des hommes et 15,6 millions (63 pour cent) des femmes. La servitude pour dettes touche la moitié des victimes du travail forcé imposé par des acteurs privés.

► Figure 2. Secteurs d'exploitation du travail forcé

a) Ventilation des victimes du travail forcé par secteur^{(a), (b)}



b) Ventilation par sexe des victimes du travail forcé par secteur économique^{(a), (b)}



Note: (a) Ces chiffres sont basés sur les cas d'exploitation par le travail forcé pour lesquels un secteur a été indiqué. Cette information était disponible dans 65 pour cent du nombre total de cas d'exploitation par le travail forcé. b) À l'exception de la mendicité, les catégories sont basées sur la norme internationale de classification industrielle de toutes les activités économiques, Révision 4 (à 1 chiffre). Pour en savoir plus, voir la Division de la statistique des Nations Unies: <https://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?CI=27>

6 OIT et Fondation Walk Free. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Slavery*, (Genève, 2017).

7 OIT et Fondation Walk Free.

Le travail forcé se retrouve dans des industries et secteurs très diversifiés, mais il est plus répandu dans certains d'entre eux. Les femmes et les jeunes filles sont principalement touchées par le travail forcé dans les travaux domestiques, l'exploitation sexuelle, et dans les secteurs de l'hôtellerie et de la confection. Les hommes et les garçons soumis au travail forcé se trouvent principalement dans les fermes et sur les bateaux de pêche, dans les mines et les carrières, les usines et ateliers clandestins et sur les chantiers de construction. On peut également les trouver dans des usines exploitées par des sous-traitants et dans des activités informelles et non réglementées comme les petites exploitations minières et les petites industries informelles.

Tout produit fabriqué ou toute prestation réalisée dans des conditions de travail forcé, y compris par la traite des personnes, peut se retrouver dans des chaînes d'approvisionnement commerciales légitimes en apparence, tant nationales qu'internationales, et donc dans ce que nous achetons. Les personnes exploitées dans le cadre du travail forcé produisent une partie de la nourriture que nous mangeons et des vêtements que nous portons, et elles peuvent assurer l'entretien des bâtiments dans lesquels nous vivons et travaillons pour la plupart⁸.

Qui est touché par le travail forcé?

Des personnes de tout âge, sexe ou race peuvent être contraintes au travail forcé; cependant, très souvent, le travail forcé affecte les personnes, les ménages et les communautés qui sont vulnérables. Ces personnes, ménages et communautés peuvent être:

- pauvres et endettés ou avoir peu de biens, d'épargne ou de possibilités de gagner leur vie;
- sans instruction ni qualification;
- déracinés ou déplacés pour des raisons de migration, de conflits, de crises humanitaires ou environnementales;
- marginalisés, souffrant de discrimination causée par des stéréotypes ethniques, religieux ou sociopolitiques;

- touchés par des crises familiales (par exemple problèmes médicaux, enfants privés de protection parentale) et dans l'incapacité d'accéder aux services publics ou de bénéficier d'une protection sociale;
- familles de victimes ou d'anciennes victimes;
- empêchés de s'organiser et d'exercer leurs droits fondamentaux et droits liés au travail;
- contraints sur ordre des autorités de leur État d'accomplir un travail civique obligatoire.

Près d'un quart des victimes du travail forcé sont exploitées en dehors de leur pays de résidence, ce qui confirme que le déplacement est l'un des grands facteurs de vulnérabilité pour les travailleurs migrants internationaux⁹. Nombre de ces migrants internationaux ont été victimes de la traite à des fins d'exploitation par le travail forcé; certains tombent sous la coupe de trafiquants pendant leur voyage.

Qui sont les auteurs de ces exactions?

Aux yeux des auteurs de ces exactions, qui opèrent parfois à l'échelle internationale, la perspective de gains financiers élevés et l'impunité relative vis-à-vis des poursuites valent clairement le risque de réduire des personnes au travail forcé.

Ces auteurs peuvent être:

- des trafiquants de personnes, des agents de recrutement et des intermédiaires cherchant de la main-d'œuvre qui trompent les gens sur les conditions de travail pour qu'ils ne puissent pas prendre de décision éclairée (consentement en toute connaissance de cause) sur l'emploi ou bien qui facturent des «frais» impossibles à rembourser, emprisonnant ainsi les gens dans l'endettement;
- des bandes criminelles organisées qui utilisent le travail forcé à leur profit pour leurs activités illicites (c'est-à-dire la drogue) et des groupes armés qui embrigadent des gens de force pour rejoindre leur combat;
- des responsables d'entreprises peu scrupuleux et opportunistes opérant dans des secteurs économiques non réglementés qui recrutent et exploitent une main-d'œuvre bon marché pour leurs opérations;

8 OIT et Fondation Walk Free.

9 OIT et Fondation Walk Free.



Projet de surveillance par des tiers en Ouzbékistan, © OIT

- ▶ des employeurs ou entreprises qui ne se rendent pas compte de l'existence du travail forcé dans leur chaîne d'approvisionnement ou le perpétuent sans le vouloir;
- ▶ des États qui imposent le travail forcé pour en tirer un avantage politique ou économique ou simplement par abus d'autorité de la part de fonctionnaires;
- ▶ des ménages qui bafouent la législation du travail et les droits fondamentaux de leur personnel domestique.

Combien de temps dure le travail forcé?

Le travail forcé peut persister d'une génération à l'autre ou à vie, sévir à long ou à court terme, être temporaire ou saisonnier, selon la nature et l'objectif de la contrainte, le contexte sociétal dans lequel il s'exerce et la volonté du maître. Par exemple, l'esclavage par ascendance est lié à une forme historique de discrimination envers certains groupes de la société et peut se poursuivre indéfiniment; les travailleurs asservis peuvent voir leur dette transmise à leurs enfants, qui à leur tour sont obligés de travailler pour «l'employeur» qui a avancé les fonds. Le recrutement dans le cadre du travail forcé peut avoir un objectif spécifique qui dure de nombreuses années ou seulement quelques années, comme dans les mines ou la construction, tandis que le travail

forcé temporaire ou saisonnier peut intervenir régulièrement, à chaque récolte ou cycle de fabrication de briques, ou n'avoir lieu qu'une seule fois. Enfin, la durée dépend également du maître, pendant combien de temps il choisit d'exploiter sa position de pouvoir ou pendant combien de temps il va être capable de le faire; la durée peut également être déterminée par la fuite des victimes ou par leur sauvetage. Les femmes et les filles sont particulièrement vulnérables. Elles sont souvent victimes d'abus à caractère sexuel aux mains de leurs maîtres. Beaucoup effectuent des travaux domestiques en situation d'isolement et ne peuvent pas quitter leur domicile ou leur lieu de travail¹⁰.

¹⁰ Salamata Ouédraogo Cheikhou, *Lessons learned from socio-economic interventions in Mauritania* (Londres, Anti-Slavery International, SOS-Esclaves et Minority Rights Group International), p. 6.

2c. Les causes profondes: les facteurs qui attirent et ceux qui poussent vers le travail forcé

Le protocole de l'OIT de 2014 stipule que les États membres doivent prendre «des mesures qui doivent comprendre une action contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire¹¹».

Toute personne peut se retrouver dans une situation telle qu'elle ne peut exercer son libre choix et où ses droits fondamentaux liés au travail sont bafoués. Toutefois, il existe des circonstances qui créent des risques plus élevés pour certains individus et les membres de certaines communautés.

La section suivante donne un bref aperçu des facteurs et des causes profondes du travail forcé. Il faut noter que les facteurs de vulnérabilité s'ajoutent souvent les uns aux autres, multipliant le risque de voir certaines personnes ou certains ménages acculés au travail forcé et leurs communautés moins à même de les protéger ou de les réintégrer.

Facteurs environnementaux et politiques

- ▶ **Les carences du dispositif juridique, d'application des lois et de gouvernance**, de la volonté politique, de l'état de droit, et un climat de corruption, d'impunité et d'oppression: les risques sont accrus et le contexte de la lutte contre l'esclavage moderne est plus difficile lorsque le dispositif législatif qui régit le marché du travail et s'applique au travail forcé, y compris la traite des personnes, est sans effet ou absent, lorsque l'accès à la justice et aux voies de recours est limité et lorsque les lois sont mal ou mollement appliquées.
- ▶ **La criminalité organisée**: par désespoir, certains peuvent se tourner vers des gangs criminels et des passeurs de migrants pour trouver un emploi ou traverser des frontières internationales, s'exposant ainsi au risque de travail forcé. Un tel désespoir peut être causé par la nécessité économique ou par le manque de moyens légaux pour se rendre dans un

autre pays, où il existe plus de débouchés ou qui est perçu comme tel.

- ▶ **Les troubles civils**, conflits, désordres sociaux, guerres, violences ou autres causes en raison desquels des groupes et des individus sont **déplacés de force** et deviennent vulnérables lorsqu'ils cherchent à migrer à l'intérieur des frontières nationales ou au-delà, notamment les demandeurs d'asile, les personnes déplacées et les réfugiés.
- ▶ **Le dérèglement climatique, la dégradation de l'environnement, les catastrophes** naturelles et d'origine humaine, qui contraignent des personnes ou des groupes à partir ou à être activement déplacés (comme peuvent l'être les populations autochtones pour l'exploitation des ressources naturelles).
- ▶ La faculté plus ou moins libre des **syndicats, des médias, de la société civile et des organisations religieuses** de soulever des préoccupations et de demander des comptes.

Facteurs de type économique et sociétal

- ▶ **Une crise ou un ralentissement économique**: perte de revenus et de moyens de subsistance, manque de sources de revenus ou débouchés économiques viables limités au lieu de résidence (existence ailleurs de débouchés meilleurs, réels ou perçus).
- ▶ **Les formes d'emploi**: celles où la migration pour le travail ou le travail dans des conditions coercitives sont considérés comme normaux ou inévitables dans une communauté, par exemple la servitude héréditaire et la servitude pour dettes; celles où le recrutement dans des conditions trompeuses et non réglementées existe; ou celles où l'emploi informel a une place dominante.
- ▶ **La discrimination** fondée sur l'âge, l'origine ethnique, le handicap, le sexe, le statut migratoire, la race ou la religion, etc., qui conduit à l'exclusion ou à la marginalisation sociale et économique.
- ▶ **La nationalité et la résidence**: accès à la protection et aux services sociaux, naissances non enregistrées, population apatride, pas de déclaration du lieu de résidence.
- ▶ **Les traditions ou pratiques religieuses**: ces points de vue peuvent donner naissance à la servitude intergénérationnelle pour dettes et à d'autres vestiges de l'esclavage.

¹¹ Protocole n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, article 2(f). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174672,fr:NO

- **Les services de protection de l'enfance et de la jeunesse:** existence et qualité des services de protection de l'enfance, pour le placement en milieu familial, les enfants sans adulte pour veiller sur eux, la transition à la sortie des institutions, la protection de la jeunesse, etc.
- **La migration:** outre le déplacement forcé, les familles et les personnes qui migrent pour travailler sont exposées à un risque accru en fonction de leur statut migratoire. Dans le cas de la migration à l'étranger, les régimes migratoires restrictifs jouent un rôle, par exemple pour les personnes sans papiers, et, même si la ou les personnes sont entrées légalement dans un autre pays, elles risquent toujours d'être exploitées, si leurs pièces d'identité sont confisquées, si leur statut migratoire ou leur emploi est lié à un employeur spécifique, ou si elles n'ont pas accès au marché du travail reconnu.
- **Les secteurs économiques:** l'économie de certains pays ou régions peut comporter des secteurs où le risque de travail forcé est élevé. Ce risque élevé peut avoir plusieurs causes, notamment un manque de visibilité, un accès des inspections limité pour des raisons physiques (éloignement, comme dans la pêche et le secteur extractif, ou domiciles privés pour le travail domestique), une absence de réglementation efficace (le travail domestique est souvent exclu de la législation du travail applicable aux autres secteurs et domaines d'activité).

Facteurs de vulnérabilité au niveau communautaire et individuel

- **La pauvreté relative et les opportunités économiques limitées:** les communautés qui ont peu de moyens et où les familles et les individus sont relativement pauvres et vulnérables peuvent être à court d'options en dehors des emplois à risque. Cela peut être caractéristique d'une communauté ou d'une région spécifique, ou d'une caste ou d'un groupe ethnique.
- **L'âge:** les jeunes, en particulier ceux qui n'ont pas de compétences ou de perspectives d'emploi décent dans l'économie formelle, peuvent être exposés à un risque élevé de travail forcé et ne pas avoir l'information ou les moyens nécessaires pour comprendre ces risques et y résister. C'est le cas notamment pour les jeunes de 15 à 17 ans, car ils sont souvent à la recherche d'un emploi mais ne sont plus tenus d'être scolarisés ou en formation.

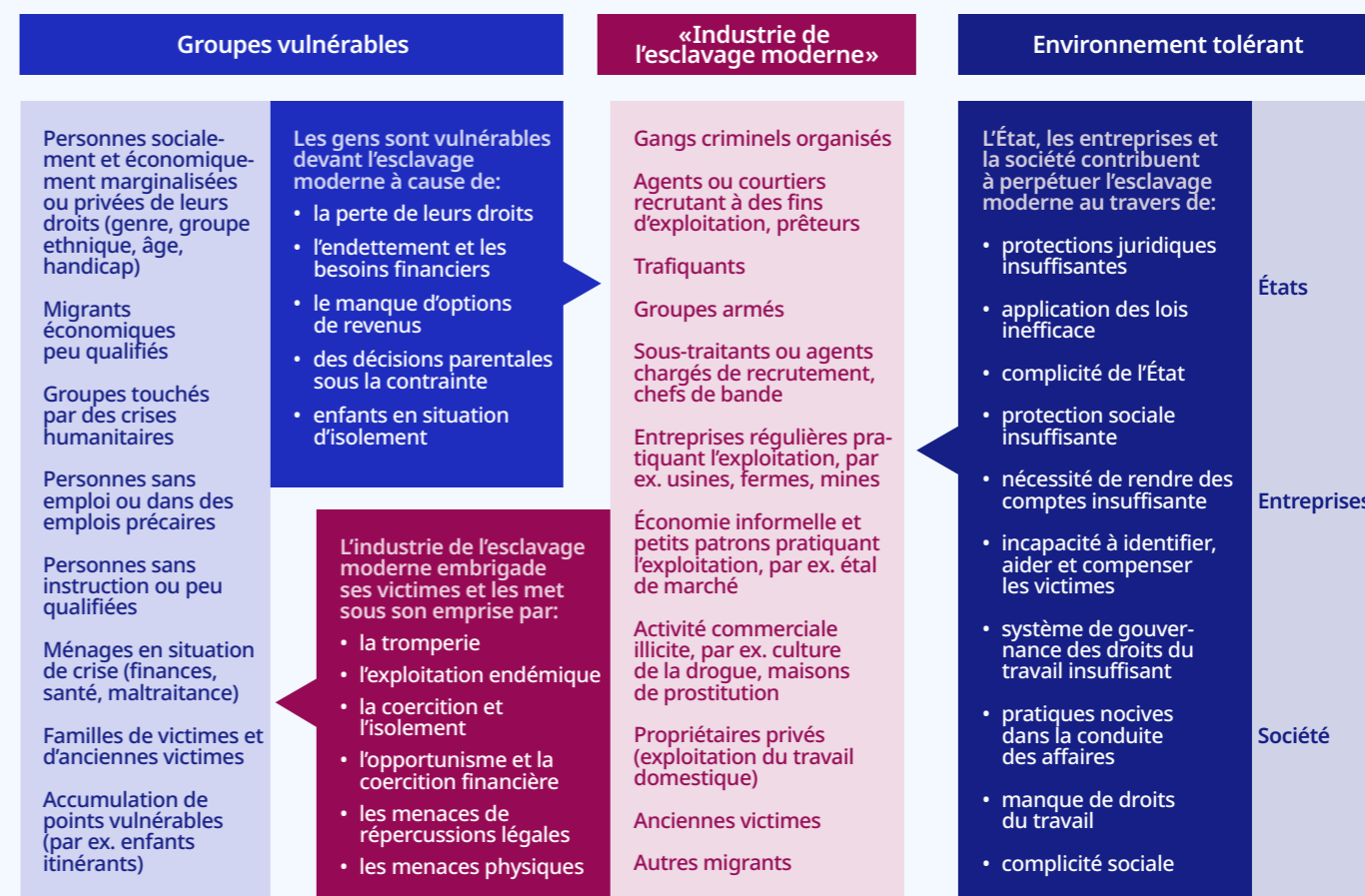
- **La migration:** que ce soit à l'issue d'une migration régulière, irrégulière ou forcée, le fait de vivre dans un pays sans en avoir la nationalité et sans protection ou même sans reconnaissance de ses droits comporte un degré élevé de risque. Les migrants internationaux peuvent ne pas parler la langue du pays d'accueil, ne pas comprendre ses lois ou ne pas pouvoir accéder à des informations ou des services. Les migrants internes peuvent également être vulnérables par manque de soutien communautaire ou familial, en raison de pratiques culturelles différentes, de leur appartenance à un groupe ayant un dialecte ou une langue différents, et/ou de lois locales différentes dans la région d'accueil.
- **La place attribuée aux hommes et aux femmes:** le rôle attribué aux hommes et aux femmes et les attentes placées en eux peuvent créer ou exacerber les risques.
 - Les attentes et les perspectives des filles et des femmes en matière d'indépendance économique et d'emploi peuvent être limitées par des barrières et normes sociales et culturelles.
 - Les hommes et les garçons peuvent ne pas se considérer comme des «victimes» potentielles et résister aux avertissements. Les femmes identifiées comme étant à risque peuvent être davantage prêtes à accepter de l'aide.
 - Les groupes LGBTI+ peuvent se retrouver marginalisés et exclus des offres de formation et d'emploi qui pourraient les protéger.
 - Les hommes peuvent vouloir subvenir seuls aux besoins de leur famille, ce qui les conduit à rechercher un emploi dangereux au lieu de partager avec leur femme la responsabilité de gagner leur vie.
- **Le handicap:** les différences de capacité physique ou mentale peuvent exclure certains individus des possibilités d'éducation et d'emploi et accroître leur vulnérabilité devant l'exploitation.
- **Le manque d'instruction de base:** les personnes qui ne possèdent pas les savoirs fondamentaux en matière de lecture, d'écriture, de calcul et de socialisation ont peu de perspectives d'emploi formel et qualifié et sont davantage exposées au risque d'exploitation.
- **Les antécédents de maltraitance ou de violence:** les femmes et les hommes qui ont été maltraités ou exploités par leur famille ou qui ont connu la violence ou un conflit armé peuvent éprouver des difficultés liées à ces

traumatismes dans le cadre de l'apprentissage et de l'emploi, et ne pas percevoir le risque comme il convient.

- **Le manque de soutien:** les personnes qui n'ont pas l'appui et l'encouragement d'un réseau social ou familial et celles qui ne bénéficient pas de la protection qu'apporte l'appartenance à un syndicat peuvent être vulnérables devant des situations de recrutement pour le travail forcé et confrontées à des difficultés pour prendre pleinement part à une formation. Les femmes ainsi que les enfants livrés à eux-mêmes parce que l'un de leurs parents (y compris les mères) ou les deux parents travaillent dans une autre région ou à l'étranger peuvent également être plus vulnérables.
- **La méconnaissance des libertés fondamentales et des droits humains et du travail,** ainsi que celle du travail forcé.

De toute évidence, il est impossible de s'attaquer au travail forcé globalement sans l'intégrer dans les domaines d'action concernés par les facteurs repris dans cette liste, notamment les différences entre hommes et femmes, la bonne gouvernance, les droits fondamentaux, le travail, la migration, la protection de l'enfance et la protection sociale, etc. En même temps, la forte demande en main-d'œuvre et le risque relativement faible de sanctions et de poursuites judiciaires font de l'exploitation abusive des personnes une option attrayante pour les employeurs, recruteurs et autres agents peu scrupuleux. Le ministère britannique du Développement international (DFID) a élaboré un modèle conceptuel de l'esclavage moderne¹² afin de montrer les liens entre les facteurs de vulnérabilité au niveau individuel, «l'industrie» du travail forcé et les facteurs institutionnels, politiques et économiques.

► Figure 3. Cadre conceptuel des formes contemporaines d'esclavage¹³



¹² DFID, *Investment in the Global Fund to End Modern Slavery* (Londres, à paraître), annexe, p. 54.

¹³ G. Boyle; L. Shields. 2018. *Modern Slavery and Women's Economic Empowerment*, document pour discussion (Londres, DFID), p. 10.

► La COVID-19 et le travail forcé

La pandémie due à la COVID-19 pourrait augmenter le nombre de personnes prises au piège du travail forcé et retarder la réalisation de l'objectif de développement durable (ODD) 8.7. L'expérience montre que les droits de l'homme et du travail sont souvent les premiers sacrifiés en cas de crise.

L'Alliance 8.7 a appelé à une réponse urgente et coordonnée de l'ensemble des acteurs pour atténuer le plus possible l'incidence de la pandémie sur les membres les plus vulnérables de la société, en précisant: «De nombreux travailleurs, en particulier ceux de l'économie informelle, ont vu leurs revenus chuter de façon spectaculaire. S'ils n'ont pas d'autre choix que de s'endetter, le risque d'être pris au piège du travail forcé augmente. [...] Tout le monde est touché par la pandémie, mais ce sont les personnes les plus vulnérables, celles qui se trouvent en marge de la société, qui sont particulièrement exposées. [...] La pandémie montre la nécessité de renforcer les réponses nationales et d'intensifier les efforts multilatéraux de la communauté internationale en matière d'accès universel à la protection sociale, à la santé publique et à l'éducation, et de protection des droits fondamentaux et des droits du travail, y compris la liberté d'association, les droits à la santé et à la sécurité au travail et l'égalité des sexes, ainsi que des voies permettant la mobilité de façon sûre et légale¹⁴.»

2d. Le dispositif juridique sur le travail forcé

Le travail forcé, y compris la traite des personnes, est « contraire à l'objectif premier de l'OIT qui est d'encourager les possibilités permettant aux femmes et aux hommes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Il bafoue les normes fondamentales du travail ainsi que des conditions de travail acceptables pour tous les travailleurs, qu'ils soient nationaux ou migrants [internationaux]. La traite [des personnes] perturbe ou élude le fonctionnement efficace des institutions du marché du travail dans les pays d'origine, de transit et de destination¹⁵».

L'ensemble du dispositif international sur le travail forcé et la traite des personnes a pour objet d'encourager la bonne gouvernance dans le monde, et les États sont les premiers responsables de sa mise en œuvre. Ce dispositif juridique comporte 1) les conventions des droits de l'homme, 2) les normes internationales du travail et 3) le protocole sur la traite des personnes de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée.¹⁶

¹⁴ Disponible sur le site de l'Alliance 8.7: <https://www.alliance87.org/news/alliance-8-7-launches-joint-statement-on-covid-19>.

¹⁵ OIT, *Coaching Returned Victims/Survivors of Trafficking Toward Gainful Careers: A Manual for Coaches* (brochure n° 6 (2019), p. 12).

¹⁶ UNODC, *Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et protocoles s'y rapportant* (Vienne, 2014).

► Dispositif juridique de l'OIT contre le travail forcé, y compris la traite des personnes

Les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, lors de la Conférence internationale du Travail, ont adopté deux conventions et un protocole sur le travail forcé, qui sont des instruments juridiques contraignants soumis au mécanisme de contrôle de l'OIT lorsqu'ils sont ratifiés par les États Membres de l'OIT:

- **La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930**, exige des États qu'ils prennent des mesures pour supprimer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. Elle définit ainsi le travail forcé: «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Cette définition reste toujours applicable.
- **La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957**, vise principalement à mettre fin au travail obligatoire imposé par les autorités publiques à des fins de développement économique, d'éducation politique, comme punition pour avoir participé à des grèves, ou comme mesure de discipline du travail ou mesure de discrimination.
- **Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930**, exige des États qu'ils prennent, dans le cadre d'un plan d'action national, des mesures efficaces pour en prévenir et éliminer l'utilisation, assurer aux victimes une protection et un accès à la justice, y compris des mécanismes de recours, afin de donner effet aux obligations de la convention visant à supprimer toutes les formes de travail forcé. Les mesures ainsi prises comprennent une action spécifique contre la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire.

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est l'un des quatre principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, comme le stipule la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. Les trois autres concernent:

- 1. la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- 2. l'abolition effective du travail des enfants;
- 3. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces principes et droits fondamentaux au travail sont interdépendants et s'appliquent à toutes les personnes dans tous les pays. Ils devraient être mis en avant, respectés et appliqués par tous les pays, qu'ils aient ou non ratifié les conventions fondamentales concernées.

En outre, la **recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014**, propose des conseils pratiques non contraignants sur les mesures qui peuvent renforcer la législation et les positions nationales dans les domaines de la prévention, de la protection des victimes, et de leur accès à la justice et aux voies de recours, et en matière d'application des lois et de coopération internationale. La prévention consiste notamment à s'attaquer aux causes profondes de la vulnérabilité des personnes, par exemple en aidant les groupes à risque à approfondir leurs compétences. Les services de protection destinés aux victimes couvrent à la fois l'assistance immédiate et la réadaptation à plus long terme, comme l'accès au développement des compétences et à un travail décent.

Le travail forcé est évoqué dans la première des conventions de l'OIT qui aura été ratifiée par tous les États Membres:

- **La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999**, exige des États Membres qu'ils prennent de toute urgence des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants. Les «pires formes de travail des enfants [comprennent] toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés».

- La 5e édition (2017) de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale donne des orientations aux entreprises sur la politique sociale et les pratiques inclusives, responsables et durables sur le lieu de travail en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail et de relations professionnelles.

► Autres instruments internationaux relatifs au travail forcé

Le travail forcé englobe des situations telles que l'esclavage, les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude pour dettes ou le servage – définies dans d'autres instruments internationaux tels que la Convention de la Société des Nations relative à l'esclavage, 1926, et la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1956.

La traite des personnes est, en grande partie mais pas en totalité, destinée au travail forcé. La Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et son protocole additionnel, le protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, dit « Protocole de Palerme », adopté en 2000, est le principal traité international. Il définit la traite des personnes comme étant « le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation ». Le protocole précise en outre que « l'exploitation » comprend au minimum « le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage » ainsi que d'autres pratiques qui ne sont pas du travail forcé, telles que le trafic en vue du prélèvement d'organes. Dans le cas des enfants, la notion de traite est considérée comme étant indépendante des moyens d'exploitation (c'est-à-dire la tromperie, la coercition).

En outre, les principes directeurs non contraignants des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (2011) visent à mettre fin aux atteintes aux droits humains et aux droits du travail liées aux entreprises. Ils rappellent:

- l'obligation de protection qui incombe aux États contre les atteintes aux droits de l'homme et aux droits du travail commises par les entreprises;
- aux entreprises leur responsabilité de respecter ces droits;
- aux États, dans le cadre de leur devoir de protection contre les atteintes à ces droits commises par des entreprises, qu'ils doivent veiller à ce que, lorsque de telles atteintes se produisent, les parties touchées aient accès à un recours effectif.

Au niveau régional, depuis 2008, le Conseil de l'Europe (CdE) demande des comptes à ses 47 États membres dans le cadre de la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains, suivie par des experts (GRETA). L'Union européenne (UE) met ses 27 États membres devant leurs responsabilités par le biais de la directive 2011/36/UE, l'acte législatif fondamental en matière de traite des personnes. En outre, l'UE a récemment annoncé son intention d'introduire un examen obligatoire portant sur le travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement.

Les victimes du travail forcé ne sont pas la propriété légale de leur maître, comme c'était le cas de l'esclavage historique qui a été aboli dans le monde entier, mais elles sont toujours complètement soumises à une situation analogue à l'esclavage sous l'emprise d'une autre personne exercée par la force – ou sous la menace de sanction – à leur encontre ou à celle de leur famille. L'impact du travail forcé est mondial, aucun pays n'est à l'abri, et son éradication nécessite une coopération et des partenariats.

Un exemple de partenariat mondial est l'Alliance 8.7.

► Objectifs de développement durable des Nations Unies et Alliance 8.7

Les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) constituent un modèle d'application mondiale pour la paix et la prospérité de tous les peuples et pour la planète en regardant vers l'avenir:

- L'ODD 8 appelle à l'action pour atteindre d'ici 2030 une croissance économique soutenue et partagée, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous, ce qui est au cœur du mandat de l'OIT.
- La cible 8.7 des ODD invite tous les gouvernements à prendre des mesures immédiates et efficaces pour mettre fin au travail forcé, à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats.
- La cible 8.8 des ODD appelle à défendre les droits des travailleurs et à promouvoir la sécurité sur le lieu de travail ainsi qu'à assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire.

L'Alliance 8.7 est un partenariat mondial multipartite visant à coordonner les actions et à accélérer les progrès vers la réalisation de la cible 8.7 des ODD par l'échange d'idées, d'expériences et d'études. L'Alliance 8.7 réunit plus de 250 partenaires mondiaux, régionaux et nationaux, dont des gouvernements, des entreprises, des syndicats, des organisations de la société civile, des organes des Nations Unies, des organisations régionales, des rescapés, des établissements universitaires et des entités confessionnelles; 21 pays pionniers ont entrepris d'élaborer des plans d'action nationaux pour la cible 8.7 et de mettre en œuvre des solutions pratiques.

La recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, déclare que des « mesures de prévention, de protection et [des] mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation et la réadaptation, sont nécessaires pour parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire¹⁷ ». Ces positions de fond – **prévention, protection, poursuites et partenariat** – sont corrélées et peuvent avoir une fonction de prévention importante, car une meilleure identification des cas et une meilleure protection peuvent contribuer à empêcher la rechute des victimes, tandis que des poursuites plus fréquentes pourraient avoir un effet dissuasif sur les délinquants potentiels¹⁸.

Le travail forcé prospère là où sévissent des problèmes systémiques de gouvernance; il touche de manière disproportionnée les enfants, les femmes et les plus vulnérables. Son impact est mondial; même dans les États dont les lois et les systèmes semblent rigoureux, il est admis qu'il existe des carences dans l'identification et la protection des victimes et les poursuites à l'encontre des auteurs de ces faits.

Des mesures législatives et autres ont été adoptées au niveau mondial pour prévenir le travail forcé, réintégrer les victimes et éviter une nouvelle victimisation. **La plupart des pays du monde ont adopté une législation qui interdit ces pratiques coercitives.** Il existe également de nombreux accords bilatéraux et régionaux entre pays sur la gestion et le contrôle applicables à la migration officielle de main-d'œuvre, qui comprennent des dispositions couvrant la traite des personnes et le travail forcé.

- Des gouvernements tels que l'Australie et le Royaume-Uni ont adopté des lois sur l'esclavage moderne, tandis que la France, les Pays-Bas et d'autres pays ont adopté une législation qui oblige les grandes entreprises à rendre compte chaque année des mesures qu'elles prennent pour identifier les risques de travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement et de leurs actions pour l'éliminer. Le Canada, l'Allemagne et d'autres pays préparent actuellement une législation sur la remontée d'informations concernant les circuits d'approvisionnement.

17 OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174688,fr:NO.

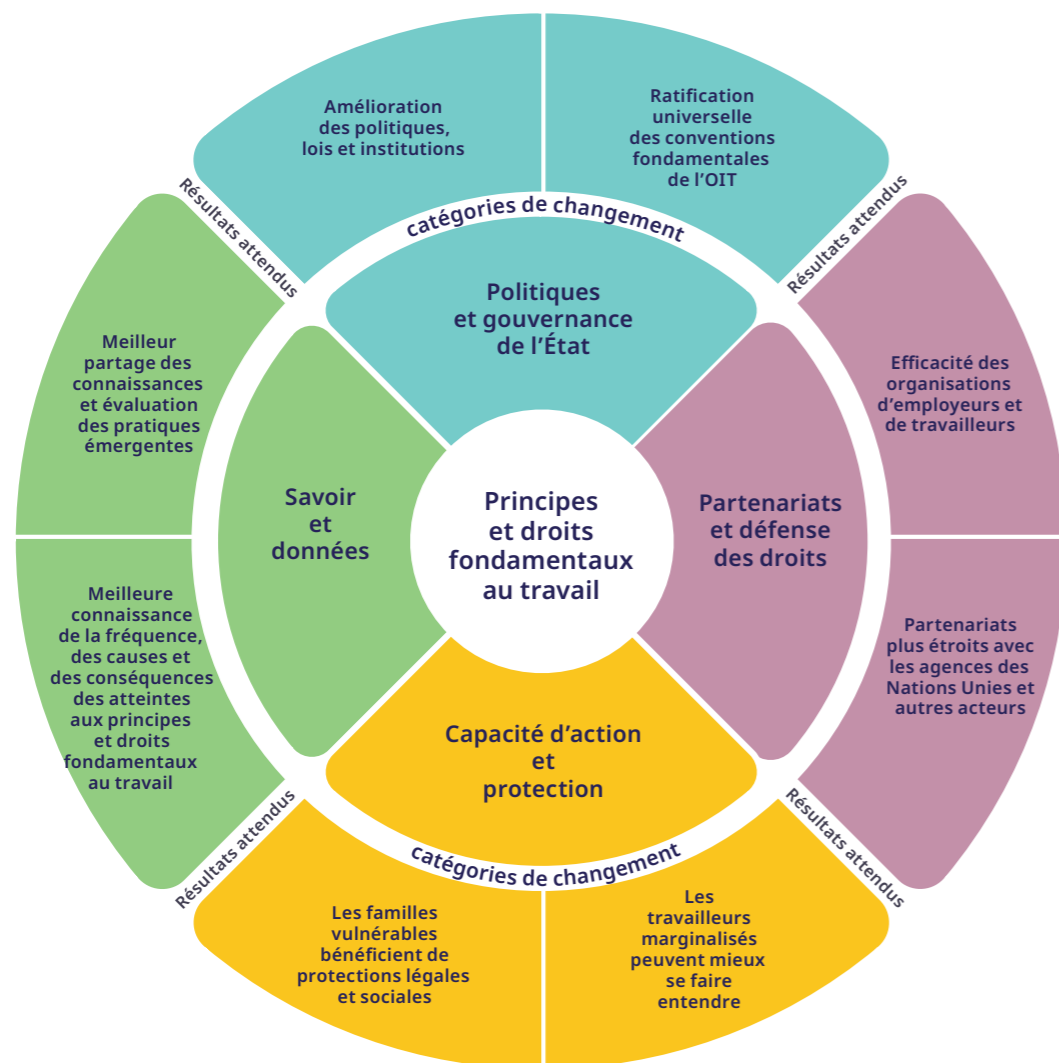
18 OIT. *Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes* (Genève, 2018), p. 89.

- Aux États-Unis, *le Trade Facilitation and Trade Enforcement Act* (loi sur les pratiques et l'application des lois dans le domaine commercial) et *le Countering America's Adversaries Through Sanctions Act* (loi pour lutter contre les adversaires de l'Amérique au travers de sanctions) interdisent l'entrée de marchandises fabriquées par le recours au travail forcé, tandis qu'au niveau local l'État de Californie dispose d'une loi sur la transparence dans les circuits d'approvisionnement.
- Le décret brésilien n° 540/2004 a créé un registre public, ou «liste sale», qui identifie notamment les personnes ou les entreprises connues pour exploiter la main-d'œuvre dans des conditions analogues à l'esclavage. Les entreprises figurent sur la liste pendant deux ans,

ne peuvent pas obtenir de crédit du gouvernement ou des banques privées et sont tenues d'agir contre les problèmes d'exploitation.

Si les réponses mondiales au travail forcé ont gagné du terrain, les actions visant à prévenir ce fléau continuent de rencontrer des difficultés intrinsèques de mise en œuvre et de financement, et des lacunes graves persistent dans l'identification des victimes et les services à leur intention, même dans les États disposant de lois et de systèmes apparemment solides¹⁹. Aucun pays n'est à l'abri. Il est essentiel de s'attaquer au travail forcé aux niveaux régional, national, local et communautaire, car il constitue un obstacle économique et social complexe au développement, à la qualité de vie et à la prospérité des peuples.

► **Figure 4. Lutter contre le travail forcé par une stratégie intégrée qui s'articule autour des principes et droits fondamentaux au travail²⁰**



19 OIT, *Skills-based approaches to prevent modern slavery and reintegrate victims: Thailand Country Study* – Étude sur la Thaïlande (Genève, à paraître), p. 1.

20 OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023* (Genève, 2019).

2e. La réintégration des victimes du travail forcé

Comme l'indiquent la recommandation n° 203 et le protocole n° 29, il est crucial que l'aide apportée aux personnes qui ont été victimes du travail forcé aille au-delà des mesures immédiates si l'on veut pouvoir à leurs rétablissement et réadaptation à long terme. L'article 3 du protocole n° 29 prévoit l'obligation pour les États Membres qui le ratifient de «prendre des mesures efficaces pour identifier, libérer et protéger toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire et pour permettre leur rétablissement et leur réadaptation, ainsi que pour leur prêter assistance et soutien sous d'autres formes». Ces mesures sont précisées au paragraphe 9 de la recommandation n° 203, qui stipule que «les Membres devraient prendre les mesures de protection les plus efficaces pour répondre aux besoins de toutes les victimes, tant pour ce qui est d'une assistance immédiate que de leurs rétablissement et réadaptation à long terme, telles que:

- a) des efforts raisonnables pour garantir la sécurité des victimes du travail forcé ou obligatoire ainsi que des membres de leur famille et des témoins, selon que de besoin, y compris la protection contre tout acte d'intimidation et toute forme de représailles du fait de l'exercice de leurs droits en vertu de la législation nationale applicable ou de leur coopération dans le cadre d'une procédure judiciaire;
- b) un logement adéquat et approprié;
- c) des soins de santé comprenant une assistance médicale et psychologique, ainsi que des mesures spéciales de réadaptation pour les victimes de travail forcé ou obligatoire, y compris celles qui ont également subi des violences sexuelles;
- d) une aide matérielle;
- e) la protection de la vie privée et de l'identité;
- f) une aide sociale et économique, y compris l'accès à des opportunités d'éducation et de formation et l'accès au travail décent.

En ce qui concerne les enfants victimes, le paragraphe 10(a) de la recommandation n° 203 exige, entre autres, «l'accès à l'éducation pour les filles et les garçons», la nomination d'un tuteur et des efforts visant à réintégrer les enfants dans leur famille ou à les placer en milieu familial lorsque l'intérêt supérieur de l'enfant l'exige.

En outre, l'article 6, paragraphe 3, du Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, appelle les États à:

«... envisage[r] de mettre en œuvre des mesures en vue d'assurer le rétablissement physique, psychologique et social des victimes de la traite des personnes, y compris, s'il y a lieu, en coopération avec les organisations non gouvernementales, d'autres organisations compétentes et d'autres éléments de la société civile, et, en particulier, de leur fournir:

- un logement convenable;
- des conseils et des informations, concernant notamment les droits que la loi leur reconnaît, dans une langue qu'elles peuvent comprendre;
- une assistance médicale, psychologique et matérielle; et
- des possibilités d'emploi, d'éducation et de formation.²¹

Toutefois, si la plupart des pays fournissent une aide de crise immédiate, comme l'hébergement temporaire, les soins de santé et l'aide psychologique, ils sont beaucoup moins nombreux à proposer des services comme la formation professionnelle ou une aide financière pour assurer la réintégration à long terme de ceux et celles qui ont été exposés au travail forcé et à la traite des personnes, et pour empêcher qu'ils n'en redeviennent victimes.

La réintégration à long terme nécessite des moyens et une planification importants et suffisamment de temps pour mener à bien les interventions qui demandent parfois des années avant d'aboutir. Un aspect central d'une réintégration réussie est celui «des moyens d'action permettant aux victimes d'acquérir des compétences en vue de leur indépendance et de leur autonomie et de participer activement à leur rétablissement et leur réintégration».²²

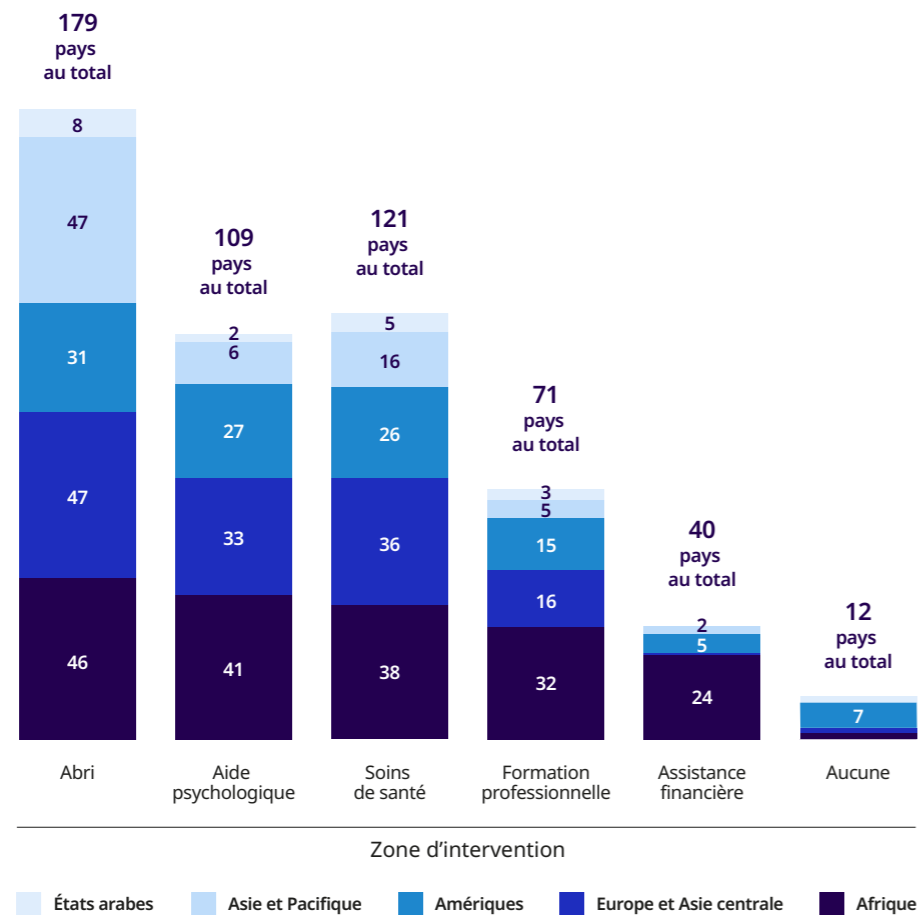
21 HCHR, *Protocole additionnel à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants*. (New York, NY, 2000).

22 Extrait de la présentation de La Strada International Association pour le rapport thématique à venir sur les modèles novateurs d'inclusion sociale pour les victimes de la traite.

Une méthode fréquemment appliquée dans l'aide à la réintégration consiste à **tirer parti des services et programmes publics existants**, par exemple en trouvant des moyens d'intégrer les victimes du travail forcé dans les programmes publics d'emploi et de formation existants (ou dans les écoles, dans le cas des enfants). Mais le modèle taille unique ne convient pas à tous. Ainsi, il existe de nombreux exemples qui ont recours aux programmes, structures et institutions du secteur public déjà en place, mais qui les adaptent

et les complètent selon les besoins pour répondre à des situations spécifiques. Une telle démarche a l'avantage d'être plus durable, moins coûteuse et de bénéficier d'un contrôle de qualité validé, de qualifications reconnues, d'une couverture nationale, d'un fonctionnement à grande échelle, etc. La standardisation des services publics présente le risque d'un manque de coordination entre leurs différents éléments et d'un manque d'attention aux besoins individuels des victimes.

► Figure 5. Mesures de protection pour les victimes du travail forcé²³



Note: certains pays qui proposent un abri aux rescapés du travail forcé ne le proposent pas à tous les rescapés; il sera seulement disponible par exemple pour les femmes et les enfants. La qualité de l'aide psychologique et des soins de santé et celle de l'assistance financière n'a pas été prise en compte. Les chiffres indiquent si les services existent mais ne précisent pas à qui il incombe de les dispenser. Souvent, la protection est financée ou organisée par des ONG internationales ou nationales, avec une participation minimale ou nulle de l'État.

Dans d'autres contextes, **des bouquets de mesures spécialisées** ont été élaborés, avec des subventions à la réadaptation, des formations en développement des compétences, un soutien psychosocial, le microcrédit et la création de microentreprises. Les systèmes, les calendriers et les modèles doivent être suffisamment souples pour s'adapter aux contextes très différents dans lesquels se trouvent les victimes; par exemple, certaines d'entre elles font partie d'une classe sociale qui tout entière est historiquement victime de discrimination, tandis que d'autres ont été dupées ou contraintes individuellement par des criminels sans scrupules.

► **Publication de l'OIT: Enfants sortis des forces et groupes armés. Guide pratique de l'OIT pour la réintégration économique**

Ce guide donne des conseils opérationnels détaillés pour définir et mettre en œuvre le volet économique des programmes de réintégration pour les enfants anciennement enrôlés dans les forces armées et les enfants touchés par les conflits. Il indique également qu'il est important que les victimes soient écoutées, représentées, et qu'elles participent à la vie collective.²⁴

Réintégration ou intégration

L'intégration est le terme qui convient: i) dans le pays de destination dans les cas transfrontières; et ii) lorsque la victime du travail forcé était sous emprise, en servitude et/ou asservie depuis sa petite enfance, et ne connaît pas d'autre façon de vivre, ou qu'elle n'a pas de communauté, de famille ou de vie antérieure digne avec liberté de choix et de mouvements dans laquelle elle pourrait se réintégrer. **Tous les services d'assistance évoqués dans ces Directives s'appliquent également aux services d'intégration des victimes.**

Dans le premier cas, une intégration réussie passe par le fait de savoir si la présence de la victime sur les lieux est conforme à la loi et si elle peut y rester. En cas de migration transnationale, le paragraphe 11 de la recommandation n° 203 prévoit une période de réflexion et de rétablissement dans le pays d'accueil afin que les victimes migrantes puissent prendre une décision éclairée sur leurs options de réintégration.

Parfois, il est préférable de procéder à l'intégration de la victime dans son pays d'origine, mais dans une autre région pour des raisons économiques ou de sécurité. Par exemple, si il ou elle n'a jamais connu d'autre vie que l'esclavage et ne veut pas rester là où elle a été exploitée, ou si il ou elle risque de subir discrimination, rejet ou stigmatisation en cas de retour dans sa communauté d'origine. Dans de rares cas, les victimes se réintègrent dans des pays tiers comme demandeurs d'asile, lorsque leur retour risque de mettre leur vie en péril en raison de représailles exercées par les auteurs des faits.

Le droit d'une victime à travailler dans un pays ou une ville affecte les options qui s'offrent à elle. Les personnes rapatriées dans leur pays ou leur région d'origine peuvent être confrontées à des obstacles différents de ceux que rencontrent les personnes qui restent dans le pays ou le lieu de destination où elles ont été secourues.

²⁴ OIT. *Enfants sortis des forces et groupes armés. Guide pratique pour la réintégration économique* (Genève, 2011), p. 221.

► Des écueils supplémentaires pour l'intégration des victimes dans un nouveau pays

Les victimes du travail forcé peuvent s'être installées temporairement ou définitivement dans un pays autre que le leur, comme dans les cas de traite transfrontière. Pour les victimes bénéficiant d'une assistance temporaire dans un pays de destination – par exemple, pendant une procédure judiciaire ou si elles sont titulaires d'un permis de séjour temporaire –, la possibilité de travailler peut être un élément crucial de leurs options d'intégration à long terme. Acquérir des compétences, une expérience professionnelle et gagner sa vie en étant à l'étranger représentent des avantages économiques importants, indépendamment du fait pour les victimes de choisir de rester sur place ou de rentrer dans leur pays d'origine. Parmi les autres problèmes rencontrés lors de l'intégration économique dans un nouveau pays, on peut citer:

La langue: travailler dans un pays étranger implique souvent l'acquisition ou l'amélioration des connaissances linguistiques pour atteindre un niveau raisonnable de compétences professionnelles. Cela peut prendre des mois, voire des années. Selon une ONG belge, atteindre un niveau professionnel de compétence linguistique demandait aux victimes de la traite au moins deux ans de formation linguistique intensive, et souvent plus.

L'adaptation culturelle: l'une des principales difficultés pour s'intégrer consiste à s'adapter à des traditions sociales, attitudes, cultures et habitudes nouvelles. Les différences culturelles peuvent poser des problèmes dans le cadre du travail, où les codes relatifs aux comportements acceptables peuvent différer.

La discrimination et les préjugés: les victimes de la traite qui se réintègrent à l'étranger peuvent être confrontées à la suspicion et à l'hostilité vis-à-vis des «nouveaux arrivants» et des «étrangers», ce qui entrave leurs efforts d'intégration sur le marché du travail local.

La séparation d'avec la famille, les amis et le réseau social dans son ensemble: le fait d'être séparé de sa famille ajoute une strate supplémentaire de stress et de complication pour les victimes de la traite.

L'adaptation des compétences professionnelles au marché du travail dans le pays d'intégration: certaines compétences qui sont utiles dans un pays peuvent ne pas être recherchées ou rentables dans le pays d'intégration. Il faut donc une formation supplémentaire dans ce domaine ou une reconversion dans un autre domaine.

L'objectif ultime du processus de réintégration doit viser le plein accès et la jouissance de la victime à ses droits fondamentaux, le rétablissement de sa dignité, sa guérison physique et psychologique, sa résilience et son bien-être, ainsi que son intégration socio-économique, qui est inhérente à la notion de travail décent de l'OIT.

La notion de travail décent résume les aspirations des personnes dans leur vie professionnelle. Elle englobe des opportunités de travail productif, source d'un revenu équitable, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale des familles, l'amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui les touchent, ainsi que l'égalité des chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes.



► Étude de cas 1

Les étapes de la réintégration²⁵ des victimes de la traite des personnes en Albanie

Étape 1: Intervention initiale en situation de crise (1 à 6 mois)

L'ONG Different and Equal (D&E) apporte une assistance immédiate en situation de crise aux victimes sous forme de logement ou en centre d'accueil. La plupart des victimes ne peuvent pas rentrer dans leur lieu d'origine pour des raisons de sécurité, de stigmatisation sociale et de refus de leur famille. Pendant cette période initiale, les bénéficiaires reçoivent des services de première nécessité et de crise: logement, vêtements, nourriture, soins médicaux, assistance psychologique, développement de compétences de vie, formation professionnelle (le cas échéant), protection 24 heures sur 24, médiation familiale, ainsi que la préparation aux étapes suivantes de la réintégration.

Un agent est chargé du dossier et procède à une analyse complète des besoins, en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire composée d'un psychologue, d'un médecin, d'un avocat et d'un enseignant. Cette équipe procède à des évaluations de santé, psychosociales, juridiques et éducatives, ainsi qu'à une analyse de la situation familiale de la victime, de ses antécédents en formation professionnelle, de ses difficultés en matière d'emploi et de ses besoins d'hébergement. Ensuite, le bénéficiaire et l'agent chargé de son dossier conçoivent et appliquent un plan individuel de réintégration, jalonné de contacts structurés et de séances de conseil individualisé.

Étape 2: Stabilisation intermédiaire et transition (7-12 mois)

D&E fournit un hébergement sûr aux bénéficiaires qui entament l'étape importante de la transition vers la vie «normale». On aide les adultes à acquérir leur indépendance économique: par exemple, après avoir suivi une formation professionnelle et conservé un emploi pendant un certain temps, ils quittent le foyer pour s'installer dans des appartements subventionnés par D&E. Les mineurs sont placés dans des familles d'accueil et dans d'autres structures d'accueil (comme des résidences familiales).

Les agents chargés des dossiers apportent un soutien continu pour les deuxième et troisième phases du programme de réintégration, en donnant aux victimes des informations sur les services existants dans la collectivité et en les accompagnant lors des visites si nécessaire.

D&E suit les progrès des bénéficiaires du programme au moins une fois par semaine par des appels téléphoniques, des rencontres et des visites à domicile, et leur fournit une assistance psychosociale régulière.

Le contrôle et le suivi systématiques sur le long terme constituent un service important permettant d'aborder les problèmes et les besoins des bénéficiaires, de les aider à surmonter les difficultés rencontrées au cours de la réintégration et de leur donner des informations sur les services dont ils ont besoin au sein de la communauté dans laquelle ils vivent.

Étape 3: Inclusion et réintégration sociale à long terme (13-36 mois)

La dernière phase est atteinte lorsque le bénéficiaire est prêt à vivre de façon autonome. Le soutien apporté vise à lui donner les moyens de quitter progressivement le programme. Ce soutien consiste à: l'aider à se réintégrer dans la famille et la communauté dans laquelle il réside; l'informer sur les ressources et les services disponibles dans la communauté, les contacts nécessaires et le répertoire des services; l'aider à entrer en relation avec les institutions de soutien dans la communauté dans laquelle il vit, et assurer un contrôle et un suivi réguliers de son dossier. D&E effectue un suivi une fois par mois et maintient un contact régulier avec les bénéficiaires pendant au moins cinq ans après leur sortie du programme. Chaque année, 30 à 35 bénéficiaires du programme D&E retrouvent une vie indépendante.

La durée des programmes de réintégration est variable. Certains bénéficiaires peuvent avoir besoin d'assistance sur une période plus longue allant de deux à cinq ans, par exemple les mineurs, les victimes qui ont dénoncé leurs trafiquants, celles qui sont entrées dans le programme avec leurs enfants ou celles qui ont des problèmes de santé mentale.

²⁵ On trouvera plus de précisions sur le programme de D&E sur la réintégration et les modèles d'accès à l'autonomie économique en Albanie sur leur site: <http://differentandequal.org/en/projekte-2020/>.

Les « bonnes pratiques » relatives à la réintégration économique

La réintégration des victimes est un processus souvent difficile, complexe et de longue haleine. Chaque cas est différent et implique non seulement la victime mais aussi l'environnement, la communauté et la culture dans lesquels la réintégration a lieu. L'organisation qui vient en aide aux victimes se doit d'envisager un engagement à long terme pour l'accompagner dans ce processus²⁶. La recommandation n° 203 spécifie plusieurs facteurs de « bonnes pratiques », tout comme d'autres sources d'expérience provenant de pays et d'organismes régionaux.

Commencez par un délai de réflexion: prévoyez un délai de réflexion pour permettre à la victime d'accéder aux services et de commencer à se rétablir.

Instaurez la confiance et préservez la confidentialité et la protection de la vie privée: considérez les informations personnelles de la victime comme confidentielles et protégez ses données et sa vie privée. L'aide doit être axée sur les besoins de la victime, pour qu'elle ne retombe pas en situation de victime.

Répondez aux besoins médicaux et psychosociaux: il faut s'occuper des urgences liées au stress familial, des besoins médicaux et sanitaires, des situations de traumatisme, de discrimination et de stigmatisation. L'essentiel en réintégration est de créer une situation de sécurité physique et émotionnelle pour l'individu.

Prévoyez des études, une formation et un travail correspondant aux aspirations de la victime: faites coïncider les possibilités de gagner sa vie tout en apprenant grâce à des propositions modulables qui associent l'enseignement professionnel et les moyens de subsistance. Les enfants et les jeunes doivent avoir accès à la scolarisation qu'ils n'ont pas eue pendant leur travail forcé. La convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, 1973, exige des États Membres qu'ils fixent un âge minimum pour travailler qui correspond à la fin de la scolarité obligatoire, généralement 15 ans. La convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999, stipule que les possibilités de travail au-delà de l'âge minimum d'admission à l'emploi doivent être sûres, adaptées à l'âge du travailleur et ne pas interrompre ses études.

Régularisez les questions de statut juridique: il convient de résoudre les problèmes liés au statut juridique et aux papiers des victimes. De nombreuses victimes sont des migrants internationaux démunis de visa, de permis de travail ou de séjour, ou de preuve de citoyenneté parce qu'ils n'ont pas de bulletin de naissance ou que les frontières d'un pays ont changé. Ils craignent d'être expulsés ou de perdre leurs moyens de subsistance.

Faites participer la communauté et la famille: il faut s'assurer que la victime sera bien accueillie dans la communauté et la famille d'accueil. Il est nécessaire de sensibiliser la communauté pour éviter que les victimes ne soient stigmatisées lors de leur réintégration, afin d'éviter le retour à la condition de victime.

Soyez attentif aux questions de genre et autres formes de discrimination: les services chargés de la protection et de la réintégration des victimes doivent assurer l'égalité d'accès et de chances. Le travail forcé touche de manière disproportionnée les femmes et les filles et les groupes qui sont exposés à d'autres formes de discrimination. Les programmes doivent être suffisamment souples pour tenir compte des circonstances, des besoins et des préférences de chaque victime. Par exemple, les hommes sont moins susceptibles d'être reconnus et aidés en tant que victimes²⁷, mais ils acceptent plus facilement un soutien en matière d'emploi et de compétences professionnelles que d'assistance médicale et psychosociale. Les femmes migrantes sont plus souvent surqualifiées pour leur emploi. Le développement des compétences peut également contribuer à lutter contre la discrimination en proposant aux femmes une formation vers des emplois traditionnellement considérés comme masculins.

26 USAID, *The Rehabilitation of Victims of Trafficking in Residential Facilities in Foreign Countries: A Study Conducted Pursuant to the Trafficking Victim Protection Reauthorization Act* (Washington, DC, 2005) pp. 2-3.

27 Ruth Rosenberg, *Trafficking of Adult Men in the Europe and Eurasia Regions: Final Report* (Washington, DC, USAID, 2010), p. 25.



3. La réintégration économique par le développement des compétences et l'emploi



La recommandation n° 203 souligne l'importance des programmes de formation pour pallier les déficits de compétences et accroître l'employabilité et la capacité des populations à risque et des victimes à gagner leur vie, et pour réduire leur vulnérabilité devant le travail forcé et autres situations d'emploi abusives.

Pour que ces avantages se concrétisent, la formation doit répondre aux différents besoins des travailleurs de l'économie informelle et à l'évolution de la demande du marché du travail formel.²⁸ Les sujets prioritaires devraient inclure la réforme des modalités de formation formelle afin qu'elles soient plus ouvertes aux travailleurs de l'économie informelle et l'établissement de «relations efficaces avec les employeurs pour la conception et l'exécution de la formation. Les programmes d'apprentissage informels sont également très prometteurs en matière de transmission de compétences dans l'économie informelle pour de nombreux pays en développement».²⁹

Mais les réformes doivent aller plus loin. Le système formel de formation professionnelle doit pouvoir répondre aux demandes spécifiques des victimes du travail forcé sous une forme souple mais complète. Pour constituer une véritable opportunité, le développement des compétences doit intervenir au bon moment dans le processus de réadaptation des victimes et être coordonné avec d'autres services de réintégration; il doit aider à éliminer les perceptions socioculturelles négatives qui perpétuent les pratiques abusives envers les groupes marginalisés dans le cadre du travail et, le cas échéant, il doit adopter une approche communautaire pour que les interventions portant sur les moyens de subsistance soient durables et doit encourager la cohésion sociale là où le statut de victime du travail forcé pourrait générer stigmatisation et discrimination.

3a. Identification du groupe cible pour les mesures de réintégration

En ce qui concerne l'identification du groupe cible par les conseillers d'orientation et les organismes de formation, il est important de comprendre comment les victimes sont identifiées. Pour mettre fin au travail forcé, il faut en identifier correctement les victimes et prendre des mesures pour les sortir en toute sécurité des situations abusives et assurer leur rétablissement à long terme. Il est très possible que vous, lecteur/lectrice, ne soyez pas directement impliqué/e dans l'identification des victimes du travail forcé. Dans la plupart des pays, les ONG et autres prestataires de services ne jouent aucun rôle officiel dans ce processus. Cette situation n'est pas sans créer ses propres difficultés, telles que la non-reconnaissance de certaines victimes, notamment celles qui ne sont pas disposées à s'impliquer en cas de poursuites en justice ou qui n'ont pas d'informations utiles à cette fin ou celles qui sont accusées de crimes commis alors qu'elles étaient exploitées, en conséquence directe de leur situation de victime.

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les personnes chargées des mesures de réintégration, ainsi que celles qui élaborent des politiques et des programmes au profit des victimes du travail forcé, ont intérêt à se renseigner sur les processus d'identification et de classification dans leur pays.

► Tout d'abord, les procédures d'identification des victimes du travail forcé doivent être coordonnées et standardisées pour être efficaces, ce qui signifie que tous ceux qui sont en contact avec les victimes, qu'il s'agisse des forces de l'ordre, de l'inspection du travail ou des prestataires de services, doivent bien comprendre le rôle, la fonction et les responsabilités de chacun. Ceci garantit la coordination dès le moment où la victime est secourue jusqu'à l'évaluation de ses besoins et la mise à disposition de services adaptés.

28 OIT (2018a), p. 10. Voir aussi OIT, *Making TVET and Skills Development Inclusive for All* (Genève, 2020a).

29 *Ibid.*

- Une deuxième raison connexe est de garantir la continuité de l'assistance offerte du point de vue de la victime, ce qui signifie que, dès le moment où elle est secourue, elle sera informée de façon claire et cohérente sur l'accès aux conseils, à l'enseignement ou à la formation. Pour ce faire, il doit y avoir un dispositif de partage d'informations et de coopération entre ceux qui identifient les victimes du travail forcé et ceux qui dispensent ces services.
- Enfin, il est souhaitable que les décideurs politiques comprennent mieux les difficultés liées à l'identification des victimes, domaine crucial mais mal compris de la lutte contre l'esclavage. Dans de nombreux pays, le droit aux services de protection et de réintégration dépend de l'octroi du statut officiel de victime; par conséquent, la possibilité d'accéder à ces services dépend de politiques qui reflètent correctement la situation réelle des victimes.

Dans un arrêt historique de 2010, la Cour européenne des droits de l'homme a statué, dans l'affaire *Rantsev contre Chypre et la Russie*³⁰, que les États ont le devoir d'assurer la protection pratique et efficace des droits des victimes, ainsi que des victimes présumées et potentielles. Cette affaire a créé un précédent, qui peut être repris dans les tribunaux du monde entier. Selon le HCDH, «la réintégration assistée est un droit dû aux personnes victimes de la traite en raison de leur statut de victimes de crimes et de violations des droits fondamentaux».³¹

Dans la réalité, le travail forcé est un crime complexe, où l'identification est peu fréquente et prend du temps, et où la victime peut ne pas se reconnaître comme telle et peut même refuser l'aide qui lui est offerte.³² L'identification des victimes peut être difficile car les autorités n'ont pas la formation et/ou la sensibilité requises pour dialoguer avec elles. L'amalgame qui est fait entre les victimes de la traite à des fins d'exploitation du travail et les immigrés clandestins est un problème particulier³³. Malheureusement, les victimes sont parfois vues comme étant les

auteurs de faits criminels plutôt que comme des proies, ce qui souligne la nécessité de comprendre et d'adhérer au principe d'absence de sanction.

Les Membres doivent également prendre des mesures pour prévoir la possibilité de ne pas engager des poursuites ou imposer des sanctions à l'encontre des victimes pour avoir pris part à des activités illicites qu'elles ont été contraintes de réaliser et qui sont une conséquence directe de leur soumission au travail forcé ou obligatoire, conformément aux principes de base de leurs systèmes judiciaires nationaux (article 4, paragraphe 2). Ces activités illicites peuvent comprendre, par exemple, les infractions concernant l'immigration, la prostitution ou la drogue qui sont liées à la soumission des victimes au travail forcé.³⁴

Ainsi, les personnes chargées de la réintégration qui ont une compréhension approfondie du vécu et des besoins des victimes ont un rôle à jouer pour aider à élaborer des critères efficaces permettant de les identifier correctement.

À ce jour, peu de victimes ont été réellement identifiées, libérées ou secourues. La collecte de données et l'insuffisance des signalements de tels cas restent problématiques.³⁵ L'OIT et d'autres organisations s'efforcent d'estimer le nombre de victimes dans le monde, mais il existe un écart important entre le nombre estimé de victimes du travail forcé et le nombre plus restreint de victimes³⁶ qui ont été effectivement identifiées et secourues. Cela montre qu'il reste nécessaire de privilégier et d'améliorer l'identification des victimes en cernant mieux la nature et les manifestations du travail forcé, et d'extraire ceux et celles qui sont le jouet de ces situations et de les aider à se réadapter en toute sécurité.³⁷

Le travail forcé est en fait mal dissimulé; il suffit de regarder au-delà des apparences, comme le montre l'affiche de campagne ci-dessous. En fait, chacun peut et doit participer et jouer un rôle dans l'identification des victimes, en dehors des forces de l'ordre qui les identifient à titre officiel

30 Cour européenne des droits de l'homme, *Rantsev vs. Cyprus and Russia*, affaire 25965/04 (Bruxelles, 2010).

31 HCDH, *Droits de l'homme et des êtres humains*, fiche d'information no 36 (New York, 2014).

32 Anette Brunovskis et Rebecca Surtees, *Leaving the past behind? When victims of trafficking decline assistance: Summary report*, étude en collaboration entre Fafo AIS (Oslo) et l'institut NEXUS (Washington, DC, 2012).

33 OIT, *Skills-based approaches – Thailand country study* (inédit).

34 OIT, *Normes de l'OIT sur le travail forcé: Le nouveau protocole et sa recommandation en bref* (2016), p. 19.

35 OIT, *Brazil country study, Skills-based Approaches to Prevent Modern Slavery and Reintegrate Victims* (inédit).

36 Campagne du gouvernement des États-Unis disponible à l'adresse: <https://www.acf.hhs.gov/archive/otip/resource/labor-trafficking-poster>.

37 OIT, *Estimations mondiales de l'esclavage moderne* (2017).



dans la plupart des pays, et des inspecteurs du travail qui peuvent également les identifier, notamment dans les cas de travail forcé sur les chantiers, ainsi que des ONG spécialisées. Il peut vous arriver de croiser une de ces victimes et, si vous connaissez les indicateurs, vous pourrez non seulement l'identifier mais aussi l'orienter vers les services ou les fonctionnaires compétents si elle est toujours en danger.³⁸

Les facteurs généralement pris en compte lors de l'identification

Les facteurs culturels. Souvent les victimes, dont celles qui appartiennent à des groupes minoritaires, ne font pas confiance aux forces de l'ordre. Il leur arrive de supposer que la police est corrompue et de craindre qu'elle ne soit complice de leurs employeurs et des trafiquants. En tant que membres d'une minorité, elles peuvent penser que la police ne les comprendra pas ou ne les respectera pas ou qu'elle fera preuve de discrimination à leur égard en raison de leur religion, de leur culture ou de leurs croyances. En outre, certaines victimes peuvent se sentir contraintes d'obéir aux trafiquants et de rembourser des « dettes » par crainte de violences ou autres sanctions, comme les femmes et les jeunes filles d'Afrique de l'Ouest victimes de la traite vers l'Europe, qui se voient

mises sous l'emprise de rites puissants, comme le vaudou. Ces importantes considérations culturelles sont souvent méconnues ou ignorées des forces de l'ordre et d'autres acteurs lorsqu'ils interrogent des victimes éventuelles. En outre, il existe souvent des barrières linguistiques. Les prestataires de services qui connaissent bien le vécu des victimes peuvent donner des informations précieuses aux forces de l'ordre ou à l'inspection du travail et aux décideurs politiques, afin d'aider à construire un processus qui soit plus vigilant sur les facteurs compliquant l'identification.

Les secteurs économiques. Les agents chargés de l'identification des victimes du travail forcé, tels que les inspecteurs du travail, visent surtout les secteurs qui présentent un risque élevé d'exploitation pour les victimes. Il s'agit de l'agriculture, l'élevage, la sylviculture, le bâtiment, le travail domestique, la pêche, la transformation du poisson, l'industrie manufacturière et l'hôtellerie, etc. (voir dans la section 2 une liste des secteurs à risque les plus courants). Certaines ressources utiles sur les secteurs économiques concernés figurent dans *la Liste des biens produits par le travail des enfants ou le travail forcé*³⁹ qui émane du Bureau des affaires internationales du ministère du Travail américain, et l'application mobile «Sweat & Toil»⁴⁰, qui cite les marchandises produites par le travail forcé.

38 Campagne du gouvernement des États-Unis disponible à l'adresse: <https://www.acf.hhs.gov/archive/otip/resource/labor-trafficking-poster>.

39 USDOL, International Labour Affairs Lab (ILAB), *2018 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*.

40 USDOL/ILAB, *Sweat & Toil: Child Labor, Forced Labor and Human Trafficking Around the World*, disponible à l'adresse: <https://www.dol.gov/general/apps/ilab>.

La peur. Il ne faut pas supposer qu'une personne soit à l'abri de représailles parce qu'elle n'est plus en situation de traite ni dans le pays de destination. Souvent, les trafiquants font peser des menaces sur les amis et la famille des victimes, en ayant accès à ces derniers.⁴¹

Hommes et femmes. En général, les femmes sont plus souvent identifiées comme victimes que les hommes. Cet état de choses n'est pas interprété comme étant indicatif du fait qu'il y ait plus de femmes victimes du travail forcé (les estimations officielles montrent que c'est bien le cas), mais plutôt comme un argument que les femmes sont identifiées plus souvent comme telles parce que: i) elles sont plus disposées à être identifiées comme victimes; et ii) elles sont plus susceptibles d'être identifiées comme victimes parce que les communautés continuent d'attribuer un statut social inférieur aux femmes, et en conséquence la société accepte comme un fait «normal» ou même «attendu» que les femmes soient les principales victimes du travail forcé. Ainsi, les victimes masculines peuvent être plus réticentes à se reconnaître comme telles. Cependant, de nombreuses femmes ne se reconnaissent pas comme victimes ou ne veulent pas être identifiées publiquement sous ce vocable, notamment si leur statut de victime peut être cause de honte, de déshonneur ou de reproches. Cette impuissance et cette stigmatisation sont caractéristiques de toutes les victimes dans toutes les formes de travail forcé, quel que soit leur sexe.

Les facteurs individuels. Lorsqu'une victime est identifiée, il est important d'examiner en quoi sa situation affecte sa façon de communiquer (certaines peuvent être totalement fermées à la communication), ses réactions (certaines peuvent être passives, d'autres agressives) et sa volonté de s'ouvrir et de se faire aider. La pratique d'un délai de réflexion est utile à cet égard, en particulier pour les victimes qui ont besoin de temps pour commencer à se remettre de traumatismes, comme le syndrome de stress post-traumatique (SSPT), et pour celles qui se trouvent sous l'emprise de la toxicomanie.⁴² Une autre considération à prendre en compte concerne les jeunes et les enfants de moins de 18

ans, qui n'ont pas terminé leur scolarité ou leur formation professionnelle.

Les facteurs de migration. De nombreuses victimes qui sont des migrants internationaux craignent qu'en prenant contact avec la justice et en demandant de l'aide, elles risquent d'être expulsées ou de subir d'autres brimades, comme la détention. En fait, souvent, les victimes croient ou entendent dire par les responsables de leur situation que les autorités sont corrompues et complices et qu'elles les arrêteront ou les mettront en prison; ces victimes migrantes sont donc moins disposées à demander de l'aide, par crainte d'un préjudice encore plus grand.

Les dispositifs-cadres et outils utilisés pour l'identification

L'identification des victimes du travail forcé doit tenir compte de leurs craintes et du fait qu'il leur faudra peut-être du temps pour raconter la vérité complète sur ce qui leur est arrivé. Un outil-cadre commun de l'OIM et du HCR⁴³ définit des procédures normalisées pour identifier et protéger les victimes qui sont migrants internationaux, demandeurs d'asile et réfugiés, en suivant les principes de protection approuvés: ne pas causer de tort, adopter une approche fondée sur leurs droits, la non-discrimination, ainsi que l'autodétermination et la participation.⁴⁴

Il est indispensable d'interroger ce groupe cible avec la sensibilité nécessaire, et d'assurer la confidentialité et la protection de la vie privée, notamment en ce qui concerne les informations recueillies. Quels que soient les outils et les principes appliqués lors des entretiens avec les victimes du travail forcé, les autorités doivent savoir s'adapter à la situation particulière de chaque personne.

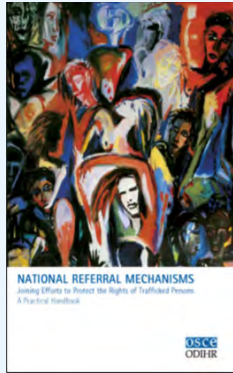
41 ONUDC, *Toolkit to Combat Trafficking in Persons*, Global Programme Against Trafficking In Human Beings (New York, 2020), pp. 256-257.

42 ONUDC (2020a).

43 HCR et OIM, *Framework document for Developing Standard Operating Procedures to Facilitate the Protection of Trafficked Persons* (Genève, mise à jour juin 2020).

44 HCR et OIM (2020).

Les systèmes nationaux d'orientation



La coordination et l'établissement de procédures standardisées entre les différents acteurs intervenant dans la protection sont essentiels pour identifier correctement et en temps utile les victimes du travail forcé. Les systèmes nationaux d'orientation (SNO) proposent un moyen accepté et conseillé d'y parvenir, grâce à une approche d'identification des victimes multidisciplinaire et axée sur les droits fondamentaux. Un tel système sert de cadre de coopération par lequel les pouvoirs publics remplissent leurs obligations de protection et mettent en exergue les droits fondamentaux des personnes en situation de travail forcé ou de traite, en coordonnant leurs actions au sein d'un partenariat stratégique avec la société civile et les organisations de travailleurs et d'employeurs. La structure des SNO varie d'un pays à l'autre et différencie parfois les fonctions de détection, d'identification et d'orientation, mais la plupart

sont conçus pour formaliser la coopération entre les agences gouvernementales, les syndicats, les ONG, y compris les groupes de migrants et de rescapés, et d'autres acteurs s'occupant des victimes du travail forcé et de la traite.⁴⁵

Dans certains pays, les personnes contraintes au travail forcé sont identifiées par les inspecteurs du travail et les procureurs (comme dans le cas du Brésil). Le plus souvent, les forces de l'ordre sont les seules à déterminer le statut de victime (dans certains cas, les unités de police chargées d'identifier et d'orienter les victimes sont composées d'agents du sexe féminin). Dans d'autres pays comme l'Arménie, la Géorgie et l'Italie, des ONG nommées par le gouvernement (et une partie du SNO) peuvent également identifier les victimes.

Outils d'identification

- Indicateurs de l'OIT sur le travail forcé: l'OIT a dressé une liste d'indicateurs servant d'outil pour détecter le travail forcé (voir ci-dessous).

Comment déceler le travail forcé: 11 indicateurs opérationnels

Les indicateurs opérationnels du travail forcé représentent des alertes courantes ou des indices qui signalent l'existence possible d'un cas de travail forcé. Ces indicateurs peuvent être utiles aux forces de l'ordre qui interviennent en première ligne sur des activités criminelles, à l'inspection du travail, à des syndicalistes, à des personnes travaillant pour des ONG et à d'autres en leur permettant de repérer les personnes qui peuvent être prises au piège d'une situation de travail forcé et avoir besoin d'assistance d'urgence.

En s'appuyant sur sa vaste expérience pratique et ses travaux sur le travail forcé, et à partir de la définition du travail forcé énoncée dans la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, l'OIT a identifié 11 grands indicateurs opérationnels de travail forcé:

- | | | |
|-------------------------------|--|--|
| 1. abus de vulnérabilité | 5. violences physiques et sexuelles | 9. servitude pour dettes |
| 2. tromperie | 6. intimidations et menaces | 10. conditions abusives de vie et de travail |
| 3. restriction des mouvements | 7. confiscation des documents d'identité | 11. heures supplémentaires excessives |
| 4. isolement | 8. non-remise des salaires | |

Dans certains cas, la présence d'un seul indicateur dans une situation donnée peut faire supposer l'existence de travail forcé. Mais, dans d'autres cas, il convient de rechercher plusieurs indicateurs qui, pris ensemble, signalent une telle situation. Globalement, ce jeu de 11 indicateurs englobe les grands éléments possibles d'une situation de travail forcé et donne donc une base pour juger si un travailleur en est la victime ou non.

Source: Indicateurs de travail de l'OIT, Programme spécial d'action pour lutter contre le travail forcé, brochures, Genève, 2012. https://publications.iom.int/system/files/pdf/iom_handbook_assistance.pdf.

- Directives de l'OIT intitulées *Hard to See, Harder to Count*⁴⁶: elles contiennent une liste plus détaillée d'indicateurs de réticence et de pénalités au cours des trois étapes d'une relation de travail forcé, à savoir le recrutement non libre, le travail sous la contrainte et l'impossibilité de partir.
- Protocole d'Anti-Slavery International pour identifier et prêter secours aux victimes de la traite et boîte à outils pour la formation (*Protocol for Identification and Assistance to Trafficked Persons and Training Kit*⁴⁷): c'est un outil pratique destiné aux premiers intervenants et aux prestataires de services. Il contient des grilles d'évaluation, des indicateurs et des questions conseillées pour interroger les victimes. C'est aussi une ressource sur l'assistance aux victimes.
- Manuel de l'OIM *Direct Assistance Handbook*⁴⁸ et formulaire d'entretien de dépistage pour l'identification des victimes de la traite.⁴⁹
- Document-cadre commun de l'OIM et du HCR pour l'élaboration de procédures opérationnelles standards visant à faciliter la protection des personnes victimes de la traite (*Developing Standard Operating Procedures to Facilitate the Protection of Trafficked Persons*⁵⁰).
- Boîte à outils en ligne de l'ONU DC pour lutter contre la traite des personnes (*Online Toolkit to Combat Trafficking in Persons*), programme mondial contre la traite des êtres humains.⁵¹

45 Le BIDDH de l'OSCE achève la deuxième édition du manuel sur les SNO. Le BIDDH reconnaît l'importance des rescapés comme acteurs clés dans le cadre d'une approche multidisciplinaire et préconise donc vivement leur participation dans les SNO. Le manuel sur les SNO paraîtra au second semestre 2020.

46 OIT. *Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children* (2011).

47 Anti-Slavery International, *Protocol for identification and assistance to trafficked persons and training kit* (Londres, 2005).

48 OIM. *Handbook on Direct Assistance to Trafficking Victims* (Genève, 2007).

49 ONU DC (2020).

50 HCR, *Developing Standard Operating Procedures to Facilitate the Protection of Trafficked Persons* (Genève, 2009).

51 ONU DC (2020), pp. 256-257.

Les indicateurs sont un outil utile pour repérer les cas de travail forcé qui sont dissimulés ou peu évidents et permettent une identification plus exacte des victimes.



► Étude de cas 2

Comment intégrer les processus d'identification et de réintégration socio-économique pour les victimes du travail forcé⁵²

Brésil: Depuis sa création en 1995, le Groupe spécial d'inspection mobile a mené plus de 5 000 missions, pour identifier et porter secours à 54 686 victimes entre 2003 et 2019, et faire inscrire 36 362 travailleurs au régime national d'assurance chômage. Le projet d'action intégrée (PAI) est une action d'avant-garde au Brésil créée par des inspecteurs du travail qui, grâce à leur expérience du secours aux travailleurs contraints au travail forcé, ont identifié les instances de récidive parmi les rescapés. Cette initiative aide les victimes du travail forcé dans plusieurs municipalités du pays, en les assistant pour trouver d'autres possibilités existantes d'accès à l'emploi et à un revenu, ainsi que des programmes d'éducation et de formation pour les jeunes et les adultes. C'est un exemple d'intégration réussie des processus d'identification et de réintégration.

Les municipalités où se trouve une forte concentration de travailleurs secourus sont identifiées grâce à la liste des ayants droit du régime d'assurance chômage, et, lorsque cela est possible, l'équipe du PAI s'occupe de la prise en charge des victimes dès qu'elles sont secourues. Elle prend contact avec elles directement à leur domicile avec l'aide d'une équipe technique du Secrétariat de l'assistance sociale qui dispose de plus d'informations sur les communautés locales et est sensibilisée au préalable par l'équipe du PAI aux questions d'identification des victimes. Pendant la visite, les travailleurs secourus et leurs familles sont invités à participer à une formation professionnelle. Leur parcours professionnel, leur niveau d'études et leurs souhaits de formation sont enregistrés. Une fois cette phase terminée, l'équipe du PAI analyse les demandes et commence les préparatifs de formation, ce qui prend environ 30 jours en moyenne.

Le succès du PAI réside dans l'articulation d'initiatives existantes développées par les institutions locales sur un territoire donné (dont les organismes de formation), qui deviennent des partenaires, ce qui réduit le coût de mise en œuvre et fait gagner en efficacité.



Grille d'évaluation, section 3a Identification du groupe cible		OUI	NON
1.	Travaillez-vous en coordination avec les autorités qui identifient et classifient les victimes?		
2.	Avez-vous une bonne idée des conditions dans lesquelles les victimes ont été secourues?		
3.	Avez-vous une bonne idée de la manière dont les autorités ont identifié et classé les victimes qui ont été dirigées vers vous?		
4.	Savez-vous ce que les autorités qui identifient et classifient les victimes attendent de votre fonction?		
5.	Les victimes considèrent-elles les autorités et votre fonction comme un ensemble progressif cohérent de mesures de secours et de réintégration?		
6.	Savez-vous quelle assistance immédiate a été apportée aux victimes avant qu'elles soient orientées vers vous?		
7.	Existe-t-il un système d'orientation local ou national?		

52 OIT. *Brazil country study, Skills-based Approaches to Prevent Modern Slavery and Reintegrate Victims* (inédit).

3b. Évaluation de l'environnement économique et social local

3b.1 Identification des prestataires de services

La réintégration des personnes qui ont été soumises au travail forcé constitue un pilier essentiel de la réponse globale au travail forcé définie dans le protocole n° 29 et la recommandation n° 203 de l'OIT. L'aide sociale et économique, y compris l'accès à l'éducation, à la formation et à un travail décent, y est citée comme une mesure qui facilite leur réintégration. Cependant, si la plupart des pays apportent une aide de première nécessité aux rescapés du travail forcé, ils sont beaucoup moins nombreux à proposer des services visant à leur donner un nouveau départ pour le long terme. Par exemple, selon l'OIT, seuls 71 pays ont ouvert l'accès des victimes du travail forcé à des possibilités de formation professionnelle en 2018, alors que 179 pays ont réussi à leur trouver un abri.⁵³

Une fois identifiées, les victimes du travail forcé entament un long cheminement vers l'indépendance pour repartir dans la vie. Un des éléments essentiels de leur parcours est l'acquisition de compétences pour subvenir à leurs besoins. Les pouvoirs publics devraient soutenir prioritairement les programmes d'inclusion sociale axés sur la réintégration économique, même s'ils sont complexes, coûteux et demandent beaucoup de main-d'œuvre. Si les gouvernements s'engagent de façon durable à collaborer avec les prestataires de services et à financer à long terme des services d'aide à l'emploi adaptés et stables, des changements positifs mesurables en résulteront, notamment:

- un accès accru au travail décent pour les rescapés;
- une diminution de la vulnérabilité en cas de renouvellement des tentatives d'exploitation;
- et une plus grande prospérité économique pour les communautés.

Par prestataires de services, on entend ici les agences ou organisations qui accompagnent les victimes du travail forcé dans leur réintégration (et qui souvent proposent des services aux communautés à risque au titre de la prévention). Les programmes d'intégration sociale sont mis en œuvre par différents prestataires provenant de disciplines, de secteurs et d'horizons variés. Il peut s'agir d'organisations publiques, privées ou issues de la société civile; elles peuvent se spécialiser dans l'aide aux victimes du travail forcé ou s'adresser à la population en général. Les employeurs peuvent également être prestataires de services lorsqu'ils proposent une formation sur le lieu de travail. Très souvent, ces prestataires sont des organismes publics ou des organisations de la société civile qui travaillent directement avec les individus et les aident sous diverses formes sur les plans économique, éducatif, sanitaire, juridique, psychosocial, professionnel et autres. Enfin, il est bon d'identifier les institutions qui peuvent dispenser un enseignement et une formation techniques et professionnels et qui pratiquent les valeurs d'esprit d'entreprise et de solidarité sociale.

Il existe de nombreux **types de prestataires de services** (voir le tableau 1), qui desservent des objectifs et des populations cibles différents. Notez qu'il peut y avoir des liens entre certains de ces prestataires; par exemple, les organisations qui aident les femmes en situation de violence domestique peuvent secourir les femmes victimes de travail forcé et disposer de contacts auprès des autorités chargées du logement pour fournir un abri sûr aux victimes.

53 OIT (2018a).

► Tableau 1. Types de prestataires de services

Types de prestataires de services	Public, privé, ONG	Population cible
Protection de l'enfance et services de placement en famille	Public	Enfants
Organisation de lutte contre la violence domestique	ONG	Victimes
Organisation de soutien aux femmes	ONG	Femmes
Autorités chargées du logement	Public	Personnes sans domicile fixe
Institutions d'EFTP formelles et non formelles	Public, privé, ONG	Grand public
Syndicats et associations de travailleurs	ONG	Travailleurs
Employeurs	Privé	Stagiaires formés sur le lieu de travail
Orientation et conseils professionnels	Public, privé, ONG	Grand public
Prestataires d'aide au développement des entreprises	Public, privé, ONG	Grand public
Services publics de l'emploi	Public	Grand public
Prestataires de soins de santé (centres de santé communautaires, soins ambulatoires, hôpitaux)	Public, privé, ONG	Grand public
Prestataires de services financiers	Public, privé, ONG	Grand public
Prestataires de services juridiques	Public, privé, ONG	Grand public
Prestataires de services pour les migrants et les réfugiés	Public et ONG	Immigrés
Institutions et organisations confessionnelles	ONG	Grand public
Organisations de lutte contre l'esclavage (travail forcé et traite des personnes) et associations de rescapés	ONG	Victimes et rescapés du travail forcé

Une fois les établissements prestataires identifiés, une analyse des besoins doit être réalisée, comme expliqué en détail dans la section suivante. Il faudra très probablement former leur personnel à la manière de travailler avec le groupe cible.

Exemples de répertoire de prestataires de services locaux, nationaux et internationaux:

- Le *Catalogue de l'OIT sur les programmes de développement des compétences et de formation aux moyens de subsistance et les services de soutien pour les victimes de la traite rapatriées en Thaïlande et aux Philippines* permet d'accroître l'efficacité des services dispensés (notamment le choix de programmes de formation économique adaptés pour les femmes) et l'orientation vers des organismes compétents.⁵⁴

- L'Alliance Anti-Trafic (AAT), une ONG qui œuvre en Thaïlande à la protection et la réadaptation des victimes de la traite des personnes, a dressé une cartographie d'entreprises, de restaurants et de cafés locaux pour les victimes afin de créer des services de placement, bien qu'aucun placement n'ait été assuré.⁵⁵

- Freedom Collaborative est une plateforme communautaire mondiale en ligne qui héberge et diffuse des informations et permet de créer des réseaux autour de la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains. Elle propose des informations et des ressources sur les programmes concernés et un mécanisme qui permet aux ONG, aux experts et aux partenaires potentiels de mieux prendre en charge les victimes et lutter contre le travail forcé.⁵⁶

54 OIT. *Catalogue of Skills and Livelihood Training Programmes and Support Services – Economic and Social Empowerment of Returned Victims of Trafficking in Thailand and the Philippines* (Bangkok, 2009).

55 OIT. *Skills-based approaches to prevent modern slavery and reintegrate victims: Thailand Country Study* (inédit).

56 Pour en savoir plus: <https://www.freedomcollaborative.org>.

- Une carte interactive d'organisations de lutte⁵⁷ contre la traite des personnes a été dressée pour les entreprises comme ressource unifiée contre le travail forcé par *Global Business Coalition against Trafficking* (Coalition mondiale des entreprises contre la traite), l'Initiative RESPECT⁵⁸, *Initiative against Transnational Organized Crime* (Initiative mondiale contre la criminalité transnationale organisée) et l'OIM, avec l'appui du *Global Business Network on Forced Labour* (Réseau mondial d'entreprises contre le travail forcé de l'OIT⁵⁹, de *Business for Social Responsibility (BSR)*⁶⁰, et du *Pacte mondial des Nations Unies*⁶¹. Cette carte comprend des informations sur les initiatives et les organisations qui s'engagent avec le secteur privé pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé, la traite des personnes et l'esclavage moderne. Elle permet de trouver des partenaires et des ressources, d'améliorer la coordination et de créer un point de départ à partir duquel des initiatives peuvent être lancées.

Intégrer les services de réadaptation et de rétablissement à long terme dans les services publics existants

De nombreux pays donnent la priorité à l'aide immédiate plutôt qu'à la réadaptation et au rétablissement à long terme. Pour dépasser les limites de l'accès aux services de réadaptation et de rétablissement à long terme, une méthode courante et peu coûteuse consiste à tirer parti des services et programmes publics existants.⁶²

Il est nécessaire d'assurer la coordination entre les prestataires qui dispensent des services publics et ceux qui dispensent des services d'ONG, pour bien faire connaître les programmes publics existants et les communautés où l'assistance est proposée⁶³. Les prestataires de services devraient collaborer avec les services de libération et de secours (identification, protection et orientation),

et les organisations spécialisées qui s'occupent des victimes du travail forcé devraient coopérer avec les services publics et autres services chargés de la formation et de l'employabilité.

Voici quelques exemples d'intégration des services de réadaptation et de rétablissement dans les services publics existants:

- Au Pérou, un projet pilote du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, avec le soutien de l'OIT, est en cours d'élaboration pour libérer des personnes victimes du travail forcé et les inscrire en bonne et due forme auprès du ministère des Recettes publiques. Les victimes ainsi secourues reçoivent ensuite une aide psychologique et sont intégrées dans les programmes existants du Fonds national pour la formation professionnelle et la promotion de l'emploi. La même initiative accompagne leur intégration sur le marché du travail par le biais de partenariats public-privé.⁶⁴

- Aux États-Unis, les centres pour l'emploi (ou guichets uniques pour l'emploi) proposent une gamme de services d'emploi et de formation, notamment une aide à la recherche d'emploi, l'accès à des informations sur le marché local du travail, des ateliers de rédaction de curriculum vitae, le suivi des dossiers et l'orientation vers des prestataires de formation. Le personnel est formé pour accueillir le grand public; il n'est pas spécialisé dans le travail avec les victimes du travail forcé. Cependant, par le biais de son site Workforce One, le ministère de l'Emploi américain propose des conseils et des ressources aux centres pour l'emploi sur les services à proposer aux rescapés de la traite des personnes.⁶⁵

Il arrive que les autorités locales ou nationales tiennent une liste des programmes financés sur fonds publics. Il peut être nécessaire de faire un état des lieux (dresser un inventaire) pour identifier les programmes disponibles et voir s'ils correspondent aux besoins spécifiques des victimes

57 Pour en savoir plus: <https://www.modernslaverymap.org>.

58 Voir leur site: <https://respect.international/about-us/who-we-are>.

59 Présents dans tous les secteurs et dans toutes les régions du monde, les membres du GBNFL de l'OIT s'efforcent de mobiliser les petites entreprises, de développer des ressources et des outils exploitables et de bâtir des solutions locales qui contribuent à façonner les dispositifs nationaux afin de créer un changement durable pour l'éradication du travail forcé. Voir leur site: <https://globalinitiative.net>.

60 Voir leur site: <https://www.bsr.org/en>.

61 Voir leur site: <https://www.unglobalcompact.org>.

62 OIT (2017), p. 99.

63 OIT, *Skills-based approaches – Brazil country study* (inédit) p. 18.

64 Gouvernement du Pérou, «*Ministra Sylvia Cáceres anuncia proyecto piloto en Cusco y Puno para reinsertar en el mundo laboral a víctimas de trata de personas*» (Lima, 2019).

65 Les prestataires de services aux victimes peuvent contacter leur centre local pour en savoir plus et les bénéficiaires trouveront le centre le plus proche sur le site suivant: <http://www.servicelocator.org>.

du travail forcé. L'état des lieux sert à identifier les prestataires de services qui pourraient aider la population cible à rentrer dans le cadre des services publics existants de développement des compétences et d'employabilité:

- Quelles sont les agences gouvernementales chargées de l'emploi, du travail, de la protection sociale, de la justice?
- Quels programmes aidés par les agences gouvernementales portent sur la réintégration économique par l'enseignement et la formation?
- Quelles sont les populations cibles des programmes?
- Quelle est la durée des programmes proposés et où les trouve-t-on?
- Quelles sont les ressources disponibles pour aider la population cible pendant la formation (par exemple subventions, transport, garde d'enfants, soutien psychosocial)?
- Quels programmes privilégient les compétences les plus demandées dans la région ou le secteur concernés?
- Quelles sont les éventuelles restrictions d'inscription à ces programmes?
- Quels sont les programmes qui proposent un accompagnement à long terme pour le placement dans un emploi?

Programmes de réadaptation et de rétablissement ciblés et spécialisés

Certains pays ont entrepris des programmes de réadaptation et de rétablissement spécialement ciblés pour les rescapés du travail forcé. Dans certains contextes, des ensembles de mesures spécialisées ont été élaborés, qui comprennent des subventions à la réadaptation, des formations, un soutien psychosocial, des microcrédits et la création de microentreprises.

Voici deux exemples de programmes spécialisés ciblés pour les victimes du travail forcé:

- Au **Népal**, les gens libérés de la servitude pour dettes reçoivent une aide pour créer des microentreprises et d'autres activités sources de revenus grâce à des programmes de formation professionnelle et de développement des

compétences connexes. Les actions du gouvernement sont complétées par des groupes tels que la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT), qui, en coopération avec d'autres syndicats et des intervenants internationaux, propose différents programmes de réadaptation (par exemple ateliers d'autonomie en société, formations, cours pour les enfants qui n'ont jamais été scolarisés et programmes visant à encourager la syndicalisation des agriculteurs libérés)⁶⁶.

- Aux **Pays-Bas**, l'aide aux victimes de la traite est fournie par un vaste réseau d'organisations, notamment des foyers spécialisés, des foyers pour femmes et des centres pour la jeunesse. Il existe trois refuges spécialisés pour les adultes étrangers victimes de la traite à qui un délai de réflexion a été accordé afin d'avoir le temps de prendre des décisions sur leur future réintégration. La durée du séjour y est généralement limitée à trois mois⁶⁷.

Éléments à prendre en compte lors de l'identification d'employeurs éventuels pour la réintégration

Il est important que les prestataires de services prennent l'initiative de nouer des contacts avec des employeurs potentiels bien avant de chercher à réaliser des placements. L'identification et la sélection des employeurs à contacter amènent à prendre en compte les principaux facteurs suivants: i) le cadre de travail est un milieu accueillant et sûr où les besoins et les difficultés particulières des rescapés peuvent être pris en compte; ii) il existe des possibilités de croissance à long terme au sein de l'entreprise ou au-delà; et iii) l'employeur a réellement besoin de recruter de nouveaux travailleurs.

Si l'employeur agit par charité, il sera moins fiable à long terme que ceux qui sont motivés par un impératif commercial durable. Il est préférable que la victime ne soit ni placée dans une situation où elle sera instrumentalisée comme exemple de l'engagement de l'employeur en matière de responsabilité sociale ni recrutée pour être exhibée⁶⁸.

66 OIT (2017), pp. 99-101.

67 GRETA, *8e Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2018)* (Strasbourg: Council of Europe, 2019).

68 Ministère de la Justice des États-Unis, Bureau des victimes de crime/Centre de formation et d'assistance technique OVC/TTAC). Voir leur site: <https://www.ovcttac.gov/taskforceguide/eguide/4-supporting-victims/44-comprehensive-victim-services/education-job-trainingplacement>.



Étude de cas 3

Mettre les travailleurs migrants asservis en situation de bénéficiaire des droits à l'emploi public en milieu rural en Inde⁶⁹

Depuis 2011, l'ONG suisse Aide et Action (AEA) joue un rôle clé de coordination avec les administrations des provinces de l'Inde pour assurer le rapatriement en toute sécurité vers Odisha, leur province d'origine, de centaines de travailleurs migrants internes rescapés de la servitude dans le secteur des fours à briques. L'Initiative pour le travail asservi des migrants (Migrant Bonded Labour Initiative ou MBLI) est un projet de cette ONG visant à rendre les victimes de la servitude et leurs familles moins vulnérables afin qu'elles ne retombent pas dans ce piège. Au travers de cette initiative, AEA et ses partenaires ont adopté un modèle complet de réadaptation pour répondre à différents besoins et informer les travailleurs asservis sur les modalités d'accès à plusieurs programmes gouvernementaux visant à reconstruire les moyens d'existence qu'ils ont perdus.

La loi nationale Mahatma Gandhi sur la garantie de l'emploi rural (MGNREGA) est un programme parrainé par le gouvernement central qui permet à tous les ménages indiens du milieu rural de demander jusqu'à 100 jours de travail tous les ans à un moment de leur choix. Dans le cadre de la MBLI, AEA a encouragé les travailleurs libérés à demander et obtenir ces 100 journées et à trouver un emploi rémunéré afin de commencer à sortir de leur détresse. Grâce à ce programme public pour l'emploi, les administrations du district ont fourni des emplois salariés consistant en travaux communautaires et aménagement des terres individuelles, qui donnent aux victimes et à leurs familles la possibilité de gagner leur vie dès leur libération. Dans le cadre de ce programme, 399 travailleurs migrants asservis ont obtenu une carte de travail et 307 d'entre eux ont trouvé un emploi. Cela a entraîné un changement radical dans la vie de ces travailleurs car, au lieu de se remettre à chercher du travail dans un autre État et de retomber dans le piège de l'endettement, ils ont pu gagner leur vie dans des conditions de travail bien définies, contribuer au développement économique local et augmenter leurs possibilités de trouver du travail par eux-mêmes dans leur propre village au-delà de la durée du programme.



Grille d'évaluation, section 3b.1. Évaluation de l'environnement économique et social local - Identification des prestataires de services		OUI	NON
1.	Avez-vous accès à un inventaire des prestataires de services?		
2.	Avez-vous trouvé des programmes publics permettant d'intégrer la population cible?		
3.	Avez-vous trouvé des programmes de prestataires spécialisés qui proposent des services à la population cible?		
4.	Avez-vous identifié des employeurs qui veulent encourager la réintégration économique?		
5.	Est-il nécessaire de couvrir les frais de transport, de logement ou de garde d'enfants pour les programmes généraux ou spécialisés?		
6.	Existe-t-il un plan ou système public ou non permettant de remédier à l'absence de prestataires de services dans une région, un secteur ou une communauté particulière?		

69 Aide et Action. *Rebuilding Livelihoods: An assessment on comprehensive rehabilitation of migrant bonded labourers in Odisha, India* (Geneva, 2015). Voir leur site: <https://www.aide-et-action.ch/en>.



© OIT

3b.2 Évaluer les besoins en formation des prestataires de services

Il est essentiel de procéder à une analyse rigoureuse des besoins pour améliorer l'efficacité, la pertinence et la durabilité des services liés à la réintégration économique. Les prestataires qui proposent des programmes de réintégration économique peuvent être ceux qui dispensent les compétences professionnelles clés, les compétences de vie, le développement des compétences, la formation professionnelle ou l'accompagnement après la formation. **Ces prestataires peuvent posséder une expérience et un savoir-faire avérés en matière de réintégration économique, mais il est peu probable qu'ils soient spécialisés dans les services aux personnes ayant subi traumatisme et exploitation.**

Non seulement l'analyse des besoins des prestataires de services doit indiquer les formations et les capacités qu'ils possèdent déjà, mais elle doit aussi noter les obstacles auxquels ils se heurtent. Comprendre les contraintes et les difficultés qui handicapent la capacité et l'aptitude à dispenser des services permettra d'utiliser les analyses dans le cadre des échanges sur la manière d'améliorer et de perfectionner le programme de réintégration économique grâce à une formation et à un renforcement des capacités plus adaptés.⁷⁰

Par exemple, une analyse des besoins permettrait de préciser les prestataires dont le personnel connaît les comportements spécifiques et les compétences non techniques nécessaires pour que le groupe cible réussisse dans un cadre de travail classique. Le prestataire doit savoir que les victimes n'ont probablement pas travaillé dans des conditions conformes à la loi depuis un certain temps, voire jamais, et, si son personnel a conscience des effets de cette réalité sur le comportement et la formation des bénéficiaires, il sera en mesure d'encourager le sentiment de compétence et l'optimisme de ces personnes.

Si l'on veut cerner **tant l'aptitude du prestataire à répondre aux besoins des victimes du travail forcé que la qualité globale des services dispensés** (quel que soit le groupe cible), l'analyse des besoins doit couvrir les sujets présentés dans le tableau 2:

▶ Tableau 2. Capacités des prestataires de services

Ressources et financement

- ▶ Les ressources et le financement de votre organisation sont-ils adéquats?
- ▶ Quelles sont les sources de financement de votre organisation?
- ▶ Quels sont les services liés à l'emploi couverts par le financement?
- ▶ Quels sont les financements ou moyens supplémentaires nécessaires?

Coordination existante avec d'autres prestataires de services (qui sont en contact avec les victimes)

- ▶ Votre organisation agit-elle en coordination avec les organismes et agences locaux ou nationaux en matière de services pour l'emploi?
- ▶ Votre organisation fait-elle partie d'un réseau d'orientation local ou national?
- ▶ Votre organisation fait-elle partie d'un groupement ou d'une alliance de prestataires de services?
- ▶ Existe-t-il des associations de prestataires de services qui proposent des formations, le développement professionnel et l'entraide?
- ▶ Avez-vous des partenariats dans la collectivité avec des prestataires équipés pour traiter les traumatismes?

Compétences linguistiques pour les échanges avec les victimes

- ▶ Quelle(s) langue(s) et quel(s) dialecte(s) les formateurs parlent-ils?
- ▶ Votre organisation dispose-t-elle d'interprètes pour toutes les langues et tous les dialectes?
- ▶ Les supports utilisés sont-ils disponibles dans la langue et/ou le dialecte des apprenants?

Questions de sécurité

- ▶ Le prestataire de services met-il l'accent sur la sécurité physique et psychologique en accordant du crédit au vécu des victimes et en les aidant sans les critiquer?
- ▶ Comment votre organisation favorise-t-elle la sécurité dans le cadre des programmes de réintégration économique?
- ▶ Le programme met-il l'accent sur la manière d'appliquer les consignes de santé et de sécurité au travail?
- ▶ Les installations de formation sont-elles modernisées pour répondre aux normes de sécurité les plus élevées?
- ▶ Comment les besoins spécifiques relatifs à la sécurité des populations vulnérables (par exemple les femmes, les handicapés, les jeunes) sont-ils pris en compte?
- ▶ Les conjoints violents, actuels ou passés, ont-ils accès au lieu de travail des victimes, connaissent-ils leur trajet pour s'y rendre ou les ont-ils importunées directement au travail?
- ▶ Avez-vous prévu un plan de sécurité sur le lieu de travail avec la bénéficiaire, si besoin est?

Procédures pratiques

- ▶ Existe-t-il des règles et des consignes, notamment des codes de conduite pour les prestataires de services en contact avec les victimes?
- ▶ Quelles autres règles et consignes sont nécessaires pour protéger l'employabilité des victimes? Par exemple, celles concernant la certification des cours qui leur sont proposés?
- ▶ Votre organisation dispose-t-elle d'un système de gestion des données permettant de suivre les progrès réalisés grâce aux programmes de réintégration économique?
- ▶ Votre organisation dispose-t-elle d'un dispositif de suivi et d'évaluation pour mesurer l'impact des programmes de réintégration économique?
- ▶ Votre organisation a-t-elle une culture qui encourage l'acquisition de connaissances?

⁷⁰ Heather J. Clawson; Kevonne M. Small; Ellen S. Go; Bradley W. Myles, *Needs Assessment for Service Providers and Trafficking Victims*, rapport préparé pour le ministère de la Justice des États-Unis (2003).

Relations avec les employeurs et les syndicats locaux

- Les formateurs sont-ils chargés de nouer et de cultiver des relations avec les employeurs et les syndicats dans la localité ou le pays d'origine des apprenants afin de poursuivre l'accompagnement si l'apprenant y retourne?
- Votre organisation veille-t-elle à ce que les employeurs identifiés pour les stages proposent des conditions et un cadre de travail décentes où les victimes ne seront pas exposées à la discrimination ou à la stigmatisation?

Existence de services d'orientation et de conseils professionnels

- Existe-t-il des services d'orientation et de conseils professionnels accessibles aux victimes?
- Le programme aborde-t-il la façon de travailler avec les autres et de contribuer aux activités du lieu de travail?
- Le programme explique-t-il comment faire la démonstration des valeurs applicables au travail?
- Le prestataire de services inculque-t-il la notion d'exercer ses fonctions avec professionnalisme?
- Comment le prestataire de services transmet-il ses compétences sur la manière de former les équipes et les individus?
- Le programme aborde-t-il la manière d'appliquer les techniques de résolution de problèmes sur le lieu de travail?
- Quelles sont les activités nécessaires à la formation qui abordent l'importance de collecter, d'analyser et d'organiser les informations?
- Le prestataire propose-t-il une formation qui met l'accent sur les résultats à atteindre pour planifier et organiser le travail?⁷¹

Pertinence de la formation dispensée vis-à-vis du marché

- Les formateurs sont-ils chargés de vérifier si les compétences dispensées par le programme sont très demandées?
- Les formations sont-elles adaptées aux débouchés du marché local et régional?

Intégration des compétences professionnelles clés dans la formation pour améliorer l'employabilité

- Le programme comporte-t-il des activités qui aident les individus à perfectionner et à mettre en pratique leurs capacités à négocier?
- Les programmes de formation proposés par le prestataire de services enseignent-ils comment résoudre les problèmes rencontrés dans le cadre du travail?
- Le programme de formation aborde-t-il des bases et techniques mathématiques?
- Comment le prestataire utilise-t-il les technologies qui ont trait à son programme?
- Le programme explique-t-il comment recevoir et réagir aux communications écrites ou orales dans le cadre du travail?
- Le prestataire propose-t-il une formation sur la manière de prendre l'initiative de la communication au travail?
- Quels types de formations le prestataire met-il en œuvre pour enseigner l'utilisation de compétences de communication spécialisées?
- Quels types d'activités inculquent les compétences nécessaires pour prendre part à la communication au travail?
- Le programme aide-t-il les participants à identifier les moyens de travailler en équipe?

Formations dispensées

- Quelles sont les formations proposées? À quel public? À quelle fréquence?
- La formation est-elle proposée à toute la communauté ou seulement aux victimes? Comment la formation est-elle dispensée?
- Quels sont les supports de formation fournis?
- Quelle formation supplémentaire est nécessaire?

Flexibilité des services

- Les services sont-ils adaptés aux besoins des participants?
- Les formations sont-elles dispensées sous une forme, à un moment et en un lieu qui permettent d'y accéder sans difficulté?
- Les cours sont-ils généralement concis et axés spécifiquement sur les objectifs d'emploi et de réintégration économique des victimes?

Mesures d'accompagnement après la formation pour le travail salarié et indépendant

- Votre organisation mène-t-elle des enquêtes de suivi sur le travail salarié et indépendant auprès des participants?
- Pendant quelle durée et à quels intervalles les enquêtes sont-elles réalisées auprès des participants pour suivre les indicateurs (revenus, recrutement, création d'entreprise, etc.) et d'autres indicateurs relatifs au travail salarié et indépendant?
- Quels sont les services proposés aux stagiaires en matière de travail salarié ou indépendant (par exemple conseils, technologie, formation continue)?
- Votre organisation fournit-elle aux apprenants (ou s'associe-t-elle à une agence de services juridiques pour leur fournir) des informations et indique-t-elle des personnes recommandées en matière de droits au travail?

Résultat de la formation/incidence du service apporté

- Comment le formateur vérifie-t-il si les apprenants ont réellement acquis les compétences?
- Comment le formateur s'adapte-t-il si les apprenants ne manifestent pas les compétences et une compréhension du sujet?
- Quel est le taux d'abandon des cours de formation?

Système de suivi dans la gestion des dossiers et processus d'orientation

- Comment votre organisation tient-elle, suit-elle et gère-t-elle les dossiers?
- Quels sont les processus de réorientation, formelle ou non, utilisés par votre organisation?
- Votre organisation a-t-elle recours à l'informatique pour suivre, gérer ou réorienter un dossier? Si oui, quelle est cette technologie et protège-t-elle la vie privée des apprenants, en particulier celle des rescapés du travail forcé?

Sensibilité du prestataire aux questions de diversité/ de genre

- Le formateur a-t-il une expérience avérée du travail avec des groupes d'apprenants diversifiés (par exemple femmes, personnes atteintes du VIH/sida, personnes en situation de handicap, personnes peu lettrées)?
- Le prestataire a-t-il conscience des expériences vécues de discrimination et d'oppression liées à la race ou à l'ethnie, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la religion ou à tout autre facteur identitaire, qui peuvent exacerber les effets des traumatismes sur une personne?

En outre, tout en proposant un soutien et une formation techniques, non techniques, émotionnels, psychosociaux et autres, les prestataires qui interviennent dans la réintégration économique doivent démontrer leur capacité à rechercher et à suivre les évolutions et tendances dans le monde du travail et sur le marché dans leur région, ainsi qu'à enseigner comment rédiger un CV présentable et se préparer aux entretiens d'embauche⁷². Cela leur permet de mieux comprendre la globalité de l'environnement économique, professionnel et social dans lequel ils interviennent pour aider les victimes du travail forcé à se réintégrer.

Outre les capacités spécifiques des organismes qui proposent des programmes de réintégration économique aux victimes, les analyses peuvent également indiquer si ces organismes intègrent la formation aux compétences professionnelles clés dans leurs programmes de formation et de réintégration économique et comment ils le font. En effet, ces compétences concernent tous les participants. Quel que soit le niveau d'études ou l'expérience professionnelle des victimes, ces compétences doivent figurer dans tous les programmes de formation à tous les niveaux, qu'il s'agisse d'ouvriers ou de cadres.⁷³

Les prestataires de services doivent également être en mesure de proposer une orientation et des conseils professionnels⁷⁴. Cela peut aider les formateurs tout autant que leurs étudiants à évaluer avec réalisme les qualités et les faiblesses de ces derniers sur le plan du travail et à trouver la meilleure correspondance possible entre, d'une part, les centres d'intérêt et les compétences de l'intéressé et, d'autre part, les débouchés disponibles. En outre, les prestataires de services et les formateurs doivent être formés à la manière d'enseigner l'importance de s'entendre avec autrui afin d'être utile et apprécié au travail.⁷⁵

Évaluer l'identification, la sélection et la préparation des formateurs

L'identification et la sélection des formateurs et instructeurs représentent la clé de tout programme de formation. Les instructeurs ou instructeurs potentiels doivent comprendre la nécessité d'être flexibles lorsqu'ils conçoivent des cours et les dispensent aux groupes cibles.

Afin d'évaluer si les formateurs ont les qualités et caractéristiques nécessaires pour dispenser un programme adapté, réfléchissez aux sujets présentés dans le tableau 3.⁷⁶

► Tableau 3. Capacités des formateurs

Rôles et responsabilités des formateurs

- Quelles sont les responsabilités des formateurs en termes de préparation, d'exécution et d'évaluation du programme de formation?

Qualifications des formateurs

- Le formateur est-il compétent dans la matière enseignée?
- Quels sont les antécédents du formateur dans la matière enseignée (théorique, technique, professionnelle)? Quelles sont les certifications et/ou accréditations demandées aux formateurs?
- Le formateur fait-il preuve d'innovation et de créativité?

Maîtrise des techniques pédagogiques

- Le formateur sait-il tenir compte des apprenants qui ont des besoins spécifiques?
- Le formateur utilise-t-il différentes méthodes pédagogiques (par exemple cours magistraux, exercices en petits groupes, groupes d'entraide entre étudiants, activités individuelles)?

72 OIT (2009b), pp. 33-39.

73 Laura Brewer. *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills* (Genève, OIT, Service des compétences et de l'employabilité, 2013). Pour une discussion plus poussée, voir aussi le document de l'OIT *Guidelines for Development of Regional Model Competency Standards* (RMCS) (Bangkok, Service des compétences et de l'employabilité, 2006).

74 OIT. *L'orientation professionnelle des jeunes: manuel à l'intention de ceux qui aident les jeunes* (2007); et OIT. *Surfer le marché du travail: Techniques de recherche d'emploi pour les jeunes* (2013).

75 OIT (2009b), pp. 50-51.

76 Le tableau provient de la synthèse du guide de l'OIT sur le système TREE (OIT, 2009d).

Évaluation des éléments de l'aide à l'emploi adaptée aux traumatismes

Il est probable que les victimes du travail forcé ont subi des expériences traumatisantes. Il est donc important d'évaluer si les prestataires proposent une aide à l'emploi qui en tient compte (voir le tableau 4). Les évaluations doivent être complètes

et accessibles afin d'encourager l'apprentissage, l'innovation et les améliorations dans la conception et la mise en œuvre des programmes de réintégration économique destinés aux victimes du travail forcé.

► Tableau 4. Aspects clés de l'aide à l'emploi adaptée aux traumatismes⁷⁷

- Votre organisation sait-elle comprendre les réactions courantes aux traumatismes et leurs incidences sur la santé des employés (par exemple dépression, manque d'attention, de concentration et de participation, irritabilité, dissociation, évitement ou anxiété)? Êtes-vous capable d'identifier les éventuels facteurs qui rappellent les traumatismes sur le lieu de travail (tels que les comportements dominants et agressifs, les règles arbitraires, les conflits et la discrimination)?
- Êtes-vous en mesure d'identifier comment les maltraitements subies ont pu affecter l'image qu'ils ont d'eux-mêmes, notamment dans le travail ou les études?
- Comment tenez-vous compte des inquiétudes ou des craintes particulières des victimes concernant la recherche d'un emploi ou leurs débuts au travail?
- Comment traitez-vous les interruptions dans le parcours professionnel lors des candidatures et des entretiens d'emploi? (Par exemple: Comment était le travail précédent? Quand cela s'est-il bien passé? Quels ont été les moments difficiles?)
- Avez-vous réfléchi à la question de révéler le traumatisme, notamment s'il y a lieu de le révéler, et aux éventuels aménagements à prévoir sur le lieu de travail?
- Que faites-vous pour que la victime soit en mesure d'accéder à l'accompagnement et aux ressources et de continuer à les utiliser tout en travaillant (par exemple rendez-vous thérapeutiques, groupes d'entraide, exercice physique, participation à la collectivité, activités religieuses)?
- Avez-vous pensé aux autres besoins de ceux qui ont des enfants: garde d'enfants, santé mentale des enfants, et comment ces besoins peuvent avoir une incidence sur leur capacité à chercher un emploi ou à le conserver?⁷⁸
- Le prestataire de services traite-t-il les personnes touchées par les traumatismes et la violence comme des experts sur leur propre vécu et sur ce dont elles ont besoin pour s'épanouir? Le programme donne-t-il aux demandeurs d'emploi la possibilité de s'exprimer utilement et de choisir en fonction des informations disponibles les parcours professionnels qui répondent le mieux à leurs besoins?
- Afin d'instaurer confiance et transparence, dans quelle mesure le prestataire précise-t-il systématiquement en quoi ses programmes peuvent aider ou non?
- Que fait le prestataire pour cultiver des relations avec des mentors et d'autres leaders qui partageront les aspects similaires de leur expérience, de leur identité et de leurs antécédents dans le cadre de l'entraide?
- Existe-t-il des exemples de la manière dont le prestataire de services encourage une culture qui met l'accent sur la dignité, la capacité d'action, la collaboration et le respect?⁷⁹
- Avez-vous un plan/des moyens pour gérer l'impact des traumatismes secondaires sur les employés?⁸⁰

77 Site de Futures Without Violence: *Promoting Employment Opportunities for Survivors of Trafficking*.

78 U.S. National Center on Domestic Violence, Trauma and Mental Health, *Creating Trauma-Informed Services: Tipsheet Series: A Trauma-Informed Approach to Employment Support: Tools for Practice*, (Washington DC, 2011), pp. 1-2. Cette ressource contient des réponses et des recommandations pour l'aide à l'emploi applicable aux victimes du travail forcé et de la traite des personnes, des programmes pour l'emploi qui tiennent compte des traumatismes subis par les rescapés.

79 Futures Without Violence, *Trauma Responsiveness in an Integrated Workforce Service Delivery System* (2020), pp. 3-4.

80 James Kowalsky, diaporama *Delivering Trauma-Informed Care in an Employment Context* présenté à la conférence «Harm Reduction in the House» au Midwest Harm Reduction Institut le 26 octobre 2016 (Chicago, IL, 2016).

L'évaluation se doit d'explorer tous ces aspects et comporter des données et des informations qualitatives qui mesurent la performance et l'expérience des prestataires de services en matière de programmes de réintégration économique englobant tous ces aspects.

L'analyse des prestataires doit examiner les méthodes des formateurs pour couvrir ces sujets, le contenu des supports de formation, ainsi que l'adoption et l'application des compétences par les apprenants. Les informations peuvent être recueillies sous forme d'enquêtes, de groupes de discussion, d'entretiens ou de questionnaires, réalisés en présentiel ou par visioconférence. Pour préserver la confidentialité vis-à-vis des

étudiants, il faudrait proposer des modalités de remontée des informations sous forme anonyme ou les synthétiser, de manière à en protéger l'anonymat.

Évaluer l'impact et les résultats des prestataires de services⁸¹: afin d'évaluer les besoins en formation des prestataires de services pour réussir la réintégration socio-économique des victimes, il est essentiel de disposer d'un bon système de suivi des dossiers et d'un processus d'orientation. Cela permet aux prestataires ainsi qu'aux décideurs politiques de suivre les résultats des orientations entre agences et prestataires et de mieux identifier les prestataires qui ont besoin d'un soutien supplémentaire.



Grille d'évaluation section 3b.2 Évaluation de l'environnement économique et social local – Analyse des besoins en formation pour les prestataires de services		OUI	NON
1.	Y a-t-il des lacunes dans la qualité, les capacités et le champ d'action des prestataires de services qui travaillent à la réintégration des victimes du travail forcé?		
2.	Le prestataire de services assure-t-il la coordination avec d'autres prestataires (par exemple les agences pour l'emploi, les employeurs locaux et d'autres organisations publiques et privées concernées) pour pallier les insuffisances des services proposés aux victimes?		
3.	Le prestataire de services tient-il suffisamment compte des questions de diversité et de genre, y compris des problèmes de langue?		
4.	Le prestataire de services applique-t-il des protocoles suffisants en matière de santé et de sécurité au travail, de sécurité en général, de respect de la vie privée et de la confidentialité pour protéger les victimes? Comment les programmes garantissent-ils la confidentialité des informations et des données personnelles des participants? Les formateurs connaissent-ils les protocoles de confidentialité?		
5.	Le prestataire de services propose-t-il des mesures de réintégration aux victimes sans désavantager les non-victimes?		
6.	L'organisation est-elle en mesure de dispenser des services adaptés pour la formation aux compétences professionnelles clés, l'orientation et le conseil professionnels?		
7.	L'organisation prépare-t-elle les formateurs et vérifie-t-elle la performance, les certifications et l'expérience du personnel qui propose des programmes de réintégration?		
8.	Les programmes proposent-ils aux étudiants le transport, des subventions et une aide à la garde des enfants?		
9.	Les prestataires de services connaissent-ils le marché en matière de possibilités de formation et de placement et y ont-ils recours?		
10.	Le prestataire de services procède-t-il à une évaluation de l'impact des services dispensés et les améliore-t-il en tirant des enseignements, notamment au travers des avis remontés par les victimes?		
11.	Lors de la recherche d'emploi et pendant le travail, le prestataire de services propose-t-il une aide qui tient compte des traumatismes subis?		
12.	Les prestataires de services disposent-ils d'un système de gestion, de suivi et de réorientation des dossiers?		
13.	Chaque prestataire de services encourage-t-il la confiance en nommant un interlocuteur chargé des contacts avec la victime pendant une période suffisante avant, pendant et après le programme?		

3b.3 Identification des débouchés en matière d'emplois et de création d'entreprise

La formation doit correspondre aux débouchés du marché afin de donner aux victimes les meilleures chances d'obtenir un travail décent. Les prestataires chargés de développer les compétences en vue de la réintégration doivent savoir comment adapter leurs services pour: i) tenir compte du marché; ii) être souples sur le plan opérationnel; et iii) être de qualité suffisante pour répondre aux besoins d'employeurs éventuels ou créer des entreprises viables sur les plans institutionnel, technique et financier, tout en comblant les lacunes que présentent les compétences de la victime.

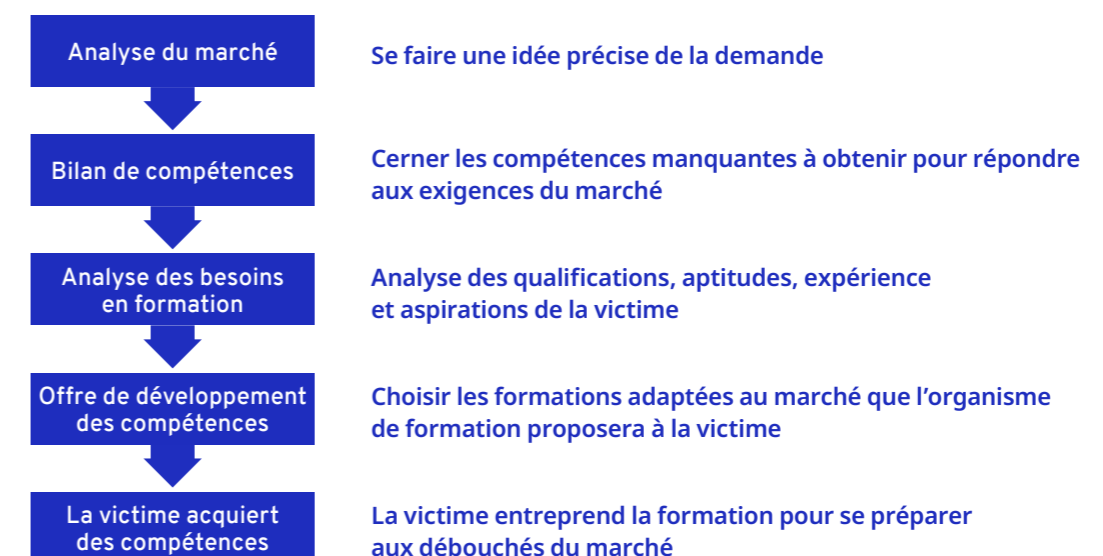
Une analyse exacte et actualisée des opportunités du marché est nécessaire. Elle aiguillera l'analyse des besoins en formation que chaque victime doit préparer avec les organismes de formation. L'évaluation du marché et l'analyse des besoins de la victime doivent être effectuées avant que les prestataires ne décident de la formation à proposer et que les victimes ne s'engagent à se former à des compétences, secteurs, métiers ou entreprises particuliers (voir la figure 6). Les organismes de formation peuvent alors bâtir un programme de réintégration à partir de mesures de formation adaptées à la fois au marché et à la victime.

Les prestataires non gouvernementaux peuvent commanditer leurs propres études de marché, en fonction des ressources et du temps

disponibles. Les prestataires du secteur public ont généralement davantage de moyens que les ONG pour mener des enquêtes sur les opportunités du marché et les mettre à jour régulièrement. Les résultats devraient être diffusés à tous les organismes de formation vers lesquels les victimes sont orientées pour leur réintégration. Ces analyses de marché peuvent être réalisées par des services gouvernementaux, des autorités locales, des institutions universitaires et des consultants. Il est toujours utile de demander aux établissements de formation traditionnels comment ils évaluent le marché et transposent ces informations dans leur offre de formation, car ce savoir pourrait être adapté aux cours destinés aux victimes.

Les facteurs économiques et sociaux doivent être pris en compte lors de l'analyse du marché. On pose souvent la question de la taille et de l'étendue du marché à évaluer. La réponse dépend du marché où l'on va rechercher des emplois décents. Certaines victimes préfèrent se limiter au marché local, qui est souvent là où vivent leur famille et leurs amis. D'autres peuvent avoir des visées nationales ou même internationales. Chaque marché choisi présente ses difficultés et ses opportunités, et chaque victime aura une préférence différente qui influencera ses choix. Ce qui est important, c'est d'avoir une appréciation du marché bien éclairée et les compétences nécessaires pour y trouver un travail décent (voir la figure 6).

► Figure 6. De l'identification des débouchés à l'acquisition de compétences



81 OIT. *Rays of Hope: Emerging Good Practices in the Provision of Economic and Social Reintegration Programs for Victims/Survivors of Trafficking* (Bangkok, 2009), p. 28.

L'analyse des débouchés sur le marché du travail peut être glanée auprès d'agences de recrutement, de bourses de travail publiques, d'agences de placement privées, par le bouche-à-oreille, auprès des leaders communautaires, des médias, des contacts sur le marché, et selon la disponibilité en stages et apprentissages, etc., et par les contacts avec les autorités locales lorsqu'un programme national d'assistance aux victimes opère localement.

De plus, écouter les victimes peut également être source d'informations supplémentaires, car leur expérience peut leur avoir permis de bien connaître le marché.

Certaines victimes peuvent choisir le travail indépendant ou vouloir créer une microentreprise. L'identification des opportunités de travail indépendant – et celle des besoins de formation qui en découlent – constituera la base de programmes de formation adaptés; elle comporte quatre étapes:⁸²

► **ÉTAPE 1: identification d'opportunités commerciales éventuelles** (lacunes du marché) à l'aide d'une série de quatre enquêtes (cette étape peut servir à trouver des débouchés commerciaux et des emplois supplémentaires dans des entreprises existantes pour des stagiaires ainsi qu'à analyser le marché s'il n'existe pas d'autre évaluation):

- Profil de la communauté: montre dans quelle mesure le contexte social est favorable et quelles organisations, y compris les organismes de formation, sont disponibles.
- Études sectorielles: indiquent les secteurs économiques à privilégier.
- Enquête de consommation: indique les biens et services qui sont demandés mais qui ne sont pas fournis actuellement.
- Étude des débouchés sur le marché: examine comment les biens et services demandés pourraient être fournis sur le marché local ou au-delà.

► **ÉTAPE 2: discussion des résultats de l'enquête avec les intéressés** (victimes, formateurs, leaders communautaires et partenaires sociaux). L'objectif est de hiérarchiser les activités, d'anticiper les obstacles et de discuter de questions telles que le financement, le marketing et la production.

► **ÉTAPE 3: études de faisabilité.** L'objectif est d'évaluer la viabilité et la pérennité des idées d'activités commerciales qui ont été retenues en priorité.

► **ÉTAPE 4: évaluation des besoins en formation des victimes, en fonction:**

- des compétences qui renforcent leur motivation et leur confiance en soi et autres compétences professionnelles clés;
- des compétences fondamentales et techniques et des acquis de l'expérience pour des métiers ou des professions spécifiques demandés par le marché;
- des compétences entrepreneuriales.

Il convient de rappeler que, même lorsqu'il existe des emplois et des débouchés commerciaux, ils peuvent ne pas être accessibles ou adaptés aux victimes du travail forcé pour des raisons de stigmatisation et de discrimination, quelle que soit la formation qu'elles reçoivent. L'organisme de formation ainsi que la victime doivent envisager de telles situations et établir à l'avance des contacts avec les employeurs potentiels et les intervenants sur le marché en organisant des sessions de déstigmatisation et en prenant les mesures nécessaires pour offrir un cadre inclusif aux personnes qui ont connu le travail forcé.

Il y a des avantages évidents à veiller à ce que la communauté tire au mieux parti des possibilités du marché. Par exemple, elle sera mieux disposée si les nouveaux emplois ou entreprises répondent à des besoins qu'elle a identifiés ou correspondent au plan de développement local, s'ils tiennent compte tant des hommes que des femmes et permettent aux groupes défavorisés de gagner leur vie localement, s'ils encouragent la cohésion sociale et contribuent à améliorer l'attitude collective envers les victimes du travail forcé.



► Étude de cas 4

Le projet Bridge au Népal⁸³

En 2018, une intervention de l'OIT a permis d'aider 600 anciennes victimes du travail forcé à Bajura et Kanchanpur au Népal à se réintégrer et à gagner leur vie grâce à une formation professionnelle. Après évaluation des besoins du marché et des bénéficiaires, les participants se sont vu proposer une formation leur donnant la possibilité de gagner leur vie dans 14 métiers différents, choisis en fonction de leurs intérêts et de la demande en main-d'œuvre dans la région. Tous les participants ont acquis les bases du métier de leur choix, par une formation qui suivait le cursus standard du gouvernement. L'enquête de mi-parcours a montré que le projet a permis d'améliorer les moyens de subsistance des participants, avec les résultats concrets suivants:

- 38,5 pour cent des participants gagnaient davantage après la formation grâce aux revenus tirés du métier auquel ils avaient été formés.
- 47,8 pour cent des participants ont indiqué que leurs revenus avaient augmenté.
- 87,6 pour cent ont déclaré avoir appliqué les compétences professionnelles qu'ils avaient acquises, tant au travail que chez eux.
- Une diminution de 26,8 pour cent de l'endettement des participants a été constatée.⁸⁴

Les critères de sélection pour cette intervention visaient les personnes les plus vulnérables. Les métiers choisis ont permis aux participants analphabètes d'en bénéficier dans des activités comme l'élevage de chèvres, la culture de légumes hors saison et l'élevage de volailles, qui ne nécessitent pas de minimum d'études. En outre, l'enquête a révélé qu'avant la formation 51,3 pour cent des participants n'avaient pas de revenus, signe de vulnérabilité accrue. Mais, lors de l'enquête de mi-parcours, plus de la moitié de ceux qui n'avaient aucun revenu au départ ont déclaré en avoir perçu après la formation.

Enseignements à tirer: il y avait des différences significatives dans les revenus perçus en fonction des différents métiers, car certaines activités étaient plus profitables que d'autres. Par exemple, 77,3 pour cent des éleveurs de volailles, 56 pour cent des tailleurs et des réparateurs de téléphones portables ont vu leurs revenus augmenter. Parmi ceux qui exerçaient d'autres métiers, 13,6 pour cent des peintres en bâtiment et 10,4 pour cent des brodeurs à la main ont gagné davantage; cependant, aucun des apiculteurs n'a indiqué d'augmentation.⁸⁵



Grille d'évaluation section 3b.3 Évaluation de l'environnement économique et social local – Identification des débouchés en matière d'emplois et de création d'entreprise		OUI	NON
1.	Avez-vous une idée précise des débouchés qui existent sur le marché du travail pour les victimes?		
2.	Avez-vous une idée précise des entreprises que les victimes pourraient lancer?		
3.	Votre offre de développement des compétences permet-elle aux victimes de profiter de ces débouchés?		
4.	Êtes-vous intervenu auprès d'employeurs potentiels pour que les victimes ne soient pas l'objet de discriminations lors de la recherche d'un emploi ou la création d'une entreprise?		

82 Tiré du manuel de l'OIT sur le système TREE (OIT, 2009d).

83 OIT. *The Bridge Project 2020: Livelihood Intervention, Findings from the Nepal Midline Survey* (synthèse des données), rapport interne (2020b).

84 ILO. *The Bridge Project* (2020d), p. 3.

85 ILO. *The Bridge Project* (2020d), pp. 3–6.



► Exemple vécu 1

De l'espoir et de meilleures perspectives pour une ancienne victime du travail asservi au Népal

Des centaines d'anciens travailleurs asservis dans l'ouest du Népal bénéficient d'une formation professionnelle dans le cadre d'un programme novateur de l'OIT. Birendra Chaudhary, aujourd'hui plombier formé et bien rémunéré, en fait partie. Âgé de 28 ans, il est originaire de l'extrême ouest du Népal; il est né dans une communauté qui, pendant des siècles, a été contrainte au travail asservi.

Dans le cadre du système de servitude pour dettes des Kamaiyas et Haliyas, les propriétaires terriens accordaient aux familles des prêts qui leur donnaient juste de quoi vivre et les obligeaient à travailler pour rembourser. Les deux systèmes ont été abolis dans les années 2000; cependant, un grand nombre d'anciens travailleurs asservis et leurs descendants restaient vulnérables, souvent privés de terres arables et de possibilités d'emplois décentes.

Après avoir quitté l'école à 19 ans, Birendra est allé travailler dans une usine de transformation alimentaire mais songeait à émigrer en Inde pour y travailler quand l'usine a fermé. Sa vie a changé de direction quand un ami lui a parlé du projet «Bridge»⁸⁶ de l'OIT, qui proposait une formation professionnelle aux anciens travailleurs asservis et à leur famille.

Financé par le ministère américain du Travail, ce projet visait à éliminer les systèmes de travail forcé traditionnels et imposés par l'État et à réduire considérablement les formes contemporaines de travail forcé, qui sont souvent liées à la traite des personnes. L'histoire de Birendra montre que les mesures de prévention, un soutien qui aboutit à des moyens de gagner sa vie et les services juridiques peuvent donner un nouvel espoir aux anciennes victimes du travail asservi.

Le projet a permis de venir en appui au processus de réadaptation organisé par le gouvernement pour améliorer les moyens de subsistance des Haliyas libérés. Des ONG ont participé à la sélection des familles bénéficiaires et leur ont donné une formation en matière de compétences et d'employabilité, ainsi que de l'aide pour rechercher un emploi.

Birendra fait partie des 600 jeunes des communautés Haliya et Kamaiya qui ont bénéficié d'une formation intensive dans l'un des trois secteurs conseillés: construction, agroforesterie et autres métiers.

Il a ainsi obtenu un certificat de la Commission pour l'enseignement technique et la formation professionnelle et c'est aujourd'hui un plombier accompli. Au bout de six mois dans son nouvel emploi, il gagne en moyenne 28 000 roupies népalaises (260 dollars US) par mois, bien plus que ce qu'il aurait gagné dans bien d'autres métiers informels. «Il m'arrive de gagner jusqu'à 1 500 roupies (13 dollars) de l'heure», a-t-il déclaré.

«Mon certificat atteste de mes qualités professionnelles et m'aide à remporter davantage de marchés. Cela me donne également plus de marge de manœuvre pour négocier les prix, a-t-il ajouté. Je suis en mesure de demander à mes clients s'ils ont besoin d'une solution rapide ou d'un service professionnel sérieux.»

En trois mois, Birendra gagnait déjà assez pour s'acheter une moto d'occasion. «Je ne peux pas me permettre d'être en retard au travail. Les clients peuvent parfois être très exigeants et vouloir que je me précipite chez eux dans un délai très court. Si je n'arrive pas à temps chez le client, je perds des affaires, alors j'ai acheté une moto», a-t-il expliqué.

Birendra est une source d'inspiration pour de nombreux Népalais, car il montre qu'il est possible de rester au Népal et de gagner correctement sa vie sans être obligé, comme tant de jeunes l'ont fait, de quitter le pays pour travailler à l'étranger.

Source: Équipe OIT du projet Bridge.

3b.4 Sensibiliser les employeurs et les partenaires commerciaux

Si les employeurs et les responsables d'entreprise sont de plus en plus conscients du problème du travail forcé, ils ont moins conscience de leur rôle dans la réintégration des victimes. Cela est dû en partie au petit nombre de victimes reconnues par la loi, aux doutes relatifs aux coûts et aux avantages, et à la discrimination. Mais il est essentiel que les employeurs et les entreprises partenaires se rendent compte de leur rôle crucial pour permettre la réintégration des victimes du travail forcé par un emploi décent grâce au développement des compétences.

La sensibilisation peut se faire par le biais de campagnes publicitaires menées par les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs, les syndicats, les groupes militants, les entreprises en amont dans la chaîne d'approvisionnement et les coopératives. Les associations d'entraide entre victimes ont un intérêt évident à sensibiliser les partenaires commerciaux de manière durable et organisée. Les personnes chargées de la réintégration des victimes par le biais des compétences et de la formation – ainsi que les organismes de formation eux-mêmes – ont la responsabilité de contribuer à la sensibilisation en démontrant les avantages mutuels d'un partenariat avec les employeurs et les entreprises⁸⁷. Ces partenariats peuvent évoluer en contacts constructifs et fiables, par exemple avec le secteur financier, qui profiteront à la fois au prêteur et à l'emprunteur éventuels, ou avec des agences de recrutement équitables, qui fournissent des travailleurs dans le pays ou à l'étranger, de sorte que tous bénéficient du respect des bonnes pratiques de recrutement.

Inciter les employeurs et les entreprises à s'engager dans un partenariat aux niveaux local et national contribue à préparer un contexte économique propice à la réintégration durable des victimes du travail forcé. Cela peut se faire en établissant des partenariats avec des employeurs aux niveaux national et local, notamment les petites et moyennes entreprises, les négociants, les intermédiaires financiers, les associations d'artisans et les coopératives. Les grandes entreprises publiques et privées sont plus à même de proposer des stages, une expérience sur le terrain et des places d'apprentissage, et à terme des emplois, voire de se fournir auprès de microentreprises créées par les victimes. Certaines petites entreprises et certains artisans

peuvent penser que la formation des victimes du travail forcé leur amènera de futurs concurrents, tandis que d'autres peuvent les voir comme de futurs employés ou des partenaires commerciaux fiables.

La qualité du partenariat demande une attention particulière. Les employeurs et les entreprises partenaires ne doivent pas traiter les victimes comme une source de main-d'œuvre bon marché, mais ils doivent leur proposer des activités décentes de formation sur le lieu de travail et un soutien durable; les victimes ne doivent pas non plus servir à faire la publicité de l'attitude socialement responsable de l'entreprise, comme déjà évoqué au point 3b.1. L'État a un rôle à jouer pour encadrer la qualité du partenariat, tandis que les organisations d'employeurs et les syndicats peuvent contrôler le respect des normes de qualité.

Enfin, les organismes de formation doivent entretenir des relations étroites avec les employeurs et les entreprises partenaires et organiser des séances de sensibilisation à leur intention, notamment des séances de déstigmatisation et des conseils sur les relations avec quelqu'un qui a connu un passé difficile. Bien entendu, il est nécessaire de protéger les victimes si elles souhaitent que leur ancienne situation reste confidentielle. De cette façon, les attentes de part et d'autre ne seront pas déçues et les relations perdureront.



Étude de cas 5

Les entreprises partenaires forment des victimes dans les secteurs de l'hôtellerie et du commerce de détail

L'Initiative en faveur des carrières des jeunes (Youth Career Initiative ou YCI) est la solution d'International Tourism Partnership (Partenariat international pour le tourisme) au problème du chômage des jeunes dans le monde. Ce programme de formation de six mois aide certains des jeunes les plus vulnérables sur les cinq continents. Les hôtels Marriott ont créé des partenariats public-privé innovants pour aider les victimes de la traite des personnes dans différents pays et se sont également employés à étendre le périmètre d'action d'YCI, dont ils sont partenaires au travers de leurs formations aux métiers de l'hôtellerie à l'intention des jeunes victimes d'exploitation sexuelle. Jusqu'à présent, 30 victimes de la traite sont passées par cette initiative et 75 pour cent d'entre elles ont trouvé un emploi un mois après avoir achevé le programme. Ces programmes ont été lancés au Mexique et au Vietnam, et d'autres suivront.⁸⁸

Au Royaume-Uni, le programme Bright Future⁸⁹ du groupe britannique Co-op propose des stages rémunérés aux victimes du travail forcé, dans le but de les aider à s'intégrer par un travail décent avec la Co-op. Depuis, d'autres entreprises britanniques ont rejoint le programme, auquel collaborent plusieurs ONG.



Grille d'évaluation section 3b.4 Évaluation de l'environnement économique et social local – Sensibiliser les employeurs et les entreprises partenaires		OUI	NON
1.	Avez-vous pris des mesures de sensibilisation suffisantes pour créer et entretenir des contacts avec les employeurs et les entreprises partenaires?		
2.	Ces partenariats ouvrent-ils la voie du travail décent aux victimes (par exemple expérience, soutien, contacts) après la formation?		
3.	Avez-vous envisagé comment les employeurs partenaires pourraient interagir au mieux avec une personne au passé traumatisant (ils n'ont pas besoin d'en connaître la raison)?		

3c. L'analyse personnalisée des besoins

Pour la plupart des victimes du travail forcé, la priorité absolue est de subvenir financièrement à leurs propres besoins. Elles accueilleront sans doute favorablement une assistance si elles voient la valeur de ce qui leur est proposé. Il est important de les écouter et de comprendre leurs désirs et leurs besoins, notamment d'un point de vue économique. La plupart des victimes ne peuvent pas se permettre d'attendre une activité génératrice de revenus (AGR); elles peuvent ne pas avoir d'argent, devoir subvenir aux besoins de leur famille et/ou avoir des dettes qu'elles sont contraintes de rembourser.

Certaines des victimes identifiées peuvent être prêtes à s'engager immédiatement dans une activité génératrice de revenus, tandis que d'autres devront probablement prendre plus de temps. Certains peuvent posséder des compétences qui correspondent au marché du travail local, tandis que d'autres auront besoin d'aide pour acquérir les compétences qui répondent à la demande. Tous trouveront une utilité à la formation aux compétences professionnelles clés et à l'orientation professionnelle.

Certaines victimes peuvent ne pas avoir les «bonnes compétences», mais elles ont la «bonne attitude» pour relever de nouveaux défis et travailler dans de nouveaux secteurs. Certaines peuvent avoir des attentes peu réalistes sur ce qu'elles savent faire et ce qu'elles pourraient gagner; elles vont être déçues si elles sont amenées à croire qu'elles pourraient gagner plus ou travailler dans un domaine souhaité, et qu'elles sont ensuite incapables de le faire. Il est essentiel de leur donner des informations adaptées et de les orienter vers des formations ou des emplois où elles ont de fortes chances de continuer à travailler, dans un emploi durable et décent. Les victimes qui ont subi un traumatisme et ont besoin de soutien psychosocial devront le recevoir en parallèle avec la formation et l'accompagnement après la formation.

Les victimes devraient profiter d'une période de réflexion, qui est souvent proposée par les autorités, pour entreprendre une évaluation de leurs besoins personnels et s'informer sur les options possibles pour leur réintégration. Le plan de réintégration doit alors reposer sur une analyse approfondie, réalisée en consultation avec la victime, de ses besoins individuels et si nécessaire de ceux de sa famille, et ce d'une manière globale qui tienne compte du contexte, des désirs, de l'expérience et des sentiments de la victime. Le parcours de chaque victime est individuel et doit être aménagé lors des évaluations, car il n'existe pas de modèle «unique».

Leurs besoins varient, et pour certaines victimes ils seront très diversifiés. Il peut s'agir: de premières nécessités comme la sécurité, un abri, l'intervention d'urgence, l'alimentation, la santé physique ou mentale, les soins médicaux; de besoins intermédiaires, comme les conseils, les connaissances requises pour la vie courante, la langue, l'aide juridique (pour les demandes d'indemnisation et les procédures judiciaires relatives à un dossier); tandis que les besoins à long terme recouvrent le développement des compétences, l'emploi et le logement. D'autres peuvent également avoir besoin d'une aide pour la garde des enfants ou des parents à charge⁹⁰.

⁸⁸ Forum économique mondial, *Hedging Risk by Combating Human Trafficking: Insights from the Private Sector* (Genève, 2014), p. 14.

⁸⁹ Voir Bright Future sur le site de Co-op: <https://www.co-operative.coop/ethics/bright-future?>

⁹⁰ Different & Equal, *Research on local job market skills and opportunities to support the economic empowerment of survivors of trafficking and domestic violence in Tirana, Kukës, Dibra and Saranda* (Tirana, 2018).

► Le soutien psychosocial

Les victimes du travail forcé souffrent souvent de graves séquelles psychologiques, voire de syndrome de stress post-traumatique (SSPT), en raison des violences, menaces et autres moyens utilisés par leurs exploiters et agresseurs pour les mettre sous emprise. En conséquence, elles peuvent ressentir toutes sortes d'émotions, comme un sentiment de culpabilité pour avoir commis des «erreurs», la peur de se faire critiquer ou humilier, et même la colère envers elles-mêmes ou envers les autres pour ne pas les avoir aidées. Elles peuvent se sentir méfiantes et impuissantes. Elles peuvent avoir besoin de réapprendre à faire confiance afin d'avoir des relations saines avec autrui. Il est donc important que les victimes aient accès à une assistance psychosociale pour surmonter ces sentiments de colère, de méfiance, de culpabilité, de stress et de honte et qu'elles disposent d'un lieu sûr pour faire face aux expériences traumatisantes et reprendre le contrôle de leur vie.

Tout au long de leur parcours, il y aura de nombreux obstacles et écueils à surmonter. Le développement des compétences et l'accompagnement dans la recherche d'un emploi durable et approprié les aident à faire face à ces difficultés, comme: i) les effets à long terme du travail forcé sur la santé mentale; ii) les problèmes liés à la situation et aux caractéristiques propres à l'individu; et iii) les difficultés dues à l'environnement social et économique plus globalement. Lorsque les questions psychosociales sont abordées avec les prestataires de services, notamment les psychologues et les assistants sociaux, la personne a les meilleures chances de se rétablir et de mener une vie plus productive et plus heureuse. C'est pourquoi de nombreux prestataires ne commencent à proposer une aide et des conseils pour la recherche d'un emploi que dans la phase intermédiaire, et non dans la première phase aigüe de la réintégration, où l'orientation professionnelle pourrait déjà être proposée et orienter le processus de reconstruction ainsi que stimuler la motivation et la confiance en soi⁹¹.

Il est important que le soutien psychosocial soit disponible de façon continue, selon les besoins, parallèlement au développement des compétences et à la formation professionnelle, ainsi que dans la phase de rétablissement après la formation. Les sentiments que les victimes peuvent éprouver en raison de leurs antécédents peuvent affecter leur capacité à apprendre en situation de formation, ainsi que leur fonctionnement et leurs interactions avec d'autres dans un cadre de travail.

Le rapport de l'OIT intitulé *Going Back, Moving On*⁹² examine le processus et les facteurs permettant de retrouver autonomie et maîtrise, d'être socialement et économiquement capable de faire des choix éclairés et de devenir un membre de la société productif et en bonne santé. Selon cette étude, outre l'apport crucial en soutien psychosocial, la guérison dépend également de «la possibilité pour l'individu de prendre des décisions autonomes sur son avenir: relations familiales, travail, choix de résidence, études et accès aux recours juridiques pour compenser les préjudices et souffrances subis» qui lui permettent de se reconstruire à sa manière et à son rythme.

Une des clés d'une réintégration réussie est d'adapter la formation aux contraintes structurelles et sociales applicables aux besoins, au contexte et au vécu de la victime. Il est essentiel que les méthodes soient participatives, et la formation doit être étroitement liée à l'obtention d'un revenu stable et d'un travail décent. Comme souligné dans la section 3g.3, les victimes peuvent bénéficier de l'accompagnement et du soutien d'autres personnes qui ont connu le travail forcé, ainsi que de coopératives, de groupes d'entraide et d'associations.

Les personnes qui procèdent à l'évaluation doivent avoir la sensibilité de tenir compte des considérations suivantes:

- La victime peut ne pas se reconnaître comme telle.
- Il/elle peut craindre l'expulsion, les menaces, le retour en situation de traite, la stigmatisation, le sentiment de honte, associés à une méconnaissance de ses droits.
- Afin d'arriver à une évaluation réaliste des besoins, il est essentiel d'instaurer la confiance entre la victime et le prestataire compétent.
- L'évaluation des besoins devrait de préférence être menée par (ou avec) le prestataire ou l'organisation qui a réalisé l'intervention initiale auprès de l'intéressé.
- Lors de l'évaluation, il ne faut pas faire de promesses qui ne pourront pas être tenues.
- Il ne faut proposer que ce qui est faisable et réaliste: les victimes doivent voir l'intérêt pratique de ce qu'on leur propose.

Dans la mesure du possible, la victime devra toujours rencontrer le même interlocuteur, celui qui gère son dossier, afin que la confiance puisse s'établir entre eux. En fonction des besoins de la victime, un ou plusieurs prestataires de services pourraient intervenir auprès de la victime à différents moments sur une période prolongée; il faudrait à chaque fois la remettre en confiance. Dans la mesure du possible, il est donc préférable d'établir une relation de confiance avec un point de contact unique (voir la section 3.d sur l'orientation).

Les victimes ont des ambitions et des besoins personnels et professionnels qui peuvent peser sur la pertinence de certaines options économiques. «La situation individuelle d'une victime (par exemple responsabilités, ambitions et projets, compétences, état psychologique et aptitudes) aura une incidence significative sur la réussite (ou l'échec) des efforts d'intégration ou de réintégration, y compris en termes d'autonomie financière.⁹³» Elles peuvent également être freinées par des circonstances pratiques, telles que la nécessité d'avoir une aide pour garder les enfants et les frais de transport, qui influencent leur degré de participation (ou non) aux programmes de réintégration.

Les évaluations personnalisées doivent porter sur les caractéristiques et les besoins individuels suivants:

- l'âge
- le niveau d'études
- les compétences
- l'expérience
- la volonté de trouver un emploi
- les connaissances en finance
- l'accès aux services financiers
- le statut de citoyen ou de migrant
- l'accès aux papiers d'identité
- les besoins médicaux et psychosociaux
- les obligations envers la collectivité et la famille
- les contraintes de temps
- les responsabilités de soins
- les contrats de travail
- les droits légaux
- les droits du travail

Ces besoins doivent donc être évalués avant qu'un programme économique soit entamé; ils varieront selon les pays. L'accès aux services financiers, lorsqu'il est accompagné d'un soutien adapté en matière de connaissances financières, favorise la capacité des victimes à se reconstruire, mais c'est également un moyen d'éviter de rechuter dans la victimisation.

91 Rebecca Surtees (2009), p. 29.

92 Anders Lisborg. *Going Back, Moving On: A synthesis report of the trends and experiences of returned trafficking victims in Thailand and the Philippines* (Genève: OIT, 2009).

93 Rebecca Surtees (2009), pp. 65-66.



Étude de cas 6

Évaluation personnalisée des besoins des victimes de la traite aux Philippines

Aux Philippines, le programme de rétablissement et de réintégration des victimes de la traite organisé par le ministère de l'Action sociale et du Développement propose un ensemble de services qui répondent aux besoins psychosociaux, sociaux et économiques des victimes en vue de leur réintégration. Dans un premier temps, les bénéficiaires de ce programme, appelés «clients», sont évalués par des psychologues ou des psychiatres agréés pour définir leurs besoins en soins psychosociaux ou médicaux. Selon la gravité du traumatisme éventuel, ces interventions peuvent prendre un jour, une semaine, des mois ou des années. Les évaluations et les comptes-rendus donnent des informations supplémentaires à l'agent chargé du dossier afin de mettre sur pied un ensemble de services adaptés à la victime.

Les services nécessaires sont déterminés au cas par cas, car chaque victime ou client a un vécu et des besoins différents. Certains préfèrent rentrer immédiatement dans leur famille pour se rétablir, tandis que d'autres choisissent de rester dans les foyers temporaires du ministère; en ce qui concerne les mineurs, certains poursuivront leur scolarité dans le système formel tandis que d'autres préféreront le système d'apprentissage alternatif.⁹⁴ Les conseils relatifs à l'emploi sont prodigués par les travailleurs sociaux qui gèrent et suivent leur dossier. Parmi ces services se trouve systématiquement une aide financière forfaitaire de 10000 PHP, pour encourager la victime à se former en création d'entreprise ou à un métier ou, si elle le souhaite, pour reprendre des études ou choisir l'apprentissage alternatif. Le ministère active le système d'orientation qui fait intervenir d'autres instances telles que le ministère de l'Éducation pour ceux qui relèvent de la scolarité classique et l'Autorité chargée de l'enseignement technique et du développement des compétences pour la formation professionnelle. Lorsque les clients sont prêts à travailler ou s'ils veulent travailler immédiatement, ils sont orientés vers les programmes de réintégration du ministère du Travail et de l'Emploi en coopération avec l'administration chargée de la protection sociale des travailleurs étrangers, le Centre national de réintégration et d'autres agences gouvernementales.



Grille d'évaluation section 3c. Analyse personnalisée des besoins		OUI	NON
1.	La victime a-t-elle profité d'une période de réflexion pour procéder à une analyse de ses besoins personnels et étudier les modalités possibles pour sa réintégration?		
2.	La victime considère-t-elle que les emplois et services proposés sont adaptés à son âge, à son sexe et à sa culture et correspondent à ses préférences personnelles en matière de réintégration?		
3.	La victime a-t-elle «l'état d'esprit nécessaire» pour relever de nouveaux défis et travailler dans de nouveaux secteurs?		
4.	Les informations personnelles, sociales et culturelles propres aux besoins de la victime sont-elles utilisées pour aiguiller et accompagner son programme d'orientation professionnelle, de recherche d'emploi et de formation?		
5.	Les nécessités pratiques qui pourraient empêcher la victime de bénéficier du programme sont-elles pleinement prises en compte?		
6.	La victime aura-t-elle besoin d'un soutien psychosocial parallèlement à une formation professionnelle et à un accompagnement après la formation?		
7.	Le statut juridique de la victime et la question de sa sécurité sont-ils réglés?		
8.	La victime a-t-elle besoin d'orientation professionnelle et est-elle prête à l'entendre et à l'appliquer?		
9.	La victime aura-t-elle besoin de soutien spécifique à l'apprentissage, de mentors et d'entraide de la part d'autres étudiants, etc.?		
10.	Le prestataire de services évalue-t-il l'impact des services fournis et tire-t-il des enseignements, notamment grâce aux réactions des victimes?		

94 C'est un système d'apprentissage parallèle aux Philippines qui offre une alternative pratique à l'enseignement formel existant, pour ceux qui n'ont pas accès à la scolarisation formelle. Il se déroule en dehors des salles de classe, dans la communauté, généralement dans des centres d'apprentissage collectifs, dans une salle polyvalente, une bibliothèque ou à domicile; il est dispensé par des animateurs (enseignants itinérants, coordinateurs de l'apprentissage du district, responsables du système éducatif) selon un calendrier et en un lieu convenus entre les apprenants et les enseignants.

3d. Orientation et conseils professionnels

La réintégration des victimes du travail forcé est un processus à long terme qui comprend de nombreux éléments et étapes. Selon son degré d'assurance et son attitude envers le travail notés au cours de l'évaluation personnalisée, une personne peut se sentir prête à tirer parti d'une orientation professionnelle pour faire correspondre ses besoins et aspirations avec les possibilités de formation et les débouchés du marché du travail. Les conseils et l'orientation sur le choix d'un métier et le développement des compétences devraient tous faire partie de la réintégration d'une victime afin d'écartier tout nouveau risque de victimisation.

L'**orientation professionnelle** est un ensemble de services destinés à aider les victimes à prendre des décisions éclairées sur leur voie vers la réintégration. Ces services doivent être proposés au bon moment et au bon endroit par quelqu'un qui sache donner des conseils pratiques spécialisés, en accord avec la gamme d'options et les contraintes dont ce conseiller a connaissance. Chaque spécialité ou fonction de l'orientation professionnelle doit s'intégrer dans un dispositif complet de services d'orientation professionnelle. L'orientation professionnelle est particulièrement importante pour les victimes du travail forcé, qui peuvent ne pas connaître les institutions et les procédures normales du marché du travail et ne pas être au courant de l'ensemble des services et programmes qui pourraient les aider dans leur réintégration. L'orientation professionnelle doit aider les victimes à allier – et à en tirer le meilleur parti possible – les débouchés en matière d'emploi, leurs besoins individuels et le développement des compétences pour en faire un ensemble dynamique de renforcement des capacités amenant à une réintégration durable par un travail décent. Il peut s'agir d'aider à choisir un métier adapté ou d'augmenter les chances de se former sur le lieu de travail ou d'obtenir un emploi salarié. Les services d'orientation professionnelle peuvent être publics, privés ou mixtes, et officiellement agréés, mais dans certains pays, le conseil informel est couramment utilisé.

L'orientation professionnelle est un tremplin important quand l'évaluation des besoins a été réalisée. Elle est nécessaire mais peut ne pas être suffisante. Il est crucial de créer un «village» formé de la communauté et de la famille, dans la mesure du possible, qui entoure la victime, la guide et l'accompagne dans son cheminement, ce qui sera particulièrement indispensable lors du processus de réintégration après la formation.

L'orientation et les conseils peuvent être nécessaires pour aider la victime non seulement à trouver un emploi bien rémunéré, mais aussi à gérer ses relations avec l'employeur et les collègues afin de le conserver. Une liste d'employeurs possibles pourrait être créée comme ressource future. Les organismes publics compétents peuvent être sollicités pour identifier et contacter des employeurs potentiels.⁹⁵

L'**évaluation individuelle des besoins en orientation** repose sur cinq dimensions d'employabilité et détermine la nature et le degré de l'aide plus ciblée qui serait nécessaire pour améliorer l'employabilité du demandeur d'emploi et l'amener à un niveau où il lui est possible de participer activement au marché du travail.⁹⁶

Quand un demandeur d'emploi s'adresse à une agence pour l'emploi, un processus similaire est prévu lors de la première visite, quels que soient les objectifs, les raisons de la démarche ou le niveau actuel d'employabilité. Ce processus comporte un certain nombre d'étapes, généralement appelées **prise en charge initiale**, qui sont décrites dans la figure 7.⁹⁷ Cette approche systématique est particulièrement utilisée dans les pays à revenus moyens et élevés, mais, lorsque les services de l'emploi sont absents ou peu développés, comme c'est souvent le cas dans les pays à faibles revenus, l'aiguillage sur un conseiller d'orientation en matière de carrière ou d'emploi dans le cadre de la réintégration peut se faire de manière moins structurée; ce rôle fait parfois partie des attributions de l'agent chargé du dossier. Néanmoins, quelle que soit la personne qui fournit ce service, il est important de s'assurer que les conseils et l'orientation répondent à un

95 OIM (2007), p. 98.

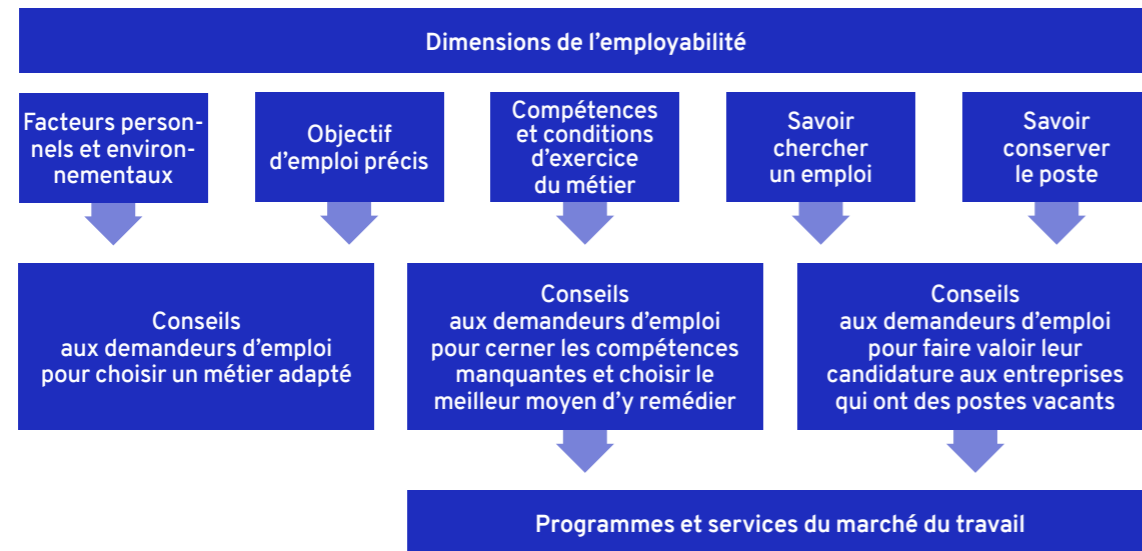
96 Donna C. Koeltz; Carmela I. Torres, *Practitioner's Guides on Employment Service Centres – Providing Effective Counselling Services (Volume 3)* (Genève: OIT, 2016), p. 7.

97 Donna C. Koeltz (2016), p. 4.

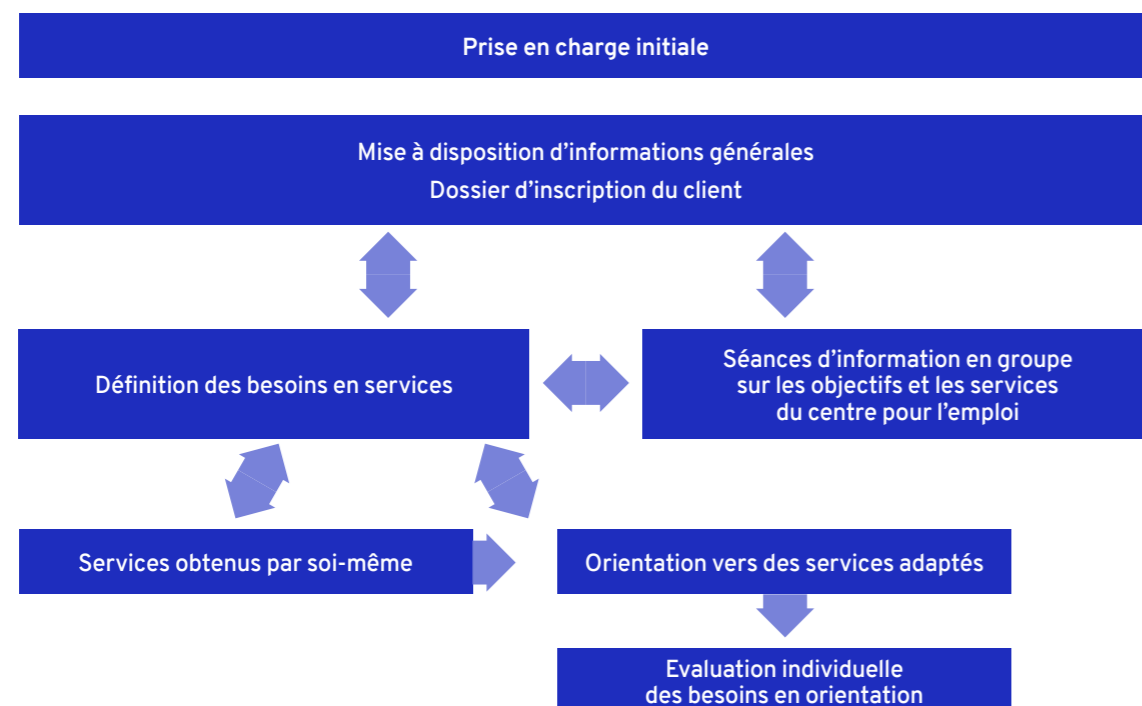
besoin identifié et que la personne qui assume cette fonction possède les connaissances et les compétences nécessaires pour dispenser des

conseils bien étayés en matière de développement des compétences, d'évolution de carrière et de recherche d'emploi.

► Figure 7. Les dimensions de l'employabilité



► Figure 8. La prise en charge initiale



Orientation professionnelle et conseils sur le choix d'un métier: il est important que les conseillers d'orientation professionnelle s'appuient sur l'analyse personnalisée des besoins, afin d'aider les victimes à se fixer des objectifs d'emploi réalistes, en rapport avec leurs capacités, leurs compétences et leur niveau d'études, ainsi qu'avec les débouchés dans la région. Tous les efforts doivent alors tendre à ouvrir l'accès au développement des compétences et à la formation professionnelle nécessaires à la réalisation de ces objectifs.

Le développement des compétences et la formation professionnelle doivent être librement consentis, enseigner les compétences nécessaires pour trouver un emploi et être proposés au cas par cas sur la base d'une évaluation complète des besoins. Il est également important que les conseillers d'orientation collaborent avec les ONG, les établissements d'enseignement, les employeurs, les organisations religieuses, les partenaires gouvernementaux (séparément ou à plusieurs) qui proposent des formations et qui facilitent le recrutement, pour que la formation réponde au mieux aux besoins identifiés dans le plan de réintégration initial de la victime et qu'elle soit adaptée aux conditions locales.⁹⁸

Résultats possibles de l'orientation professionnelle

La réintégration par les études: aider les victimes à terminer leurs études, notamment dans le cas des enfants et des jeunes, devrait être considéré comme prioritaire dans la mesure du possible. En coopération avec les autorités nationales et locales, l'organisation qui accueille les victimes dans leur pays d'origine peut souvent faciliter leur réintégration dans le système éducatif et/ou les aider financièrement dans leurs études.⁹⁹

L'autonomie financière: elle a pour objet de doter un individu des facultés nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Après une analyse des débouchés économiques tant pour le travail salarié que pour l'emploi indépendant, et donc des besoins en compétences du marché, les intéressés sont invités à améliorer les compétences qu'ils possèdent – en tenant compte de leurs centres d'intérêt – afin de combler l'écart par rapport aux compétences recherchées par le marché

du travail. L'emploi salarié est la voie d'accès habituelle au travail, même là où les emplois sont rares. Il existe une formation au travail indépendant pour les personnes intéressées par la création de leur propre entreprise, de préférence sous forme de pépinières d'entreprises plutôt que d'activité indépendante précaire. La décision de lancer une entreprise doit être prise par la victime, en tenant compte de son expérience, des études qu'elle a faites, de ses compétences, de sa personnalité et de sa volonté de créer et gérer sa propre petite entreprise. Si les faillites des petites entreprises sont nombreuses, on trouvera dans le présent ouvrage des exemples de réussite, telles que les petites entreprises et les entreprises sociales dirigées par d'anciennes victimes en Albanie, en Serbie et en Ukraine.

Les objectifs de carrière: l'orientation professionnelle peut aider les victimes à cerner leurs objectifs de carrière, de voir si une formation est nécessaire et les possibilités qui existent sur le marché en matière d'emplois salariés ou indépendants. En outre, le conseil et l'aide à la recherche d'emploi permet aux intéressés d'y parvenir.

L'aide à la recherche d'emploi, les subventions salariales et les programmes d'apprentissage: l'absence de perspectives d'emploi pour la victime dans son milieu d'origine peut avoir contribué à sa vulnérabilité initiale devant le travail forcé. Souvent, les victimes n'ont pas beaucoup d'expérience pour rechercher et conserver un emploi; le conseil en matière de recherche d'emploi et l'aide au placement sont généralement nécessaires pour les aider à trouver un emploi, accompagnés d'une formation adaptée pour qu'elles sachent gérer leurs relations avec leurs collègues et les employeurs afin de conserver cet emploi. Les agences et organismes compétents peuvent aider à identifier les entreprises correspondant aux capacités et aux souhaits relevés dans l'analyse des besoins ainsi qu'aux formations déjà suivies, et à garantir des modalités de recrutement équitables. Dans le cadre de leurs activités de conseil aux victimes, les prestataires de services doivent envisager de nouer des relations avec les **employeurs** du secteur privé, afin d'ouvrir des possibilités d'apprentissage, d'emploi, de stage, de formation sur le terrain, etc. (voir la section 3b.4).

⁹⁸ OIM (2007), p. 97.

⁹⁹ ONUDC (2020), p. 408.



Source: Améliorer les compétences techniques par le choix d'un métier. Photo fournie par D&E.

Lorsque la victime est en mesure de rester dans le pays de destination, dans les cas de travail forcé transfrontière, il peut y avoir davantage de possibilités d'emploi si elle a les compétences professionnelles et linguistiques voulues. Ce type d'assistance relative à une activité professionnelle a un potentiel considérable pour aider les victimes à rompre le cycle d'une nouvelle victimisation.

Toutefois, pour que les programmes soient efficaces, il est essentiel qu'ils soient proposés avec tact, sans les stigmates d'un programme qui ne serait présenté qu'aux victimes du travail forcé. Les possibilités d'emploi doivent être réalistes, adaptées et réelles. Lorsque cela est possible, la participation directe des employeurs aux programmes de formation sur le lieu de travail peut être un atout majeur.



Étude de cas 8

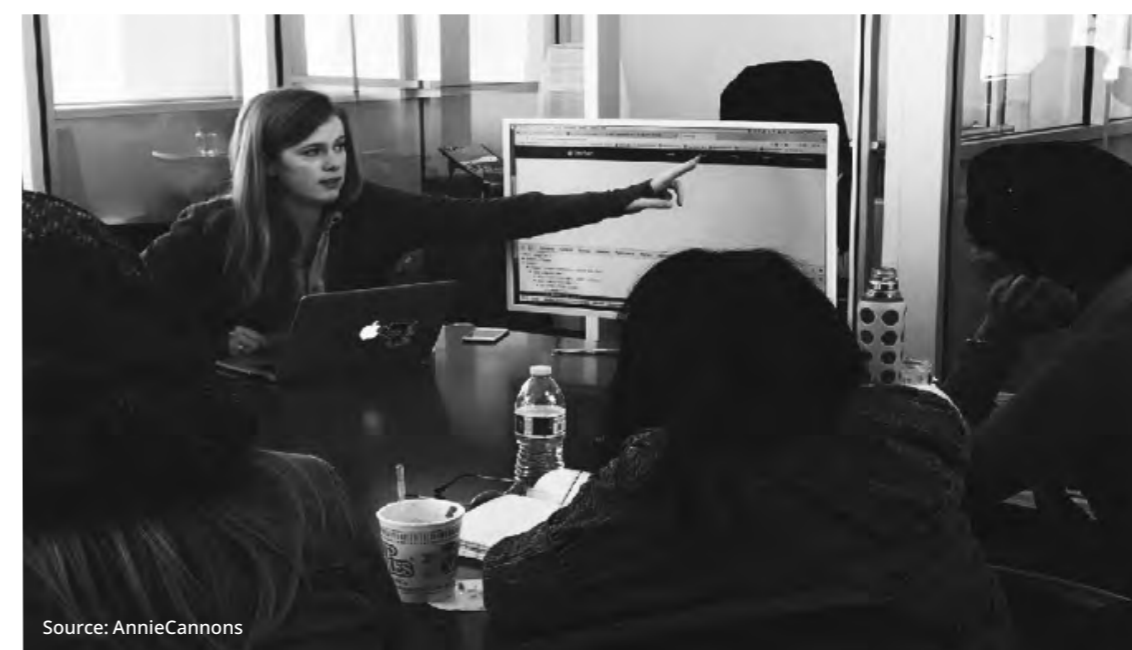
Un modèle holistique d'accès à l'autonomie financière pour les victimes de la traite aux États-Unis

AnnieCannons aide les personnes victimes de la traite et d'autres formes de violence fondée sur le genre à acquérir une formation dans le domaine numérique, à apprendre les bases du développement informatique et à obtenir un emploi hautement qualifié de spécialiste en logiciels grâce à son programme destiné à former les rescapés en vue de travailler et de retrouver leur autonomie. Les victimes sont admises dans le programme d'AnnieCannons sur recommandation des partenaires, travaillant en étroite collaboration avec les refuges locaux, les gestionnaires de dossiers et les prestataires de services aux victimes.

Le programme commence par un stage intensif d'initiation au monde numérique, où les victimes acquièrent des notions de base en informatique et sur le Web. Il donne aux étudiants les bases informatiques nécessaires pour travailler dans une entreprise moderne, tout en permettant à l'équipe du programme d'identifier les écueils particuliers auxquels l'intéressé pourrait être confronté en entrant ou en retournant sur le marché du travail. Les participants peuvent avoir fait peu d'études et ne posséder aucune expérience du monde du travail formel ou bien avoir un métier tout en possédant un diplôme du troisième cycle; mais le programme ne suppose aucune connaissance préalable afin d'assurer une participation équitable. Dans la deuxième phase, les étudiants sont formés au cycle de développement des logiciels et réalisent des travaux qualifiants en HTML, CSS et JavaScript pour répondre à la demande en développement de sites Internet et d'applications, en collecte de données et en support technique aux petites entreprises.

Chaque étudiant se voit confier des projets adaptés à ses compétences; il reçoit des conseils sur les compétences professionnelles clés, comme la gestion du temps et du stress, et un système de soutien structuré pour renforcer sa préparation à la vie active, qui concilie les compétences techniques et la confiance en soi. Les victimes sont guidées dans l'acquisition, le perfectionnement et le maintien de leurs compétences par des exercices pratiques, en travaillant sur des projets rémunérés pour de véritables clients tout en touchant un salaire.

Chaque participant au programme de formation d'AnnieCannons est encadré et accompagné dans un contexte ouvert aux hommes et aux femmes, tenant compte des effets des traumatismes et conçu tout spécialement pour répondre aux besoins et situations spécifiques des victimes.¹⁰¹



Source: AnnieCannons



Étude de cas 7

Le conseil en République de Moldavie

L'Agence nationale pour l'emploi intervient pour aider les victimes de la traite à accéder au marché du travail. Les rescapées sont inscrites auprès des agences pour l'emploi, où elles bénéficient d'aide à la recherche d'emploi, de conseils, de formation, de participation à des forums pour l'emploi et perçoivent une allocation de formation professionnelle et de réintégration. La municipalité de Chisinau, avec le soutien de l'OIM, gère un centre d'orientation, de formation professionnelle et de réintégration sociale qui propose des services aux anciennes victimes ou aux victimes potentielles de la traite. Le centre donne accès à l'enseignement, à l'orientation professionnelle et à la formation professionnelle pour différents types d'emploi. Selon les autorités, 255 victimes de la traite ont trouvé un emploi entre 2004 et 2015.¹⁰⁰

100 GRETA. *Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par l'Espagne*, rapport du GRETA, no 2018/7 (Strasbourg, 2018).

101 Étude de cas communiquée par l'ONG AnnieCannons, qui s'emploie à transformer la vie des victimes de la traite et de la violence fondée sur le genre en les formant comme spécialistes informatiques et créateurs/créatrices d'entreprise. Voir leur site: <https://anniecannons.org/>.



Grille d'évaluation section 3d Orientation et conseils professionnels		OUI	NON
1.	L'orientation professionnelle a-t-elle été déterminée en fonction des besoins et des contraintes personnels selon la réalité économique locale?		
2.	Avez-vous évalué les compétences et les acquis des individus, ainsi que leurs besoins respectifs en formation, en fonction des débouchés du marché du travail?		
3.	Avez-vous parlé des possibilités du marché du travail et de leurs attraits et intérêts éventuels pour la victime?		
4.	Avez-vous vérifié si la formation professionnelle proposée est en rapport avec les emplois accessibles à la victime? Le bénéficiaire est-il en mesure de comprendre le bien-fondé de la formation, à savoir ce qui l'attend après?		
5.	La victime a-t-elle pensé au travail indépendant parmi ses options et a-t-elle été informée des conditions requises et des difficultés possibles?		
6.	Avez-vous vu si les emplois sont adaptés aux victimes et correspondent à leur stade de réintégration? C'est-à-dire que ceux qui nécessitent des systèmes plus complexes ou une multiplicité de tâches pourraient être proposés ultérieurement pour ne pas écraser le bénéficiaire de plus de responsabilités qu'il ne peut en assumer.		
7.	Avez-vous envisagé et discuté de la possibilité de modifier les rôles traditionnels des hommes et des femmes, de proposer aux femmes des formations en compétences non traditionnelles et des emplois durables (cela peut aussi être le cas pour les hommes, bien sûr, en ce qui concerne les travaux domestiques, etc.)?		
8.	Vous êtes-vous demandé si l'acquisition de connaissances en entreprise et les apprentissages pourraient mieux convenir à la façon d'apprendre de la victime que les formations de type scolaire sans applications pratiques?		

3e. Validation des compétences et des acquis de l'expérience

Parmi les premières mesures qu'elles prennent, les personnes chargées de la réintégration des victimes par le biais du développement des compétences et de l'emploi doivent déterminer le plus rapidement possible les acquis et les lacunes d'une victime. Comme indiqué plus haut dans la section 3c, les responsables de dossiers, les conseillers ou les formateurs devront commencer par une analyse des besoins de formation de la victime qui tienne compte de sa culture, qui soit polyvalente et d'un coût abordable, en fonction des débouchés identifiés sur le marché du travail.

Souvent les victimes posséderont certaines compétences sans avoir de certification reconnue. La certification et la formalisation des compétences et aptitudes existantes par les autorités compétentes permettent d'établir rapidement un socle sur lequel prendre appui. La possibilité d'obtenir une certification reconnue pour des compétences que la victime possède déjà est une victoire facile, rapide et relativement peu coûteuse. Si le pays dispose d'un système de validation des acquis de l'expérience, les victimes peuvent y avoir recours, ce qui leur donne une certaine estime de soi et

la confiance nécessaire pour chercher un travail décent sur le marché.

Il n'est pas nécessaire que ces compétences soient sophistiquées, d'un niveau élevé ou de type universitaire pour être validées et certifiées; il peut s'agir de compétences fondamentales, professionnelles, relationnelles, linguistiques, applicables dans la vie quotidienne ou autres acquis préalables de la victime. Les petites lacunes théoriques ou les connaissances d'une victime peuvent être rapidement mises à jour, l'important étant d'acquiescer une certification rapidement et de progresser à partir de cette base.

Si la victime possède déjà des certifications étrangères, des accords gouvernementaux sur la reconnaissance mutuelle des certifications existantes peuvent permettre d'établir le niveau des compétences qu'elle a déjà acquises. S'il n'existe pas de reconnaissance entre États et si la réintégration se fait dans le pays d'accueil, les victimes peuvent essayer de faire valider leurs acquis par les autorités officielles compétentes. Ces processus peuvent toutefois prendre entre trois mois et plusieurs années dans certains pays. Sinon, il faudrait dans un premier temps se fixer comme objectif de former la victime à la certification équivalente du pays d'accueil. Cela est probablement essentiel pour les enfants victimes qui n'ont pas terminé leurs études dans leur pays d'origine (voir la figure 9).



© OIT

Validation des compétences acquises de manière informelle

Pour de nombreux travailleurs de l'économie informelle, la possibilité de gravir l'échelle des compétences est limitée parce que les compétences acquises par l'expérience, la formation sur le terrain et l'apprentissage peuvent ne pas être reconnues par les marchés du travail formels ou les établissements de formation. Les systèmes de validation des acquis de l'expérience donnent accès à des certifications aux personnes qui ont des compétences mais ne possèdent pas de certificats officiels. Des études ont montré que la certification des compétences augmente l'assurance des travailleurs¹⁰². Le Bangladesh est l'un des pays qui ont mis en place un système de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les compétences acquises dans un emploi de l'économie informelle, en définissant des critères d'acquisition et de validation des compétences. D'autres exemples intéressants de VAE existent au Bénin, au Ghana, en Afrique du Sud et en République unie de Tanzanie¹⁰³.

Un document-cadre de l'OIT de 2018, accompagné d'un manuel de formation, donne des conseils sur la manière d'établir un système de VAE¹⁰⁴.

Au-delà de la certification des compétences existantes, une passerelle importante vers le travail décent est la formation à de nouvelles compétences correspondant à un niveau généralement reconnu par les employeurs et comparable à celui d'autres personnes à la recherche d'un emploi décent sur le marché du travail. La certification des compétences et l'obtention d'une certification formelle sont les aboutissements souhaitables des cours de formation pour les victimes et, à cette fin, la qualité des formateurs doit être suffisamment élevée. Les certifications peuvent être délivrées par les gouvernements, les organismes professionnels, les associations d'artisans, les écoles de formation et d'autres organisations. Plus l'institution inspire confiance, mieux c'est.

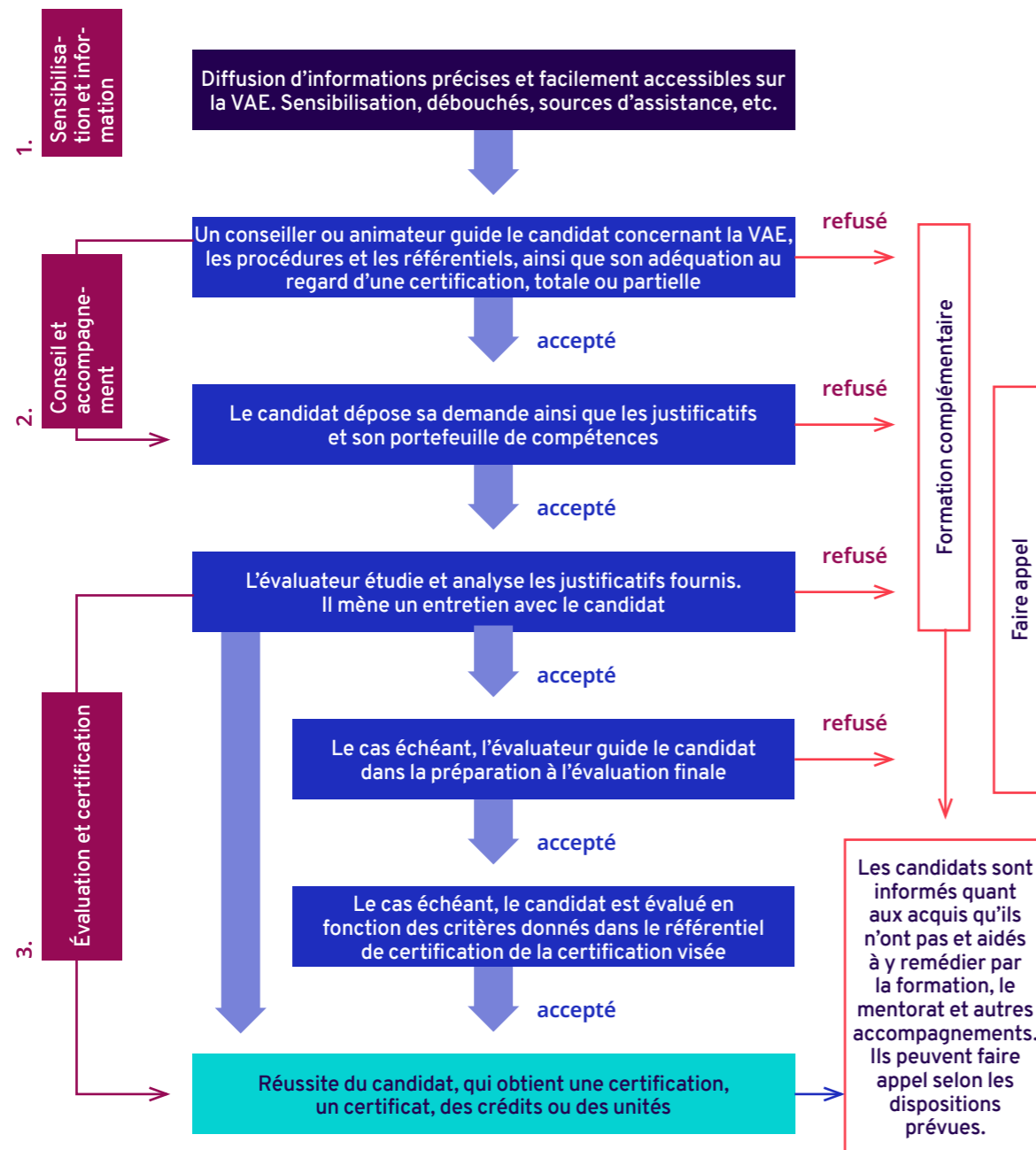
102 P. Werquin, *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel: résultats, politiques et pratiques* (Paris: OCDE, 2018).

103 OIT (2018a), p. 88.

104 OIT. *La validation des acquis de l'expérience (VAE): Kit de formation* (Service des compétences et de l'employabilité, 2018b).

Ashwani Aggarwal, *Recognition Of Prior Learning: Key Success Factors And The Building Blocks Of An Effective System* ((Genève, OIT, Service des compétences et de l'employabilité, 2015).

► Figure 9. Le processus de Validation des Acquis de l'Expérience



Note: Le processus de VAE utilisé par divers pays, dont l'Australie, Maurice, la Tanzanie et des pays de l'UE, a été pris en compte lors de la préparation de ce diagramme générique. Bien que l'objectif soit de montrer comment se déroule la VAE, il est important d'adapter le modèle au contexte local.

Source: OIT, La validation des acquis de l'expérience (VAE): Kit de formation (2018b).



Grille d'évaluation section 3e Validation des compétences et des acquis de l'expérience		OUI	NON
1.	La formation professionnelle que vous proposez conduit-elle à des certifications largement reconnues?		
2.	Permettez-vous aux victimes d'obtenir une certification pour les aptitudes et compétences qu'elles possèdent déjà – ou presque – sans en détenir le titre?		

3f. Développement des compétences pour l'employabilité

La formation visant à réintégrer les victimes du travail forcé grâce à un travail décent devrait couvrir un large éventail de catégories:

- les compétences professionnelles;
- les compétences fondamentales (lecture, écriture et calcul);
- les compétences professionnelles clés (ou compétences de vie telles que les capacités d'adaptation);
- et les droits des travailleurs.

La formation peut être dispensée soit par le biais de programmes existants adaptés ou complétés selon les besoins des victimes, soit par des programmes ciblés spécifiques. Ils représentent un ensemble de mesures dont les éléments ne sont pas nécessairement tous utiles à chaque victime ou groupe de victimes. Mais les personnes chargées du développement des compétences pour la réintégration des victimes devront veiller à ce que les quatre catégories soient abordées, notamment en incorporant les compétences professionnelles clés et les droits des travailleurs dans les programmes de formation professionnelle.

3f.1 La formation professionnelle

Les formations professionnelles doivent être aussi pratiques et intensives que possible (en augmentant la fréquence ou la durée) et comporter un volet sur les compétences professionnelles clés, des notions financières et le droit du travail afin de faciliter l'entrée sur le marché du travail. Des facilités matérielles ou une première aide financière doivent être prévues si les participants n'arrivent pas à trouver d'emploi pour des raisons de discrimination ou par manque de connaissances linguistiques.

Devant l'extrême marginalisation sociale de certaines victimes, le soutien étroit et individuel des réseaux de solidarité ou du mentorat, l'entraide entre étudiants ou un soutien spécifique à l'apprentissage si nécessaire, etc., peuvent métamorphoser la vie des victimes.

Les personnes chargées de la réintégration des victimes par le développement des compétences – et les organismes de formation eux-mêmes – doivent décider comment proposer au mieux aux victimes la formation la plus adaptée pour obtenir un travail décent, en tenant compte de contraintes telles que les moyens, le calendrier et l'adéquation avec les structures et les relations existantes. Il faut donc répondre à des questions telles que «Sous quelle forme proposer une formation?» (par exemple en venant se greffer sur les systèmes existants du secteur public ou purement commerciaux, ou sur des programmes d'apprentissage en entreprise ou en créant des programmes sur mesure) et «Quelle formation faut-il proposer?» (par exemple quels métiers ou artisans, quelle part de théorie et de pratique).

Il y a normalement deux points de départ, comme indiqué précédemment dans les sections 3b.1 et 3b.3:

- S'appuyer sur la formation professionnelle qui existe déjà, en la rendant plus accessible aux victimes (répertorier les prestataires dans la localité pour savoir ce qu'ils offrent et à quel public). Un soutien spécifique pourrait être prévu pour intégrer pleinement les victimes et prendre en compte leurs besoins particuliers.
- Bâtir des formations sur mesure pour les victimes, en les axant sur leurs besoins spécifiques et les débouchés connus. Il existe une large gamme de formations professionnelles sur lesquelles s'appuyer, qui correspondent à la plupart des métiers, professions, tâches et compétences. Mais, dans certaines régions et localités, il arrive que l'offre soit limitée ou inexistante et qu'il soit nécessaire de mettre en place de nouveaux services professionnels.

Les formations se déclinent en une gamme de structures organisationnelles, de mécanismes de financement, d'intrants et de résultats, et de relations avec le marché du travail; certaines sont formelles et d'autres non formelles. La formation formelle se caractérise généralement par un cadre institutionnel, un programme d'enseignement établi qui peut faire partie d'un dispositif national de certifications, des frais de scolarité, etc. En revanche, la formation non formelle est souvent façonnée autour des besoins d'un groupe spécifique d'étudiants et dispensée de manière à leur être accessible. Pour mieux aider les victimes à se réintégrer et à obtenir un travail décent grâce à la formation professionnelle, celle-ci doit combiner les qualités des deux approches: veiller à rendre la formation formelle plus accessible aux victimes et établir des relations plus étroites avec l'emploi formel pour la formation non formelle.

Les prestataires de formation professionnelle doivent veiller à ce que la formation soit accessible à toutes les victimes, quelle que soit leur diversité, genre, âge, origine ethnique, handicap, etc.; ils doivent éviter d'exclure certaines victimes en ne proposant que des formations traditionnelles correspondant à des choix de métiers stéréotypés. Rompre avec les stéréotypes peut donner aux victimes les moyens de se prendre en charge quand elles en ont le plus besoin, tout en assurant l'égalité d'accès à l'emploi.

Donner accès consiste également à adapter la formation à l'emploi du temps de la victime. Quelle devrait être la durée de la formation et comment la structurer (par exemple temps partiel ou temps plein, courte pour être juste suffisante ou longue pour être complète)? La durée de la formation doit être suffisante pour conduire à l'employabilité sur le marché du travail, mais suffisamment courte pour attirer les victimes qui sont désireuses de trouver un emploi rémunéré le plus rapidement possible.

L'accès des victimes peut être rendu possible par un ensemble de mesures avant, pendant et après la formation, où chaque mesure intervient selon les besoins. Il existe de bons exemples de victimes à qui il manquait un certain niveau de compétences, de connaissances théoriques ou qui avaient des lacunes dans leurs études, et qui ont tiré profit de cours de rattrapage préparatoires ou parallèles, de mentorat, de mises en binôme avec d'autres étudiants, de partenariat avec une entreprise ou de soutien pour les points essentiels du programme d'études. Le gouvernement et les ONG ont donc toute latitude pour imaginer l'ensemble des mesures de soutien nécessaires aux victimes leur permettant d'accéder réellement et utilement aux avantages de la formation professionnelle. Selon le principe qui enjoint de ne pas porter préjudice au reste de la population étudiante, on évitera des incidences négatives sur d'autres étudiants en veillant à bien concevoir l'ensemble des mesures destinées aux victimes.

Le financement disponible peut constituer une condition primordiale d'accès à la formation professionnelle. En dehors des frais de subsistance et de transport, les bourses gouvernementales destinées à financer la formation doivent couvrir tous les aspects du programme de soutien, tels que la préformation, l'ensemble des cours (théoriques et pratiques) et les conditions applicables après la formation qui mènent à une certification reconnue et à un travail décent. Si les prêts de type commercial ne sont normalement pas accessibles, des prêts étudiants à des conditions préférentielles pourraient être accordés par la famille, la communauté, les coopératives et les fonds de financement tournants établis par d'anciennes victimes. Les aides accordées peuvent comprendre le don ou la location d'équipements que l'étudiant pourra utiliser après la formation, par exemple des outils de travail pour un plombier, un mécanicien, un électricien, un menuisier, etc. Les organismes de formation doivent réfléchir aux besoins financiers de leurs étudiants.

Ce sont ces nombreux éléments, petits mais importants, qui permettent aux victimes de prendre place dans les filières normales de formation professionnelle sans avoir besoin de services à part. Il peut s'agir de proposer aux victimes la même formation qu'aux non-victimes, à condition de prévoir des cours de rattrapage, et éventuellement un soutien supplémentaire pendant la formation pour celles qui ont besoin d'un complément.

L'alternative serait de mettre en place une formation indépendante et non formelle spécialement adaptée aux victimes, de qualité équivalente et en partenariat avec les employeurs et les entreprises. Par exemple, les ONG locales peuvent proposer aux victimes un meilleur soutien de rattrapage que l'établissement d'enseignement professionnel local, mais n'offrir qu'un éventail restreint de compétences et un accès plus limité aux employeurs potentiels. La solution optimale est de combiner les avantages des options formelles et non formelles. Mais cela exige de la souplesse et il y a des compromis inévitables que les prestataires de formation devront apprécier, en fonction des contraintes et de la situation locales.

Partant de l'analyse du marché et de celle des besoins en compétences, les prestataires devront se demander quel type de formation professionnelle il faudra proposer. La pertinence de la formation est essentielle. Elle doit se traduire par des compétences pratiques que les futurs employeurs demandent et être suffisamment théorique, sans l'être trop. Dans l'idéal, les stages de découverte, les stages pratiques en entreprise, les formations sur le lieu de travail et les apprentissages avec applications pratiques, sous le contrôle d'un tuteur et dûment encadrés, permettent de s'initier aux compétences voulues et d'être en contact avec un employeur qui connaît les capacités de la victime. Complétées par des cours théoriques, ces formations peuvent élargir et approfondir la compréhension du sujet et éventuellement déboucher sur une certification. La différence d'approche avec les étudiants qui n'ont pas connu le travail forcé est que les victimes devraient en outre avoir accès à un ensemble de mesures de soutien adaptées à leurs besoins, telles qu'un appui psychologique pour les traumatismes ou des cours sur la gestion des risques touchant à leurs droits au travail, et une voie d'accès rapide qui les conduise à des compétences monnayables.

Il faudrait que les associations de victimes ainsi que les syndicats participent dès le début de la conception de la formation professionnelle afin d'aboutir à une solution aussi adaptée que possible.¹⁰⁵ Au Népal, par exemple, l'Association Free Haliya a été consultée très tôt dans le cadre d'un programme de réintégration économique. Elle a fourni des assistants formateurs qui connaissaient les besoins et les attentes des victimes, ainsi que des cursus de formation permettant d'obtenir une certification nationale.

En ce qui concerne les enfants victimes ayant dépassé l'âge scolaire (15-17 ans), il est à noter qu'il faudrait les aider à choisir entre l'éducation classique, la formation professionnelle ou un travail décent, avec un ensemble de mesures de soutien adaptées à leur âge, dont le regroupement familial. Les décisions doivent être prises dans l'intérêt supérieur de l'enfant. Pour les enfants plus jeunes, le regroupement familial et la scolarisation sont normalement des formes de réintégration appropriées.

105 Banque mondiale, *Mauritania Project Evaluation* (Washington, DC, 2019).



Étude de cas 9

Combattre les stéréotypes fondés sur le genre en Thaïlande par la formation professionnelle et l'emploi dans des métiers non traditionnels¹⁰⁶

En Thaïlande, les femmes victimes du travail forcé ont tendance à être réduites à assister à des cours de formation professionnelle qui les limitent à des AGR traditionnelles improductives, comme la fabrication de savon et le tissage.

Daughters Rising est une ONG locale située dans la périphérie de Chiang Mai, qui crée des emplois dans des métiers productifs pour les populations les plus à risque du nord de la Thaïlande (femmes de minorités ethniques et réfugiés dans des communautés rurales mal desservies), en aidant les femmes et les filles de la région à se positionner comme leaders et militantes actives dans leurs communautés. Le *Chai Lai Orchid Guesthouse* est une loge ou hôtel écologique créé par cette ONG qui soutient un programme de formation professionnelle de huit mois dans lequel des jeunes filles issues de minorités ethniques acquièrent la maîtrise de l'anglais et de la langue thaïe, apprennent la lecture, l'écriture et le calcul, l'entretien ménager et des notions d'informatique, notamment le traitement de texte, les tableurs et l'accès à Internet. La formation peut également comporter des compétences en cuisine, la réception et l'accueil des clients ainsi que le système de réservation et le marketing sur des sites tels qu'Airbnb et Instagram. Le programme peut déboucher sur un emploi à la loge, mais certaines des participantes choisissent de créer leur propre petite entreprise, comme une laverie ou une petite épicerie. D'autres étudiantes qui ont terminé cette formation ont obtenu des emplois dans de grands hôtels de Chiang Rai et de Chiang Mai.

Daughters Rising a également soutenu la création d'une entreprise sociale connue sous le nom de *Chai Lai Sisters*, une entreprise unique en son genre de guides de randonnée; elle appartient à des femmes indigènes de la tribu Karen qui la gèrent. Les employées assistent à un cours d'un mois qui leur permet d'obtenir une licence de guide de randonnée et d'aider leurs communautés à prospérer grâce aux voyages et au tourisme dans la région.

«Lorsque les femmes et les filles font des études, connaissent leurs droits, acquièrent de l'assurance, occupent des emplois dignes et bénéficient d'un soutien psychologique, elles sont en mesure de prendre leur vie en main.» (Fondatrice de *Daughters Rising*).

¹⁰⁶ OIT, *Skills-based approaches/Thailand Country Study* (inédit).



© OIT



Étude de cas 10

Surmonter les obstacles à la formation pour les femmes en Mauritanie¹⁰⁷

En Mauritanie, Anti-Slavery International et son partenaire SOS-Esclaves encouragent le développement des compétences pour les victimes de l'esclavage par ascendance qui sont confrontées à des difficultés particulières du fait de leur statut inférieur dès la naissance. Il s'agit notamment du manque de formation initiale, de l'absence d'expérience en gestion d'une entreprise ou de la capacité à réaliser des transactions financières, ainsi que des traumatismes et des souffrances passés, qui ont bridé leur assurance et leur marge d'action. Les femmes sont confrontées à des obstacles supplémentaires de discrimination généralisée, de violences sexuelles fréquentes et du fait qu'elles ont souvent des personnes à charge. Tenant compte de ces réalités, les participantes ont été invitées à choisir des AGR correspondant à des tâches qui leur étaient familières, comme l'élevage ou la vente de couscous ou de légumes. Toutefois, désireuses de s'éloigner d'activités traditionnellement associées au travail forcé (comme s'occuper d'animaux ou préparer du couscous) et souhaitant également réduire leurs risques en élargissant la gamme de produits qu'elles commercialisent, toutes les participantes ont choisi de créer des magasins généraux, qui vendent une large gamme de produits alimentaires, ménagers ou de biens de consommation.

Les victimes de l'esclavage par ascendance et de la discrimination qui y est associée se sont également vu proposer des cours d'alphabétisation qui ont connu un grand succès. Toutefois, les personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient parfois d'autres «priorités à la maison» qui avaient une incidence sur leur assiduité aux cours. Les mentors ont expliqué que les femmes avaient tout simplement trop à faire, par exemple des travaux domestiques rémunérés et leurs propres tâches ménagères. Ils ont également déclaré que les cours étaient dispensés (dans les locaux de SOS-Esclaves) loin de leur lieu de résidence, et que le trajet pour s'y rendre nécessitait donc du temps et de l'argent. Les points focaux et les mentors de SOS-Esclaves ont dit la même chose: les classes étaient difficiles d'accès. À Bassikounou, l'enseignant a rapproché les classes des élèves, ce qui a été utile, mais il aurait été préférable, pour des raisons logistiques, qu'elles se déroulent dans les bureaux de SOS-Esclaves. Il a été préconisé que le projet couvre les frais de transport ou assure le transport à l'avenir. L'absence de matériel en quantité suffisante a également été signalée: cahiers et stylos, par exemple. Les mentors ont également suggéré de rattacher une garderie d'enfants aux lieux de formation.

¹⁰⁷ Anti-Slavery International. *Evaluation of Freedom Rights and Justice Project, Mauritania* (2020).



Étude de cas 11

L'adaptation de la formation dispensée aux victimes du travail forcé au Brésil

En 2019, un cours de formation professionnelle en gastronomie a été mis au point grâce à un partenariat entre l'OIT, RAICE (Rede de Ação Integrada para Combater a Escravidão), le CPT (Comissão Pastoral da Terra) et le CDVDH (Centro de Defesa da Vida e dos Direitos Humanos) dans six municipalités du Maranhão. Le programme a été proposé à l'ensemble des communautés en général, ainsi qu'aux rescapés du travail forcé en particulier. Le cours comprend deux modules: un module théorique (calcul des prix, service clientèle, hygiène) et un module pratique. Les élèves ont appris à préparer des aliments sélectionnés en fonction de leurs propres coutumes et choix alimentaires.

Le contenu et l'enseignement du cours ont été adaptés au profil des étudiants. Le niveau de scolarisation des participants était généralement faible, ce qui se traduisait par des difficultés en lecture et des connaissances mathématiques limitées. Les recettes utilisées pour le cours ont donc été simplifiées; par exemple, les mesures ont été adaptées pour faciliter le calcul des quantités requises. Pour les rescapés du travail forcé, les aspects psychologiques et émotionnels ont également été pris en considération. Les instructeurs ont été avertis à l'avance des fragilités connues (estime de soi, peur, isolement, difficultés de coexistence en société) et s'y sont adaptés, car elles se manifestaient différemment dans chaque communauté. Par exemple, certains d'entre eux ont indiqué qu'ils allaient chercher des participants chez eux plusieurs heures avant les cours et qu'ils leur consacraient également plus de soins et d'attention en général. La flexibilité et la persévérance ont été les clés qui ont permis d'augmenter le pourcentage d'étudiants diplômés.

Ce type d'action innovante est un exemple pratique de ce que l'on peut faire lorsque s'entrecroisent l'assistance ciblée aux victimes et les activités de développement des compétences. D'un côté, les organisations qui fournissent ce type d'assistance tirent parti du savoir-faire spécifique des praticiens de l'EFTP dans leur domaine. De l'autre, les prestataires de formation professionnelle profitent du ciblage efficace effectué par les organisations de soutien aux victimes et de leur meilleure connaissance des travailleurs secourus et de leurs communautés. Pour le public bénéficiaire, ce travail en commun a des effets combinés qui dépassent la somme de ses éléments.



Grille d'évaluation section 3f.1 Développement des compétences pour l'employabilité – Formation professionnelle		OUI	NON
1.	Avez-vous une idée précise des formations déjà dispensées, à qui et par qui?		
2.	Les organismes de formation existants sont-ils capables et désireux d'adapter la formation professionnelle qu'ils proposent et leurs relations avec des employeurs et des entreprises afin d'en améliorer l'accès pour les victimes du travail forcé?		
3.	Avez-vous consulté tous les intéressés, y compris les entreprises, les syndicats et les associations de victimes, sur les formations professionnelles proposées aux victimes du travail forcé, notamment la formation sur le lieu de travail et les apprentissages?		
4.	Les organismes de formation peuvent-ils améliorer les aménagements et autres mesures qui devraient faire partie de l'appui financier et non financier destiné aux victimes pour qu'elles participent à la formation sans désavantager les non-victimes?		
5.	Les thèmes de la formation et la part des aspects théoriques et pratiques permettent-ils d'acquérir des compétences, un savoir et un savoir-faire permettant aux victimes de tirer parti des possibilités de travail décent disponibles sur le marché, sans discrimination ni stéréotype?		
6.	Saurez-vous informer les victimes sur les sources de financement applicables à leur formation professionnelle et sur les coûts associés, le cas échéant?		
7.	La durée et le calendrier de la formation professionnelle (par exemple temps partiel, temps plein, jours de la semaine, soirées, etc.) conviennent-ils aux besoins des victimes?		
8.	Disposez-vous de procédures pour la réintégration par l'enseignement et la formation professionnelle pour les enfants victimes du travail forcé (âgés de moins de 18 ans)?		

3f.2 Les compétences fondamentales

Souvent, les personnes vulnérables victimes du travail forcé souffrent d'un manque d'instruction fondamentale, notamment en lecture, écriture et calcul. Mais ces savoirs sont de plus en plus indispensables pour s'intégrer dans la société et obtenir un travail bien rémunéré. Leur absence peut conduire à l'isolement et à la stigmatisation.

Conscients de ce fait, de nombreux pays, même ceux où le taux d'aptitude en lecture, écriture et calcul est élevé, ont mis en place des cours de rattrapage et prévu des formateurs spécialisés pour les élèves adultes et enfants qui ont été peu scolarisés. Les besoins et les lacunes des victimes en matière de formation doivent être évalués à un stade précoce dans le cadre de l'analyse des besoins de formation. Tout doit être fait pour inscrire à ces cours les victimes qui ont besoin d'améliorer leurs compétences fondamentales. Si de tels cours n'existent pas, des efforts doivent être faits pour mettre en place des groupes d'entraide qui les enseignent bénévolement.

Dans certains programmes de réintégration, la formation en compétences fondamentales destinée à des groupes de victimes sert à d'autres fins. Les victimes, qui se retrouvent pour apprendre à lire, écrire et compter, utilisent également ce moment pour discuter de problèmes partagés et même pour s'organiser. Il existe des exemples où un thème concernant la réintégration est présenté, comme les droits civils et les droits au travail. De telles occasions peuvent également servir aux formateurs pour consulter les victimes et les écouter sur un ensemble de sujets qui les intéressent.

Selon les enseignements tirés de l'évaluation du projet Anti-Slavery International en Mauritanie¹⁰⁸ visant à réintégrer les victimes de l'esclavage par ascendance, les cours d'alphabétisation et de

Coran, ainsi que la formation professionnelle, ont eu un effet libérateur. L'assurance et le statut des victimes au sein de leur communauté en ont été renforcés. La proximité des classes, l'organisation du transport et la garde des enfants sur place étaient également importantes pour encourager leur assiduité.

La langue est également une compétence fondamentale. Elle peut constituer un obstacle à la communication, à l'apprentissage et à l'emploi pour les victimes étrangères. Des cours de langue sont nécessaires si la victime ne rentre pas dans son pays d'origine. Dans l'intervalle et si possible, des interprètes devraient être prévus pour réduire leur isolement et leur permettre de faire valoir leurs droits.

Au-delà de leurs effets bénéfiques éducatifs et financiers immédiats, comme voies d'accès à un travail décent, les cours fondamentaux en lecture, écriture, calcul et langue, ainsi que la formation professionnelle, ont un effet émancipateur car la confiance en soi et le statut des victimes au sein de leur communauté augmentent. Les améliorations suivantes permettraient d'aller plus loin:

- Les points focaux et les superviseurs doivent anticiper et agir pour soulager les pressions internes et externes qui pourraient entraver la réussite des participants: par exemple désapprobation des familles, garde des enfants impossible, tensions au sein des groupes.
- Pensez à limiter le nombre de participants et à privilégier leur réussite par une formation intensive; étudiez les possibilités d'obtenir des bourses pour les victimes ou de les aider à s'inscrire dans les écoles publiques.
- Ajoutez des tests et des certificats officiels au programme des cours d'alphabétisation, de calcul et de langue.



Grille d'évaluation section 3f.2 Développement des compétences pour l'employabilité – Compétences fondamentales		OUI	NON
1.	Avez-vous évalué l'aptitude des victimes en langue, alphabétisation et calcul et inscrit celles dont le niveau est faible dans des programmes adaptés, ou, s'il n'en existe pas, avez-vous organisé des cours dispensés par des bénévoles?		
2.	Les sessions de groupe sur les compétences fondamentales sont-elles utilisées par les victimes à d'autres fins, comme pour discuter de questions d'intérêt commun, s'organiser et s'informer sur d'autres sujets tels que leurs droits civils et au travail?		

3f.3 Les compétences professionnelles clés

L'un des premiers objectifs des compétences professionnelles clés pour l'employabilité est de permettre aux victimes d'envisager l'avenir avec confiance et de s'engager sur une nouvelle voie. Il est donc indispensable «de donner de l'espoir en fonction d'une analyse réaliste de la situation, notamment des difficultés et des impératifs qu'elle impose¹⁰⁹». La victime doit arriver à accepter son passé, savoir quelles compétences et capacités elle peut faire valoir et aligner ses compétences sur les exigences du marché. Une réévaluation périodique des besoins de formation peut s'envisager.

Les compétences professionnelles clés recouvrent ce que l'on appelle souvent les compétences de vie, qui sont indispensables pour permettre à de nombreuses victimes de mieux planifier et poursuivre leur chemin dans la vie. Les compétences de vie comprennent la connaissance de soi, les soins à sa personne (santé, hygiène, cuisine, etc.), les finances personnelles et la gestion du stress. Les compétences professionnelles clés pour l'employabilité, outre les compétences personnelles mentionnées plus haut, englobent les compétences applicables en société telles que la communication et le travail en équipe, et les aptitudes cognitives comme la résolution de problèmes ou la réflexion. De nos jours, les compétences informatiques sont de plus en plus importantes pour exceller dans un monde et sur un marché du travail toujours plus numérisés (voir le tableau 5).

► Tableau 5. Les options d'enseignement formel et informel

Compétence professionnelle clé: communication

- Savoir communiquer est essentiel pour bien apprendre et joue également un rôle important pour donner aux personnes vulnérables les moyens de faire valoir leurs intérêts.
- Les étudiants apprennent les bonnes pratiques en matière d'écoute et développent la pratique et la confiance en soi nécessaires pour prendre la parole.

Compétence professionnelle clé: gestion du temps

- La gestion du temps est une compétence essentielle pour bien apprendre et réussir au travail. L'acquisition de bonnes compétences dans ce domaine peut représenter une première victoire pour les personnes vulnérables et leur donner la confiance nécessaire pour progresser dans leur apprentissage.
- Les étudiants découvrent ce qu'ils peuvent accomplir, ce qui les aide à dépasser le sentiment qu'une tâche est trop lourde ou interminable. Ceci leur donne un sujet de conversation positif sur lequel ils peuvent échanger.

Notions financières

- La sensibilisation aux questions financières présente quelques notions clés qui visent à remédier aux lacunes susceptibles d'entraîner des décisions malheureuses. Des cours de finance plus approfondis devraient faire partie de toute formation en compétences professionnelles clés ainsi que de la formation au travail indépendant, car tous les apprenants devront savoir établir un budget, comprendre le coût des emprunts et planifier leur épargne et leurs dépenses.
- Il existe de nombreux guides sur la planification des finances. Par exemple, les ressources de l'OIT contiennent des plans de cours détaillés sur 8 à 10 sessions au cours desquelles l'étudiant apprend à établir un budget et un plan d'épargne.
- Le développement des compétences peut comporter des notions de finance, par exemple en faisant calculer le coût de production d'un article.

Des stratégies d'adaptation individualisées sont à élaborer en fonction de l'analyse des besoins de chaque victime, afin de les aider à être plus résilientes, à mieux communiquer, à gérer les problèmes avec autrui et à surmonter le stress. Ces stratégies englobent également l'aptitude à dire non, la résolution des conflits et la négociation, pour travailler et vivre de manière autonome sur le long chemin de la reconstruction personnelle et de la recherche d'un travail décent durable.

Les victimes ont des besoins particuliers et peuvent notamment bénéficier de programmes qui intègrent les compétences professionnelles clés à une formation professionnelle. Les compétences professionnelles clés les plus importantes pour l'employabilité sont:

- les compétences cognitives, telles que la réflexion, la résolution de problèmes, la négociation et la prise de décisions;
- les capacités d'adaptation, telles que la communication efficace, les compétences interpersonnelles, la résolution des conflits;
- la santé et le bien-être, y compris la santé reproductive, la nutrition;
- les aptitudes physiques, telles que la coordination oculomotrice, la gestion de l'anxiété ou comment se préserver de ce qui déclenche le souvenir d'une expérience traumatisante (bruits, etc.);
- des compétences interpersonnelles d'affirmation de soi, comme apprendre à dire non, se protéger et éviter les abus et l'exploitation, élever une famille, construire des modèles de relations positives, etc.;
- les compétences de vie, telles que savoir s'occuper de son foyer, éduquer ses enfants et gérer sa santé, son hygiène, son alimentation, etc.;
- les compétences relatives à la personne, telles que connaissance de soi, empathie, gestion des émotions, gestion du stress, gestion du temps, communication et pensée créative;
- et les notions financières telles que la gestion de l'argent et l'élaboration d'un budget.

Compétences financières: il convient d'identifier les prestataires capables d'enseigner les compétences financières, en commençant par la valeur de l'argent et comment apprécier la juste valeur de ses revenus. Souvent, les victimes du travail forcé ont peu (ou n'ont pas) fait l'expérience de gérer leurs propres fonds. Leur réussite sera au moins partiellement basée sur leur façon d'appréhender la valeur de l'argent. C'est l'idée que l'on a de la valeur de l'argent qui détermine comment on le dépense et qui «sert de référence à toutes les décisions relatives à l'argent, ce que l'on achète, combien on va épargner, la part que l'on conserve pour soi et celle dont on fait don¹¹⁰». Une fois qu'elles ont compris comment valoriser l'argent, les victimes devront également apprendre à gérer leurs finances afin de développer leur culture financière¹¹¹, de comprendre la relation entre les revenus et les dépenses, d'acquérir la notion d'épargne et d'apprendre à se fixer des objectifs financiers¹¹².

Apprendre et comprendre comment se sortir de la pauvreté grâce aux finances peut être une étape sur le chemin de la sécurité financière. Outre les prestataires de services financiers, les formateurs, les coaches et les bénévoles des entreprises, il faudra identifier d'autres prestataires qui sachent conseiller, enseigner ou indiquer «comment trouver des dispositifs de microfinance pour leur projet d'entreprise ou de recherche d'emploi» et qui montreront aux rescapés comment l'accès à ces modes de financement peut leur donner la capacité d'agir et encourager la confiance en soi. Les victimes de la traite qui rentrent au pays doivent commencer à établir leur solvabilité. Il convient également d'identifier les banques prêtes à aider les victimes lors de l'étape critique de l'ouverture d'un compte bancaire. Sur le sujet des finances, un prestataire doit également être en mesure d'enseigner le remboursement des prêts éventuels¹¹³.

109 OIT (2009b), p. 27-28.

110 OIT (2009b), p. 61.

111 *Ibid.*, p. 62-63.

112 *Ibid.*, pp. 63-67.

113 *Ibid.*, pp. 70-71.

Pour dispenser les compétences professionnelles clés aux mineurs, les services sociaux et de protection à l'enfance devront offrir un soutien social et psychologique en plus de l'orientation professionnelle, pour qu'ils sachent mieux faire face aux problèmes et aux difficultés qui peuvent se poser chez eux ou au travail. Dans le cas des enfants et

des jeunes, la durée d'accompagnement nécessaire sera probablement plus longue que pour les adultes. Cet accompagnement est également utile pour évaluer les méthodes d'accès à l'autonomie financière les plus efficaces pour les enfants et les jeunes (et leur famille) tout au long du processus de réintégration.¹¹⁴



► Étude de cas 12

Formation aux notions de finance pour aider les victimes de la traite en Éthiopie à gérer une entreprise

Agar a été fondée en 2005 pour aider la communauté des personnes âgées en Éthiopie¹¹⁵. En réponse au problème croissant de la traite des personnes, Agar a élargi ses services en 2009 pour aider les victimes de la traite en fournissant un abri, un soutien psychosocial et des conseils aux femmes qui rentraient du Moyen-Orient. En 2011, dans le cadre d'un projet de l'OIT financé par le ministère des Affaires étrangères américain, Agar s'est associée à l'Organisation pour les femmes travaillant à leur compte (WISE) pour proposer une initiation en gestion aux victimes de la traite.¹¹⁶

Ce cours intensif dure cinq jours. WISE avait adapté la formation à la clientèle d'Agar, avec des sujets tels que le rôle de la femme d'affaires, la conception de projets d'activités commerciales, le monde des affaires, le marketing, les coûts de gestion, la planification et les premières notions de gestion. Grâce à son partenariat avec Agar, WISE a permis à certaines femmes de devenir des leaders dans leur propre communauté et les a dissuadées de retourner travailler dans des conditions difficiles dans les pays arabes. Ces stagiaires sont mieux placées pour demander un prêt ou un crédit, car elles ont élaboré leur plan d'action, calculé leurs coûts et défini leurs stratégies de marketing pendant le cours.

114 Rebecca Surtees (2012), p. 64.

115 Voir le site d'AgarEthiopia: <https://www.agarethiopia.com/>.

116 Pour en savoir plus sur le projet WISE de l'OIT en Éthiopie, voir le site: https://www.ilo.org/pardev/development-cooperation/WCMS_228685/lang--en/index.htm.



Photo du magasin de bagels, une entreprise sociale gérée par l'ONG Atina à Belgrade en Serbie, avec le personnel d'Atina et le coordinateur national serbe de la lutte contre la traite. Photo de Ruth Freedom Pojman.



► Exemple vécu 2

L'ONG Atina en Serbie

L'ONG Atina, qui gère des refuges pour les victimes de la traite, de violences sexistes et d'exploitation sexuelle parmi les réfugiés et les migrants, a ouvert un magasin de bagels qui propose du travail aux victimes.¹¹⁷ Identifiée comme victime de la traite à l'âge de 18 ans par la police, Maja a été orientée vers l'ONG Atina. Au début, il a été difficile de la mettre en confiance.

Logée dans le foyer temporaire de l'ONG, Maja a immédiatement demandé à Atina de lui trouver un emploi dans le secteur de la musique pour gagner de l'argent afin de subvenir aux besoins de son petit frère. Sa recherche d'emploi de chanteuse n'a pas abouti et, au bout de quinze jours, elle a voulu rentrer dans sa ville natale. L'ONG lui a fourni les documents nécessaires, a régularisé son statut juridique civil et organisé des examens médicaux. Après son retour dans sa ville natale, l'ONG a maintenu un contact permanent afin d'entretenir la confiance si durement gagnée, de lui fournir des articles de première nécessité et de l'informer sur les options possibles. Pendant les trois années de l'essai, Maja est retournée au foyer, a bénéficié d'un soutien, s'est inscrite au lycée et a trouvé un emploi. Elle a obtenu son diplôme de fin d'études secondaires en deux ans. Pendant de nombreuses années, elle a occupé deux emplois; elle fait actuellement partie d'un groupe d'action¹¹⁸ créé avec le soutien d'Atina. Après la signature d'un protocole d'accord entre Atina et l'université Singidunum à Belgrade, elle a été la première à s'inscrire à la faculté de travail social pour devenir assistante sociale¹¹⁹.

Pendant de nombreuses années, Maja a travaillé sur l'acceptation et l'estime de soi avec la personne chargée de son dossier chez Atina. Sa réintégration a nécessité une approche multidisciplinaire car sa sécurité était menacée. Dix-sept professionnels y ont participé, dont des travailleurs sociaux, des militants d'ONG, des professionnels d'établissements d'enseignement, des professionnels de la santé, des professionnels de l'Agence nationale pour l'emploi, et d'autres encore. Voici ce qu'a déclaré un responsable après avoir travaillé avec Maja pendant cinq ans: «Je n'oublierai jamais la première fois qu'elle m'a demandé de venir la chercher. Elle m'a dit qu'elle n'avait pas la force de "se battre contre les moulins à vent". Je croyais fermement en elle; je savais qu'elle trouverait sa voie...¹²⁰».

117 GRETA (2018a).

118 Un groupe d'action est un forum de rescapés de la traite des personnes qui s'emploient à militer en faveur de changements dans le système de soutien aux victimes de la traite. Ils se réunissent régulièrement et adressent des recommandations pour l'amélioration du système en Serbie aux représentants de l'État ainsi qu'aux représentants de la communauté internationale.

119 Grâce à ce protocole d'accord, tous les protégés d'Atina bénéficient d'un enseignement gratuit dans cette faculté privée.

120 Du site d'Atina, [Case Study from Serbia](#) (New York, 2018).



Étude de cas 13

Market Project en Ouganda¹²¹

L'ONG *Market Project* crée des entreprises locales qui répondent à la demande du marché et proposent des emplois stables et sûrs aux hommes et aux femmes victimes de traumatismes, d'exploitation et de traite des personnes. En Ouganda, la laiterie Nguvu Dairy opère dans une région qui a souffert de vingt ans de guerre civile. La plupart de ses 90 employés vendent du yaourt et reçoivent une bonne commission sur chaque paquet vendu. Ses autres fonctions comprennent les ouvriers de production, les acheteurs de matières premières, les responsables des finances et l'équipe de vente. La plupart des employés de Nguvu n'ont pas terminé leurs études secondaires et beaucoup ne sont pas allés au-delà de l'école primaire. Plus des deux tiers ont subi deux traumatismes importants ou plus: violences physiques ou exploitation sexuelle, exposition à la guerre, enlèvement et pauvreté chronique.

Des conseillers de *Market Project* expérimentés en gestion font connaître aux responsables locaux les bonnes pratiques de gestion afin d'assurer la viabilité des entreprises. Cependant, la gestion d'une entreprise qui emploie des victimes de traumatismes exige également de la part des cadres une sensibilité et une attention particulières. À cette fin, ils sont formés à des méthodes de gestion qui tiennent compte des traumatismes et sont aidés à en appliquer les principes au travail.

Pour ceux qui ont vécu un traumatisme, l'instauration de la confiance est une chose difficile qui demande du temps. À Nguvu, les effets permanents de ces traumatismes peuvent avoir une incidence négative sur la performance des travailleurs dans des domaines tels que les relations avec leurs collègues et les contacts avec les clients. Souvent, les victimes ont du mal à maîtriser leur comportement sur leur lieu de travail; elles peuvent ressentir de la honte sans raison valable lorsqu'elles traitent avec des clients potentiels ou exploser de colère si les clients critiquent le produit. Outre la formation professionnelle sur le lieu de travail, chaque employé apprend à comprendre l'impact des blessures morales et la manière de réduire cet impact dans sa propre vie et au travail. Les employés ont également la possibilité de participer à une thérapie post-traumatique en groupe.

En conséquence, les victimes retrouvent l'espoir et s'épanouissent grâce à des emplois stables, une plus grande capacité d'action et une thérapie post-traumatique à long terme. La qualité de vie de la communauté s'améliore également. Comme l'a fait remarquer une responsable, Doreen: «La formation sur les traumatismes permet de recoller les morceaux qui ont été brisés, de guérir et d'être véritablement respecté... Avant, souvent, ces gens n'étaient pas aimables les uns envers les autres. [...] Ils étaient hantés par leur passé. Depuis l'arrivée de la formation sur les traumatismes, leurs vies se sont mises à changer. Ils ont pardonné. Ils ont commencé à travailler ensemble. [...] [cela] a vraiment changé leur vie. Ils subviennent aux besoins de leur famille. Ils aident leurs communautés. Ceux qui n'étaient pas en bons termes avec leurs conjoints sont allés les voir et se sont réconciliés.»

122



121 The Market Project, voir: <https://marketproject.org/about/>.

122 Photos obtenues de The Market Project, disponibles sur le site: <https://marketproject.org/about/>.



Grille d'évaluation section 3f.3 Développement des compétences pour l'employabilité – Compétences professionnelles clés		OUI	NON
1.	Avez-vous cerné les compétences professionnelles clés de la victime qui doivent être développées, notamment celles qui contribueront à sa réintégration après un traumatisme, et existe-t-il des moyens de le faire?		
2.	Les compétences professionnelles clés pour l'employabilité, y compris les compétences relationnelles indispensables pour les relations des victimes sur le lieu de travail, font-elles partie de la formation professionnelle ou du service d'orientation?		
3.	L'aide aux victimes comprend-elle une formation sur les techniques d'adaptation?		
4.	Les enfants bénéficient-ils d'un enseignement formel et informel, y compris d'une formation aux compétences de vie?		

3f.4 Les droits des travailleurs

Connaître ses droits au travail est une compétence indispensable pour éviter que les rescapés ne retombent à l'état de victimes. Pour une réintégration durable, il est important non seulement de connaître ses droits, mais aussi de savoir les défendre et d'éviter les situations à risque ou les pièges ultérieurs. En effet, l'éveil des travailleurs à ce sujet est un complément nécessaire à l'application de la loi par les autorités, comme le montrent le nombre de cas de travail forcé et le faible taux de poursuites en justice, alors même que c'est un crime dans la plupart des pays.

Chacune des victimes doit connaître ses moyens d'action et être informée de ses droits en vertu de la loi afin d'assurer sa propre sécurité. Cela inclut le droit d'adhérer à un syndicat, de négocier collectivement et d'éviter la discrimination.

Les personnes chargées de la réintégration par le développement des compétences – et plus particulièrement les organismes de formation – doivent veiller à mettre en exergue les droits des travailleurs. Cela peut se faire dans le cadre d'un cours d'alphabétisation non formel (comme nous l'avons vu à la section 3f.2) ou de développement des compétences, sous forme de module dispensé par des formateurs spécialisés de l'inspection du travail, des syndicats, des professions juridiques et des groupes de défense des droits civils.

Le module peut être renforcé par des rappels après la formation et par des campagnes publicitaires. La sensibilisation doit être encouragée par les pouvoirs publics, les associations de victimes, les organisations de travailleurs et d'employeurs. Il faut constamment rappeler l'importance de connaître ses droits au travail. Par exemple, Alliance Anti-Trafic (AAT) est une ONG qui œuvre en Thaïlande¹²³ à la protection et la réadaptation des victimes de la traite des personnes. Le personnel de l'AAT qui intervient sur le terrain s'efforce de donner aux victimes les moyens de devenir des **acteurs de changement et de vigilance** dans les communautés en leur proposant une formation sur les responsabilités, les droits et la protection juridique, ainsi que des informations permettant de détecter les cas à signaler afin de participer à la protection d'autres personnes.

La formation, la sensibilisation et la prise de conscience de leurs droits en vertu de la loi ne sont pas réservées aux seules victimes. Pour être durable, la réintégration nécessite l'évolution du contexte de complaisance dans lequel le travail forcé peut prospérer. Cela signifie qu'il faut former d'autres intervenants:

- La police, les procureurs et les autorités judiciaires doivent être mieux formés aux droits des travailleurs si l'on veut que la loi sur le travail forcé soit dissuasive tout en étant appliquée judicieusement. La coopération entre les instances judiciaires est nécessaire, particulièrement dans les cas de travail forcé transfrontière où la victime, au lieu de réussir à se réintégrer, peut facilement retomber en situation de proie.

123 Pour en savoir plus sur cette ONG, voir le site <https://aatthai.org/>

- Les entreprises sont soumises à des obligations croissantes en vertu des lois nationales et des principes directeurs des Nations Unies, qui leur enjoignent de réaliser des vérifications raisonnables sur elles-mêmes et leurs fournisseurs; la sensibilisation et la formation nécessaires pour examiner la présence du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement en sont des éléments importants. Mais cet examen ne se substitue pas au rôle des syndicats, tel qu'il est défini dans les normes du travail de l'OIT et dans sa Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, qui établissent les droits des travailleurs et les attentes en matière de conduite des affaires (voir la section 2 sur les instruments de l'OIT relatifs au travail forcé).
- Les gouvernements de pays où le travail forcé était toléré ou commandité par l'État se sont, dans certaines instances notables, réformés en formant les fonctionnaires à adopter de nouvelles méthodes de recrutement qui respectent l'interdiction du travail forcé. De cette manière, la formation des fonctionnaires à de nouvelles compétences en matière de recrutement licite et de droits des travailleurs met fin au contexte de complaisance dans lequel une nouvelle victimisation était des plus probables et la réintégration durable des victimes était difficile.

Un bon exemple de la manière dont la sensibilisation et la formation peuvent aider à lutter contre une nouvelle victimisation a été relevé en Ouzbékistan, dont le secteur du coton a évolué pour éviter le recours au travail forcé lors de la récolte annuelle. En juillet et août 2017, l'OIT a formé plus de 6300 fonctionnaires chargés de recruter des cueilleurs de coton chaque année. Cette formation interactive a fourni aux participants des modalités pour limiter le risque de recruter des cueilleurs de coton contre leur volonté¹²⁴.

Les victimes doivent savoir que les contrats de travail écrits, les fiches de paie, les lignes d'assistance téléphonique et les contacts avec les lanceurs d'alerte, ainsi que l'adhésion à un syndicat, la liberté d'association et la négociation collective, facilitent la défense de leurs droits et que leur absence peut indiquer la fragilité de leur réintégration.

Les victimes qui se réintègrent en cherchant un travail décent loin de chez elles en tant que migrants internes ou internationaux doivent connaître leurs droits dans la région qui les accueille; dans la mesure du possible, les agences de recrutement doivent assurer une formation avant le départ intégrant un module sur leurs droits. Ils doivent se renseigner sur l'employeur ou l'agence de recrutement et s'assurer que l'établissement respecte les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable. Ces principes et directives ont été élaborés pour protéger les demandeurs d'emploi du travail forcé en les rendant moins vulnérables et en évitant les risques de tromperie¹²⁵.

Selon les normes de l'OIT sur le travail forcé, les victimes doivent se voir accorder certains droits en vertu de la législation nationale sur les personnes nouvellement libérées. Premièrement, l'assistance et le soutien qui leur sont donnés ne doivent pas être subordonnés à leur coopération en cas de poursuites à l'encontre des trafiquants. Deuxièmement, les victimes ne doivent pas faire l'objet de poursuites pénales pour les crimes qu'elles ont commis alors qu'elles étaient directement contraintes au travail forcé. Les victimes doivent connaître leurs droits en tant que victimes, afin de ne pas être menacées et exposées à la crainte de brimades ou de procédures pénales à leur encontre. Dans certains cas, les victimes auront besoin d'être assistées par des avocats spécialisés pour exercer ce droit, comme ceux qui collaborent avec le Freedom Network aux États-Unis¹²⁶.

124 Voir le blog de l'OIT: <https://iloblog.org/2017/09/27/how-the-ilo-is-helping-to-end-forced-labour-in-uzbekistans-cotton-industry/>.

125 OIT. *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes* (2019).

126 Freedom Network USA. Le projet de réintégration des rescapés propose une formation et une assistance technique à l'échelle nationale sur l'annulation, la radiation, la mise sous scellés et autres recours relatifs au casier judiciaire, à l'intention des rescapés de la traite, des défenseurs publics, des avocats commis d'office, des avocats bénévoles, des défenseurs des victimes, des étudiants en droit, des juges et des procureurs. <https://freedomnetworkusa.org/advocacy/survivor-reentry-project/>.

Grille d'évaluation section 3f.4 Développement des compétences pour l'employabilité - Droits des travailleurs		OUI	NON
1.	Les victimes reçoivent-elles une formation sur les droits des travailleurs et sur les organismes (comme l'inspection du travail, les avocats et les syndicats) et les modalités à suivre en cas de doléances qui renforcent l'exercice de ces droits?		
2.	Y a-t-il des campagnes de sensibilisation régulières sur leurs droits à l'intention des victimes?		
3.	Une formation sur les droits au travail est-elle dispensée aux autorités judiciaires, aux entreprises et aux pouvoirs publics dans le but de faire évoluer les attitudes et les pratiques relatives à l'application de ces droits?		
4.	Les victimes qui cherchent à se réintégrer par un travail décent loin de chez elles ont-elles l'occasion de se renseigner sur leurs droits à un recrutement équitable auprès d'une source fiable avant leur départ?		
5.	Les victimes qui cherchent à se réintégrer sont-elles conscientes du fait qu'elles ont le droit de ne pas être poursuivies pour des crimes commis lorsqu'elles étaient asservies et sont-elles en mesure de le faire valoir?		

3g. Les services d'accompagnement après la formation

Le soutien aux victimes après la formation s'inscrit dans un ensemble de mesures d'accompagnement disponibles avant et pendant la formation. Des services tels que l'aide à la création d'entreprise, à la recherche d'emploi, au placement, le mentorat en entreprise, l'éveil et les conseils en matière de finance, le soutien psychosocial, etc., facilitent la réintégration durable par une meilleure transition entre la formation et le travail décent. Ils devraient de préférence être disponibles sur demande pendant une période suffisante après la formation. L'accompagnement après la formation peut se présenter sous forme de moyens formels ou informels et doit être très concret.

Leçons tirées du Népal sur les mesures d'accompagnement après la formation:

- Le soutien après la formation, comme la certification des compétences, la création d'entreprise, le placement, les compétences non techniques pour les décisions de gestion et le développement des entreprises, l'accompagnement et le suivi pendant un certain temps, doit faire partie d'un ensemble intégré de mesures de développement des compétences.
- Cet ensemble doit prévoir des dispositions pour les enfants, comme le programme d'enseignement The Freed-Kamlari, que l'on peut calquer pour améliorer le niveau d'alphabétisation des enfants libérés des systèmes Haliya et Haruwa-Charuwa¹²⁷. Le programme d'aide par

l'enseignement pour les personnes soumises au système Kamlari devrait couvrir l'enseignement professionnel et supérieur, avec un suivi du programme de bourses d'études destinées à ces personnes.

- Il est nécessaire de consacrer suffisamment de temps à l'orientation et au meilleur alignement possible des compétences.
- Il faut prévoir un soutien en temps utile au démarrage des entreprises et organiser des contacts avec les services de crédit et de financement.
- Comme le secteur agricole ne peut à lui seul fournir des emplois aux anciennes victimes des systèmes Haliya et Kamaiya tout au long de l'année, d'autres AGR correspondant à la demande du marché sont nécessaires. Cela nécessite la mise en place de microcrédits familiaux et de coopératives dans un certain nombre de localités.
- Pour être viables, les programmes gouvernementaux qui octroient des terrains et des logements aux victimes doivent tenir compte de la superficie des terrains, de leur accessibilité et de leur éloignement, de l'accès aux infrastructures sociales et économiques, des équipements de base et de l'accès aux marchés¹²⁸.

127 OIT, Nepal case study (inédit), p. 6.

128 Ibid., pp. 37-38.

3g.1 Compétences en matière d'entrepreneuriat et de recherche d'emploi

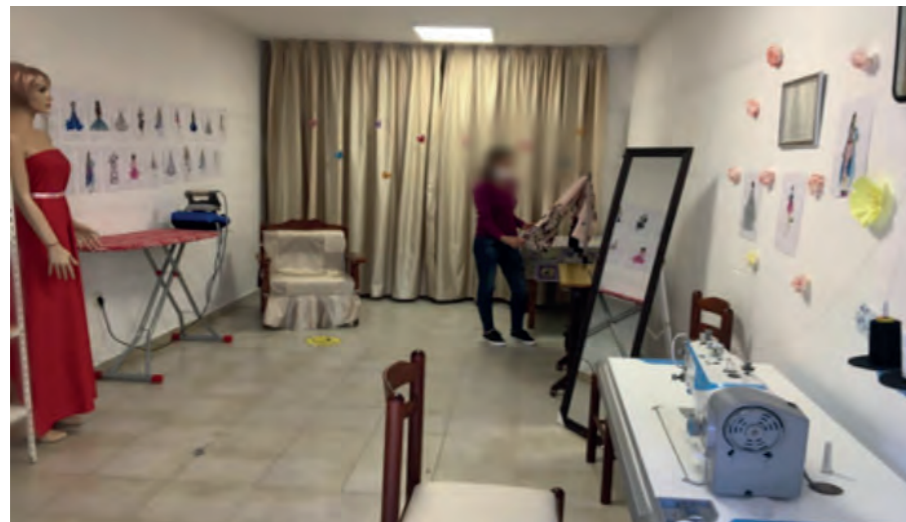
Les personnes chargées de la réintégration des victimes du travail forcé doivent prévoir le développement de compétences en matière d'entrepreneuriat et de recherche d'emploi au-delà de celles qui seront acquises pendant la formation professionnelle proprement dite. Si certains participants ont déjà des projets d'activités commerciales, il est important de les aider à développer leur capacité à les analyser et à élaborer un plan d'action solide.

Pour acquérir concrètement des aptitudes et des compétences en matière d'entrepreneuriat, il faut apprendre à gérer des domaines tels que les finances, le marketing, la production (produits/services/technologie) et les personnes (personnel et clients), tout en cultivant des qualités entrepreneuriales comme:

1. la recherche de débouchés
2. la persévérance
3. l'engagement au travail
4. l'exigence de qualité et d'efficacité
5. la prise de risque
6. savoir se fixer un but
7. savoir planifier et assurer un suivi systématique
8. la recherche d'informations
9. la persuasion et la création de réseaux
10. la confiance en soi et l'esprit de décision

Le programme de l'OIT intitulé *Know About Business* vise à former des jeunes âgés de 15 à 25 ans à l'entrepreneuriat¹²⁹. Souvent, les cours formels conviennent moins bien pour développer les compétences en entrepreneuriat que les formes de soutien informel: mentorat, accompagnement et contacts avec des personnes ayant déjà lancé une entreprise; et l'appui de la famille, de la communauté, des associations de victimes et des coopératives. Certains prestataires en développement des entreprises sont bien équipés pour accorder ce type de soutien personnalisé et savent répondre aux besoins individuels des victimes. Ils peuvent relever du secteur public, privé ou non gouvernemental.

De nombreux pays souhaitent encourager la création d'entreprise par des programmes de développement qui proposent des conseils après la formation et à la création d'entreprise, ainsi qu'un soutien et des aides matérielles utiles aux entreprises, comme des machines, des meubles et autres biens, et la location de locaux pour opérer une activité pendant plusieurs mois. Peu de mesures concernent spécifiquement la réintégration des victimes du travail forcé proprement dite, mais elles pourraient être adaptées. Les alternatives sont les coopératives, les systèmes d'épargne et de prêts communautaires et la famille au sens large, qui peuvent accorder un crédit lorsque les banques ne le font pas, et d'autres



Petite entreprise: boutique de tailleur ouverte et gérée par un rescapé avec l'aide de D&E. Photo fournie par Different & Equal (D&E).

129 Sur ces notions, voir le site: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/employment/WCMS_249438/lang--en/index.htm.

formes d'accompagnement après la formation. Lorsqu'il y a moins de possibilités de formation, les membres non qualifiés du groupe de victimes apprennent en travaillant aux côtés de ceux qui le sont.

Le programme de formation de l'OIT *GET Ahead* (Gender and Entrepreneurship Together)¹³⁰ a pour objectif de s'attaquer à certains des obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles créent et gèrent une activité commerciale (manque de connaissances, manque de compétences, manque de confiance en soi, exigences de la famille et responsabilités familiales, etc.) et de combler le fossé entre les sexes en proposant aux femmes et aux hommes des compétences en gestion d'entreprise et des compétences non techniques essentielles.

Les victimes qui ont choisi la création de microentreprise et qui ont besoin d'un soutien à l'entrepreneuriat après la formation peuvent suivre le programme *Start and Improve Your Business* de l'OIT pour obtenir des conseils et de l'aide¹³¹.

Pour de nombreux travailleurs domestiques, les coopératives représentent la solution pour obtenir un travail décent dans un secteur où les travailleurs sont très exposés au travail forcé. Les coopératives de travailleurs domestiques migrants commencent à représenter des alternatives aux agences d'emploi commerciales pour négocier de meilleurs salaires et conditions d'emploi, notamment protection en cas de maternité et congés payés, dans des pays aussi divers que Hong Kong (Chine), l'Inde, la République de Corée, les Philippines, Trinité-et-Tobago et les États-Unis. Ces coopératives épaulent leurs membres en les aidant à réaliser des économies d'échelle, à se faire entendre et à être représentés, ainsi qu'en leur offrant un large éventail de services de soutien qui les aident à formaliser leur travail, à améliorer leur réintégration et à réduire au minimum le risque d'une nouvelle victimisation¹³².

Les compétences nécessaires pour réussir la transition vers l'emploi salarié sont souvent résumées sous forme de compétences en recherche d'emploi, comme savoir où chercher, présenter une candidature et passer un entretien. Les victimes qui font appel à des agences de recrutement pour des emplois loin de chez elles ont besoin d'une formation avant leur départ afin de se familiariser avec la description du poste, les tâches et les attentes de l'employeur.

Les victimes ont également besoin de notions et de services dans le domaine financier pour que leur salaire leur évite de retomber dans la servitude pour dettes ou autres formes de vulnérabilité (voir la section 3f.3 sur la formation à la gestion des finances personnelles).

Enfin, conserver un emploi peut être presque aussi difficile pour les victimes que d'en trouver un. L'accompagnement après la formation peut consister à rester en contact avec les tuteurs, à suivre des cours de remise à niveau, à combler les lacunes dans les connaissances, à poursuivre les séances de mentorat ou de soutien psychosocial. Certains sujets tels que les relations avec les collègues ou les superviseurs au travail peuvent leur être étrangers.

En particulier dans les pays où toute une classe sociale est assujettie, le soutien post-formation peut être assuré par ceux qui en ont précédemment fait l'expérience, souvent au sein d'organisations d'aide aux victimes.

130 Pour en savoir plus sur le programme GET: https://www.ilo.org/empent/areas/social-finance/WCMS_248085/lang--en/index.htm.

131 OIT. *Créer Votre Entreprise (CREE): Manuel* (2015).

132 OIT. *Cooperating out of Isolation: Domestic Workers' Cooperatives*, Cooperatives and the World of Work Series, No. 6. (2016).



Étude de cas 14

Programme d'accès à l'autonomie économique en Ukraine

L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) met en œuvre un programme d'accès à l'autonomie économique en Ukraine, financé par l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID), pour la réintégration durable des victimes de la traite dans la société. Après une analyse de leurs besoins, les bénéficiaires qui présentent l'intérêt et les dispositions nécessaires aux AGR sont formés en gestion d'entreprise, puis ils élaborent un plan d'action pour demander une subvention. Des petites subventions de démarrage sont accordées sur une base compétitive; elles ouvrent des débouchés permettant de gagner sa vie, améliorent leurs chances de trouver un emploi et les aident à être plus autonomes et financièrement indépendants¹³³.

Ce modèle a été utilisé avec succès dans les pays qui connaissent une forte émigration de main-d'œuvre pour aider les victimes à se réintégrer économiquement et prévenir une nouvelle victimisation par la création de micro- et petites entreprises. Ces entreprises sont lancées sur la base d'un cofinancement ou d'une expansion à parts égales entre le donateur et le/la bénéficiaire (ou un parent immédiat), qui, dans la mesure du possible, doit également y investir les salaires qu'il/elle a gagnés à l'étranger. Citons par exemple un jardin d'enfants privé, un fabricant de mobilier et une serre de plantes décoratives.



Étude de cas 15

Services financiers pour les victimes de l'esclavage moderne et de la traite des personnes

L'initiative du Liechtenstein place le secteur financier au cœur des actions internationales visant à mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des personnes. Certains programmes relevant de son document *Blueprint for Mobilizing Finance against Slavery and Trafficking* ouvrent l'accès aux services financiers à des personnes sans domicile fixe, et donnent des notions de finance aux victimes. Dans le cadre du projet FAST (Finance Against Slavery and Trafficking), l'Initiative pour les populations vulnérables s'intéresse à la forte corrélation entre le manque d'accès aux produits financiers – en particulier aux paiements internationaux, au crédit et à l'assurance – et la vulnérabilité devant le travail forcé¹³⁴.

La **Survivor Inclusion Initiative** est une autre action d'intégration des rescapés lancée en 2019 dans le cadre du projet FAST¹³⁵. Elle veut prévenir la rechute des victimes en les aidant à trouver leur autonomie financière par un accès sûr et fiable à certains produits et services financiers de base.

Cette initiative aide les victimes à surmonter les difficultés que représente l'ouverture d'un compte bancaire. Les victimes ne sont généralement pas en mesure de fournir les documents courants nécessaires pour satisfaire aux contraintes réglementaires (connues sous l'intitulé *Know your customer*) qui exigent de la banque de bien connaître ses clients. Ces documents peuvent leur avoir été confisqués, et leurs anciens comptes bancaires ont pu être détournés par leurs exploités.



Grille d'évaluation section 3g.1 L'accompagnement après la formation – Compétences en matière d'entrepreneuriat et de recherche d'emploi		OUI	NON
1.	Les victimes qui veulent exercer une activité indépendante ont-elles accès à des compétences en entrepreneuriat et à une aide à la création d'entreprise?		
2.	Les victimes qui recherchent un emploi salarié ont-elles accès à une aide pour chercher et conserver un emploi?		
3.	Prenez-vous des mesures avec tous les intéressés pour améliorer les services de soutien personnalisé en création d'entreprise et les emplois disponibles à plus long terme?		

133 Pour en savoir plus sur l'OIM en Ukraine, voir: <https://iom.org.ua/en/iom-economic-empowerment-programme-trafficking-survivors-supported-robert-bosch-ltd>.

134 Pour en savoir plus sur l'Initiative du Liechtenstein et sur FAST, voir: <https://www.fastinitiative.org/>.

135 Pour en savoir plus sur la Survivor Inclusion Initiative, voir: <https://www.fastinitiative.org/implementation/survivor-inclusion/>.



Étude de cas 16

Le Conseil consultatif des États-Unis sur la traite des personnes¹³⁶

Le Conseil consultatif sur la traite des personnes est une plateforme permettant aux victimes de donner des avis et des recommandations sur les politiques fédérales de lutte contre la traite des personnes à la Task Force interinstitutionnelle du président, chargée de surveiller et de combattre la traite des personnes. Le Conseil examine la politique et les programmes du gouvernement fédéral américain de lutte contre la traite des personnes, notamment les programmes relatifs aux services de réintégration des victimes. Le Conseil publie un rapport annuel sur les constats et les recommandations issues de cet examen.

Il préconise de renforcer les services de l'emploi qui constituent un soutien essentiel pour les victimes, de prévoir des incitations pour les populations de victimes qui sont mal desservies par les agences fédérales et de former les employeurs à la manière de travailler avec les rescapés.

3g.2 Les services pour l'emploi

Les services publics chargés de l'emploi remplissent généralement quatre fonctions¹³⁷:

- ▶ aider les demandeurs d'emploi et les employeurs par la recherche d'emplois et de placements;
- ▶ fournir des informations sur le marché du travail pour aider les demandeurs d'emploi et les employeurs à prendre en connaissance de cause des décisions en matière de carrière et d'activités commerciales, et pour éclairer l'élaboration des politiques à tous les niveaux;
- ▶ mettre en œuvre des interventions actives sur le marché du travail pour y intégrer les chômeurs;
- ▶ gérer les allocations chômage et en assurer le versement.

Les services privés pour l'emploi remplissent normalement les deux premières fonctions, en intervenant dans des régions, des secteurs ou sur des compétences spécifiques. Les victimes qui espèrent trouver un travail décent pour se réintégrer devront probablement utiliser les deux ou trois premières fonctions des services de l'emploi pour se tenir informées des postes vacants (voir la section 3b.3) et connaître le marché en matière d'options et de métiers possibles. La gestion des dossiers par le service de l'emploi doit tenir suffisamment compte des besoins des victimes (si ces informations sont communiquées) et surmonter la stigmatisation de certains recruteurs éventuels.

Lors de crises humanitaires ou de conflits et dans les pays à faible revenu, il arrive que les services chargés de l'emploi cessent d'opérer ou soient débordés par le nombre de demandeurs d'emploi. C'est souvent à ce moment-là que les victimes du travail forcé ont le plus besoin d'aide pour se réintégrer, d'autant qu'elles sont souvent exclues des canaux informels d'informations sur l'emploi communiquées par le bouche-à-oreille.

Les services de l'emploi ou les personnes chargées de la réintégration des victimes devraient rechercher activement des contacts avec les employeurs éventuels pour discuter et souligner l'aptitude des victimes à l'emploi en général et dans des cas spécifiques. Cela pourrait se faire en même temps que les demandes adressées aux entreprises par les organismes de formation pour un stage sur le terrain pour ceux qui sont en cours de formation. Ce travail de proximité avec les entreprises doit être systématique, énergique et imaginaire afin d'établir un partenariat entre les entreprises, les services de l'emploi et les organismes de formation professionnelle. Les associations de victimes peuvent également organiser des rencontres entre groupes de stagiaires et employeurs ou entreprises afin de faire connaître leurs membres. Les entreprises devront être encouragées à créer des programmes de développement des compétences et de formation professionnelle pour les victimes ou être incitées à y participer.

136 Département d'État des États-Unis, Conseil consultatif sur la traite des personnes, <https://www.state.gov/u-s-advisory-council-on-human-trafficking>.

137 OIT. *Employment Services in the Evolving World of Work* (2015b).

Les services chargés de l'emploi doivent adapter leur offre aux victimes à la recherche d'un emploi. Ils doivent conseiller les demandeurs d'emploi sur la meilleure façon de tirer parti des débouchés du marché du travail, en leur donnant des conseils d'orientation professionnelle, par des services d'assistance, des informations sur les organismes

de formation, en leur apprenant comment chercher un emploi et en les aidant à préparer leur curriculum vitae et les entretiens d'embauche. Ils peuvent même conseiller aux victimes de rafraîchir leurs compétences ou d'en combler les lacunes pour mieux se placer sur le marché si elles ont postulé en vain à des emplois.



Grille d'évaluation section 3g.2 L'accompagnement après la formation – Services de l'emploi et sensibilisation des employeurs		OUI	NON
1.	Les victimes ont-elles recours aux services de l'emploi en place pour trouver un emploi?		
2.	Les conseils donnés par les services de l'emploi (tels que l'orientation professionnelle, l'assistance, les techniques de recherche d'emploi) sont-ils adaptés aux besoins des victimes?		
3.	Le service de l'emploi prend-il, avec d'autres acteurs, des mesures actives pour faire connaître aux employeurs l'aptitude des victimes à occuper un emploi?		

3g.3 Coaching et mentorat

La réintégration économique permet aux victimes du travail forcé d'envisager un avenir différent et positif. Ceux qui ont affaire à elles alors qu'elles sont sur le chemin de la reconstruction peuvent faire une énorme différence dans leur vie, faire briller un rayon d'espoir et les aider à voir la lumière au bout du tunnel.

Les gestionnaires des dossiers, les prestataires de suivi psychosocial, les coaches et les mentors qui travaillent avec les victimes se doivent de souligner que la réintégration économique ne consiste pas seulement à gagner sa vie et à trouver un emploi décent, mais aussi à avoir la satisfaction d'être reconnu, accepté, respecté et entendu dans sa communauté. Cela implique de participer aux activités des associations de la communauté locale, à celles des organismes de représentation professionnelle, et de jouer un rôle dans les affaires locales, ce qui, à son tour, accroît la reconnaissance et la satisfaction qui en découle.

Coaching. Au cours des dix dernières années, le terme «coaches» a pris le sens de prestataires qui complètent le travail des psychothérapeutes et des conseillers d'orientation agréés et proposent une assistance aux victimes à court, moyen et long terme. Comme l'indique un guide de l'OIT préparé pour la Thaïlande et les Philippines, le coaching implique un niveau d'engagement continu entre le coach et le bénéficiaire, par lequel le premier transmet ou communique un savoir ou un savoir-faire au second. En revanche, la notion de conseil comporte un élément d'action corrective pour résoudre un problème¹³⁸.

Les coaches peuvent être des travailleurs sociaux, des gestionnaires de dossiers, des employés d'une ONG, des chercheurs, des enseignants, des parents, des personnes dans la même situation et des amis qui se trouvent en situation de conseiller¹³⁹. Les coaches peuvent jouer un rôle important dans le rétablissement et la réintégration des victimes; ils devraient être formés aux techniques d'accompagnement pour évaluer le profil des victimes du travail forcé, y compris les questions personnelles et familiales, les problématiques de métier et de finances, ceci pour mieux cerner la situation spécifique de chaque personne ayant besoin de coaching et pour comprendre le problème mondial et national du travail forcé¹⁴⁰.

138 OIT (2009a).

139 OIT, p. 3.

140 OIT, pp. 9–10.

Comme les coaches font souvent déjà partie du réseau social de la victime, il est avantageux de recourir à leurs services, en plus de ceux des conseillers et des formateurs diplômés; ils n'ont pas besoin de formation spécialisée, diplômée et potentiellement coûteuse. Le coach peut être quelqu'un sur qui la victime s'appuie dès qu'elle est secourue et jusqu'à ce qu'elle reçoive des conseils et une formation; il peut représenter une force motrice vitale dans le long processus de réintégration, comme un filin de sécurité assuré à court, moyen et long terme.

Les coaches peuvent se concentrer sur les résultats et les actions, et «se servir du présent comme tremplin vers un avenir meilleur»¹⁴¹. Ils peuvent également aider les victimes à prendre des décisions personnelles sur l'orientation de leur vie, à se fixer des objectifs réalistes pour acquérir les compétences et l'état d'esprit nécessaires à un avenir plus prospère, et leur donner un appui professionnel pour s'orienter vers un métier ainsi qu'un soutien moral dans la recherche d'un métier valorisant et d'un travail décent¹⁴².

La relation directe à long terme entre un coach et la personne en réintégration présente d'importants avantages en permettant d'instaurer la confiance, de se sentir compris et d'assurer la cohérence de la prise en charge des besoins et des progrès de l'intéressé entre les différents conseillers, thérapeutes, formateurs, éducateurs et autres. Les coaches, qui ont souvent déjà une position et des relations importantes vis-à-vis des victimes, doivent être identifiés et se voir proposer une formation sur des sujets utiles à ceux qu'ils aident.

Mentorat. Si le coaching est généralement assuré sous une forme plus formelle et structurée par des professionnels avertis afin d'améliorer le potentiel de la victime en matière de travail, le mentorat proposé par une personne plus expérimentée est utile dans le cadre d'une approche globale de développement personnel et professionnel à long terme. Toute personne qui accomplit quelque chose d'important pour elle-même ou pour la société a reçu de l'aide d'autres personnes et a bénéficié d'exemples, ses mentors. La réintégration prend du temps et, par conséquent, le mentorat dans le contexte des programmes qui font suite à la formation doit être réaliste et axé

sur la reconstruction de l'estime de soi et sur des résultats probants.

Il est nécessaire d'y consacrer du temps; aussi l'idéal serait d'aider les mentors à remplir leur rôle en remboursant leurs frais ou en les mettant en relation avec des réseaux utiles axés sur:

- le renforcement des capacités des mentors pour mieux comprendre: i) les meilleures pratiques de protection dans leurs contacts avec les victimes; ii) les dispositifs et procédures juridiques pour se pourvoir en justice et rechercher les recours qui existent pour les victimes; et iii) des méthodes de gestion financière;
- l'affectation de ressources aux plateformes de mentorat dirigées par des rescapés afin de donner aux victimes plus d'accès au soutien psychologique.¹⁴³

De bonnes pratiques de mentorat commencent à apparaître parmi les réseaux et programmes pour rescapés, mais le caractère informel et l'engagement mutuel du système de mentorat ne doivent pas disparaître. Les exemples suivants montrent que le mentorat par d'autres victimes qui se sont reconstruites et réintégrées peut être profitable.

Les besoins particuliers des victimes en tant qu'employés. Il arrive que certaines victimes aient besoin d'un soutien personnalisé plus poussé que d'autres et d'un accès à des services de coaching, de mentorat et de soutien psychosocial, ou à des modalités de travail plus souples en cas d'impératifs familiaux. Les victimes ne vivent pas toutes avec un traumatisme psychique et physique, et il est important d'éviter que les programmes d'employabilité les stigmatisent de la sorte. Des entretiens avec des victimes et des employeurs en Éthiopie, en Inde et au Népal ont fait apparaître un besoin récurrent de traiter les victimes sur un plan individuel (et non, par exemple, comme l'employé n° 2075 qui doit se plier au manuel du personnel); les superviseurs, en retour, ne manqueront pas de reconnaître que les victimes peuvent aussi être des employés plus fiables.¹⁴⁴

141 OIT (2009a), p. 2.

142 OIT, pp. 2–4.

143 Anti-Slavery International (2019), pp. 31–32.

144 Projet de rapport partagé avec les auteurs (Johnson et Ali) à l'Université de Nottingham (à paraître). *Sustained liberation: a retrospective study across India, Nepal, and Ethiopia* [working title].

Le rôle des syndicats en matière de conseil et de formation

Les syndicats, en collaboration avec d'autres organismes spécialisés, peuvent proposer des conseils et des possibilités de formation professionnelle susceptibles de donner aux victimes du travail forcé les moyens d'agir et de rentrer chez elles avec de nouvelles compétences, ce qui leur permettra de trouver plus facilement un emploi et de prendre un nouveau départ dans la vie.

Les contacts établis entre les syndicats dans les pays d'origine et d'accueil peuvent faciliter la réintégration des travailleurs migrants, grâce à la continuité de la structure de soutien à leur disposition lorsqu'ils rentrent chez eux.

Dans certains pays, les syndicats ont mis en place des réseaux de centres d'information et de conseil pour les travailleurs migrants qui peuvent être vulnérables devant le travail forcé. Ces centres sont souvent gérés par des migrants; ils fournissent des informations (parfois dans la langue des migrants) et proposent une formation professionnelle et des cours de langue aux travailleurs avec ou sans papiers, syndiqués ou non. On trouve des exemples de tels centres d'accueil dans les confédérations du travail suivantes: i) la Confédération syndicale des commissions ouvrières en Espagne; ii) l'Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere (ANOLF) et la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) en Italie; et ii) le Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) en Allemagne.

Le Trade Union Congress aux Philippines (TUCP) anime des programmes de lutte contre le travail forcé. L'un de ces programmes, qui est géré en partenariat avec le gouvernement, est le Centre d'enseignement des travailleurs du TUCP. Il propose des cours professionnels et des recyclages gratuits pour que les victimes puissent acquérir des compétences dans les métiers où il y a de la demande (par exemple soudure, entretien ménager, comptabilité, plateformes téléphoniques, etc.), leur facilitant ainsi l'accès à l'emploi et une réintégration réussie¹⁴⁵.



► Exemple vécu 3

L'ONG Different & Equal en Albanie¹⁴⁷

Gea avait 16 ans lorsque son voisin lui a promis un travail et une vie meilleure, loin de son petit village. Elle pensait que c'était sa seule chance d'échapper aux violences de son père (sa mère était morte) et d'aider ses jeunes frères et sœurs. Elle faisait confiance à son voisin, qui l'avait vue grandir, et s'efforçait de tenir le coup après la perte de sa mère. Elle n'avait aucune idée du fait qu'il projetait de l'enfermer dans un hôtel d'une ville côtière où elle a été exploitée sexuellement et maltraitée pendant six mois. Ils avaient déjà préparé son passeport et se préparaient à l'envoyer à l'étranger lorsque la police a découvert la bande de trafiquants lors d'un contrôle de routine dans la rue. Après avoir été secourue, Gea a été orientée vers Different & Equal (D&E), une organisation à but non lucratif qui aide les anciennes victimes de la traite par des services de réintégration. D&E a répondu à ses premiers besoins, comme la sécurité, le soutien psychologique, les soins médicaux, etc., et, peu à peu, Gea a reçu de l'aide pour mettre en place son plan personnel d'assistance.

Pour elle, l'assistance psychosociale a été importante. Traumatisée par les abus répétés qu'elle avait subis, elle a eu besoin de l'aide de professionnels pour les surmonter. Dans le cadre de son plan d'assistance, elle a bénéficié d'un appui pour se reconstruire sur les plans psychologique et émotionnel et acquérir des compétences qui lui servent dans la vie courante. Elle a participé au programme «Accompagnement vers l'emploi». L'objectif de ce programme est d'aider les bénéficiaires comme Gea à identifier progressivement leurs qualités et de développer leurs compétences et leurs capacités, ce qui leur permettra de trouver et de conserver un emploi. En fonction de ses désirs et de ses capacités initiales, Gea a été orientée vers un cours de cuisine. Elle a vite appris et, au vu de ses progrès rapides, elle a été acceptée dans un programme de stages. Elle a ainsi pu mettre en pratique ce qu'elle avait appris et acquérir une première expérience professionnelle. Un accord de collaboration a été signé avec une entreprise choisie, précisant les obligations et les responsabilités qui incombaient à Gea et à la direction. D&E était en communication permanente avec l'entreprise afin de résoudre tout problème qui aurait pu survenir pendant le stage.

Des séances individuelles de conseil ont été proposées à Gea pendant le stage, portant principalement sur l'identification de ses points forts et de ses faiblesses personnelles, le travail en équipe, la gestion du stress, la gestion des pressions au travail et la capacité de s'adapter aux expériences nouvelles.

Grâce à cette expérience, Gea a découvert plusieurs sujets: déontologie au travail, comment se comporter au travail, savoir communiquer avec l'employeur et les collègues, etc. Toutes ces techniques sont nécessaires à une employée.

Gea a maintenant 22 ans et vit de façon indépendante. Elle a une relation stable avec les membres de sa famille. Elle a un travail qu'elle adore et elle est maintenant qualifiée pour se placer sur le marché du travail.

Le coaching, le mentorat et le soutien psychosocial constituent des besoins permanents pour les victimes du travail forcé; le soutien psychosocial

doit venir de l'extérieur de l'organisation, sauf si celle-ci est vaste, dispose d'un bon service des ressources humaines et peut en absorber le coût.



► Étude de cas 17

Mentorat en création d'entreprise pour des femmes victimes au Royaume-Uni

HERA (Her Equality Rights and Autonomy) est une ONG qui aide les femmes victimes de la traite à créer leur propre affaire. À cette fin, HERA a mis en place un programme de formation à l'entrepreneuriat et un réseau de femmes d'affaires qui servent de mentors et partagent leur savoir. HERA mobilise les firmes, le savoir-faire des universités et l'esprit d'entreprise pour donner aux victimes les compétences professionnelles, les réseaux et les ressources financières nécessaires à la poursuite de leurs ambitions. En partenariat avec des écoles de commerce et des mentors dévoués, HERA encourage l'autonomie financière des femmes qui ont connu violences et exploitation en leur donnant l'occasion de tirer parti de leurs qualités entrepreneuriales pour réussir leur réintégration dans l'économie formelle. Les victimes de la traite, de violences et de conflits font preuve d'une résilience impressionnante et manifestent le désir de poursuivre leurs aspirations professionnelles et leur indépendance financière. La réalisation de ces objectifs nécessite souvent l'acquisition de nouvelles compétences, des réseaux professionnels et un soutien financier initial. HERA s'emploie à les fournir.

HERA propose chaque année aux femmes victimes un cours intensif en gestion à l'Imperial College de Londres. Chaque étudiante est mise en contact avec un mentor du monde de l'entreprise qui a été formé. Ces mentors sont recrutés dans le milieu des affaires et reçoivent une formation complète. Tout au long de l'année, HERA organise des séminaires, des ateliers et des tutoriels bimensuels à l'intention des étudiantes et des mentors, actuels et passés, afin de développer la communauté et le réseau des créateurs et créatrices d'entreprises¹⁴⁶.

¹⁴⁵ ITUC, *How to Combat Forced Labour and Trafficking: Best practices manual for trade unions* (Bruxelles, 2010), p. 27.

¹⁴⁶ Maxine Myers, "Business School helps previously trafficked women realise their potential", mars 2013, consultable sur le site de l'Imperial College de Londres: <https://www.imperial.ac.uk/news/119751/business-school-helps-previously-trafficked-women/>. Pour en savoir plus sur HERA, voir leur site: <https://hera.international>.

¹⁴⁷ Manuela Murthi, *et al.* (2018).



Grille d'évaluation section 3g.3 L'accompagnement après la formation – Coaching et mentorat		OUI	NON
1.	Votre organisation est-elle en mesure de fournir un soutien psychosocial adapté aux victimes du travail forcé?		
2.	Le coaching, le mentorat et le soutien psychosocial à la victime proviennent-ils d'une source externe à l'organisme prestataire de services?		
3.	Une formation est-elle proposée aux coaches et aux mentors? Participez-vous à leur sélection?		
4.	Les victimes bénéficient-elles de coaching et de mentorat parallèlement aux services de réintégration économique?		
5.	Travaillez-vous avec des réseaux de rescapés sur les programmes de mentorat prévus pour les victimes?		
6.	Étant donné que certaines victimes ont besoin de coaching, de mentorat et de soutien psychosocial après la formation, ces services sont-ils disponibles sur une durée modulable?		

3h. Suivi et évaluation

Il incombe aux personnes chargées de la réintégration des victimes par le développement des compétences de faire le bilan de leurs activités et de les évaluer afin d'en mesurer le succès et la valeur. Malheureusement, il n'existe pas beaucoup de données de référence ou d'évaluations sur la réussite de la réintégration, et il y a très peu d'études d'impact.

Le bilan de suivi et d'évaluation (S&E) d'un programme de réintégration par le développement des compétences doit être défini dès le début, de préférence avant même que le programme ne commence. Ce bilan doit définir l'objectif du programme et comment son impact sera mesuré. L'un des principaux objectifs est de mesurer le temps qu'il faut à une victime pour obtenir et conserver un travail décent après sa formation. Un autre objectif est de savoir combien de victimes abandonnent le programme et pourquoi.

Au fil du temps, le suivi et l'évaluation permettront d'améliorer le programme, de préciser les mesures qui sont efficaces et de cerner ce qui doit changer. Ils aideront également à mieux affecter les ressources pour en optimiser l'impact. Le bilan doit porter sur l'impact du système dans son ensemble et celui de chaque élément. Par exemple, certains résultats ou effets locaux nécessitent des indicateurs qui aideront à répondre à des questions telles que: Qu'en est-il des perceptions de la communauté? Les bénéficiaires sont-ils satisfaits? Dans quelle mesure les employeurs ou autres partenaires sont-ils satisfaits? Quels sont

les nouveaux services ou formations demandés? Combien d'entreprises viables sont créées? Combien de victimes sont placées en apprentissage? Les services sont-ils adaptés à l'âge, au handicap, au genre, etc., de la victime? Quelle est la taille du réseau des institutions participantes, y a-t-il suffisamment de coaches, de mentors, de formateurs formés et impliqués? etc. Il est également important de vérifier si les relations entre le public et les prestataires du secteur privé ou à but non lucratif sont efficaces et de mettre au point des indicateurs qui conviennent aux deux secteurs.

Le bilan de suivi et d'évaluation précise les données à collecter et la fréquence des collectes, ainsi que les principaux indicateurs de performance à définir et à vérifier. Des données de départ doivent être collectées afin de comparer la situation avant et après la mise en œuvre des mesures. Si la déontologie le permet et si c'est réalisable, il faudrait créer des groupes témoins: ils serviraient à comparer les impressions des victimes qui suivent le programme de développement des compétences avec celles de participants qui n'ont pas été victimes. Un groupe témoin composé de victimes qui ne suivent pas le programme serait édifiant, mais contraire à la déontologie si on leur refusait les services du programme. Des indicateurs sur les résultats à plus long terme nécessiteront de recueillir des données longitudinales lors de la mise en place de mesures et pendant un certain temps après. Les données sont à ventiler par sexe et autres grandes variables afin de

mesurer l'impact différentiel du programme sur des victimes aux caractéristiques différentes.

Il existe de nombreuses sources de données potentielles qui doivent être choisies en fonction des indicateurs à mesurer et de la facilité à les collecter: enquêtes, questionnaires, entretiens, données administratives, données financières, etc. Des informations anonymées provenant des remontées d'information peuvent également être utiles.

Le bilan doit comporter un processus permettant de déterminer avec précision l'admissibilité des victimes au programme de développement des compétences, pour bien connaître la population cible. Dans certains pays, les gouvernements ont délivré des cartes d'identité à toute une catégorie de personnes reconnues comme victimes pour qu'elles bénéficient de bourses d'études, de

terrains, de logements, etc. Mais il arrive que ces dispositifs fassent l'objet d'abus.

Le bilan doit vérifier le financement et l'utilisation des ressources, telles que les systèmes d'octroi de bourses, afin d'évaluer le rapport qualité-prix et le coût d'opportunité. Par exemple, il peut sembler rentable de ne pas procéder à la certification de compétences par une évaluation et un examen formels; toutefois, le bilan montrera si les victimes rencontrent des difficultés lorsqu'elles cherchent un emploi, du fait qu'elles n'ont pas de certification. De même, le suivi psychosocial peut être coûteux, mais il est utile s'il permet d'améliorer sensiblement la conservation d'un emploi. À intervalles réguliers et à la fin, les résultats du suivi et de l'évaluation doivent être mesurés et utilisés pour l'amélioration du programme (voir la figure 10).

► Figure 10. Le processus de suivi et d'évaluation



La mise en place d'un système efficace de suivi et d'évaluation présente plusieurs difficultés. Des ressources suffisantes doivent être prévues; la collecte des données peut être coûteuse et prendre du temps, elle doit donc être simple. Certains indicateurs peuvent nécessiter un suivi après la fin du programme et ceci doit être prévu dans le budget de départ. En outre, l'analyse est moins fiable si la population de victimes est restreinte; il est donc recommandé de n'utiliser qu'un échantillon de taille significative dans les études de suivi. Une étude menée en Côte

d'Ivoire et en République démocratique du Congo en 2010 qui a permis de suivre les bénéficiaires de services de réintégration, en particulier de formation professionnelle par l'apprentissage informel, en représente un bon exemple¹⁴⁸. Une autre difficulté vient du fait que certaines victimes de la traite sont de passage, itinérantes ou font partie d'un groupe de migrants, et sont difficiles à suivre. La collecte de données et le suivi des indicateurs psychosociaux et relatifs à la collectivité peuvent aussi présenter des difficultés pour des raisons de protection de la vie privée.



Grille d'évaluation section 3h Suivi et évaluation		OUI	NON
1.	Avez-vous un plan de suivi et d'évaluation pour le programme de réintégration?		
2.	Ce plan permet-il de suivre les principales caractéristiques des victimes, notamment leur sexe et leur tranche d'âge?		
3.	Les principaux indicateurs de performance sont-ils régulièrement mesurés et comparés à la situation antérieure et à un groupe témoin?		
4.	Les analyses et évaluations sont-elles effectuées en temps utile pour apporter des améliorations au programme de réintégration?		

4. Synthèse et conclusions



Ces directives s'adressent en premier lieu aux personnes chargées de réintégrer les victimes du travail forcé par l'obtention d'un emploi décent grâce au développement des compétences. Elles s'adressent aux responsables de programmes et aux éducateurs dans des contextes de formation professionnelle tant formelle que non formelle, aux entreprises qui peuvent proposer des emplois ou des stages aux victimes, aux agences gouvernementales qui apportent un soutien aux victimes avant, pendant et après la formation, aux partenaires sociaux (organisations d'employeurs et syndicats) et aux autres organismes de la société civile qui s'occupent de la réintégration des victimes du travail forcé.

Ces directives peuvent aider tous les acteurs à mieux comprendre le travail forcé et en quoi le développement des compétences d'une victime conduit à une réintégration durable par un travail décent. Ils définissent les mesures que ces acteurs peuvent prendre – en collaboration avec les acteurs nationaux et mondiaux – et les dispositions complémentaires dont les victimes pourraient avoir besoin pour réussir leur réintégration. En bref, si le développement des compétences est un élément essentiel de la réintégration, la situation des victimes secourues est complexe et certaines peuvent avoir besoin pendant un certain temps d'un ensemble de mesures d'accompagnement à 360 degrés, jusqu'à ce qu'elles retrouvent leur faculté de résilience et s'insèrent dans la société.

Une fois les victimes identifiées par les autorités et remises aux personnes chargées de l'aide à la réintégration, certains acteurs doivent collaborer afin de composer un ensemble individualisé de mesures avec chaque victime. Il est impératif de collaborer et ces directives présentent des mesures éprouvées applicables à différents types de travail forcé qui reposent sur des bonnes pratiques et exemples provenant du monde entier.

Comme l'indique clairement la section 2, le risque de tomber dans le travail forcé peut être fortement lié au contexte. Cela peut arriver à des personnes qui vivent dans des pays riches et bien réglementés parce qu'elles sont personnellement exposées à ce risque à cause de leur sexe, de caractéristiques de groupe comme l'ethnicité, ou de leurs antécédents. Le risque peut également persister – et c'est le cas – parmi les populations où les débouchés économiques sont rares et où la gouvernance du marché du travail est médiocre.

La réintégration des victimes du travail forcé est tout aussi contextuelle. Les interventions doivent être adaptées à la personne, à la communauté et aux ressources et infrastructures de soutien disponibles. La réintégration par le développement des compétences ne consiste pas simplement à mettre les victimes en formation pendant une semaine puis à les laisser se débrouiller seules dans l'espoir qu'elles trouvent, créent et conservent un emploi ou un travail indépendant décent. Ce serait un moyen rapide de rechuter. La réintégration durable demande la mise au point d'un partenariat proposant des mesures de soutien réalistes aux victimes qui estiment qu'elles ont peu d'options pour assurer leur subsistance et celle de leur famille.

Les huit modules de la section 3 du présent ouvrage abordent tous les aspects de la réintégration économique des victimes par le développement des compétences ; certains sont divisés en sous-sections, soit 16 au total. Chaque section et sous-section se termine par une grille d'évaluation, soit un total de 88 questions nécessitant une réponse par oui ou par non. Pour plus de commodité, ces listes sont reprises ici:



Grille d'évaluation, section 3a Identification du groupe cible		OUI	NON
1.	Travaillez-vous en coordination avec les autorités qui identifient et classifient les victimes?		
2.	Avez-vous une bonne idée des conditions dans lesquelles les victimes ont été secourues?		
3.	Avez-vous une bonne idée de la manière dont les autorités ont identifié et classé les victimes qui ont été dirigées vers vous?		
4.	Savez-vous ce que les autorités qui identifient et classifient les victimes attendent de votre fonction?		
5.	Les victimes considèrent-elles les autorités et votre fonction comme un ensemble progressif cohérent de mesures de secours et de réintégration?		
6.	Savez-vous quelle assistance immédiate a été apportée aux victimes avant qu'elles soient orientées vers vous?		
7.	Existe-t-il un système d'orientation local ou national?		

Grille d'évaluation, section 3b.1 Évaluation de l'environnement économique et social local – Identification des prestataires de services		OUI	NON
1.	Avez-vous accès à un inventaire des prestataires de services?		
2.	Avez-vous trouvé des programmes publics permettant d'intégrer la population cible?		
3.	Avez-vous trouvé des programmes de prestataires spécialisés qui proposent des services à la population cible?		
4.	Avez-vous identifié des employeurs qui veulent encourager la réintégration économique?		
5.	Est-il nécessaire de couvrir les frais de transport, de logement ou de garde d'enfants pour les programmes généraux ou spécialisés?		
6.	Existe-t-il un plan ou système public ou non permettant de remédier à l'absence de prestataires de services dans une région, un secteur ou une communauté particulière?		



Grille d'évaluation section 3b.2 Évaluation de l'environnement économique et social local – Analyse des besoins en formation pour les prestataires de services		OUI	NON
1.	Y a-t-il des lacunes dans la qualité, les capacités et le champ d'action des prestataires de services qui travaillent à la réintégration des victimes du travail forcé?		
2.	Le prestataire de services assure-t-il la coordination avec d'autres prestataires (par exemple les agences pour l'emploi, les employeurs locaux et d'autres organisations publiques et privées concernées) pour pallier les insuffisances des services proposés aux victimes?		
3.	Le prestataire de services tient-il suffisamment compte des questions de diversité et de genre, y compris des problèmes de langue?		
4.	Le prestataire de services applique-t-il des protocoles suffisants en matière de santé et de sécurité au travail, de sécurité en général, de respect de la vie privée et de la confidentialité pour protéger les victimes? Comment les programmes garantissent-ils la confidentialité des informations et des données personnelles des participants? Les formateurs connaissent-ils les protocoles de confidentialité?		
5.	Le prestataire de services propose-t-il des mesures de réintégration aux victimes sans désavantager les non-victimes?		
6.	L'organisation est-elle en mesure de dispenser des services adaptés pour la formation aux compétences professionnelles clés, l'orientation et le conseil professionnels?		
7.	L'organisation prépare-t-elle les formateurs et vérifie-t-elle la performance, les certifications et l'expérience du personnel qui propose des programmes de réintégration?		
8.	Les programmes proposent-ils aux étudiants le transport, des subventions et une aide à la garde des enfants?		
9.	Les prestataires de services connaissent-ils le marché en matière de possibilités de formation et de placement et y ont-ils recours?		
10.	Le prestataire de services procède-t-il à une évaluation de l'impact des services dispensés et les améliore-t-il en tirant des enseignements, notamment au travers des avis remontés par les victimes?		
11.	Lors de la recherche d'emploi et pendant le travail, le prestataire de services propose-t-il une aide qui tient compte des traumatismes subis?		
12.	Les prestataires de services disposent-ils d'un système de gestion, de suivi et de réorientation des dossiers?		
13.	Chaque prestataire de services encourage-t-il la confiance en nommant un interlocuteur chargé des contacts avec la victime pendant une période suffisante avant, pendant et après le programme?		

Grille d'évaluation section 3b.3 Évaluation de l'environnement économique et social local – Identification des débouchés en matière d'emplois et de création d'entreprise		OUI	NON
1.	Avez-vous une idée précise des débouchés qui existent sur le marché du travail pour les victimes?		
2.	Avez-vous une idée précise des entreprises que les victimes pourraient lancer?		
3.	Votre offre de développement des compétences permet-elle aux victimes de profiter de ces débouchés?		
4.	Êtes-vous intervenu auprès d'employeurs potentiels pour que les victimes ne soient pas l'objet de discriminations lors de la recherche d'un emploi ou la création d'une entreprise?		

Grille d'évaluation section 3b.4 Évaluation de l'environnement économique et social local – Sensibiliser les employeurs et les entreprises partenaires		OUI	NON
1.	Avez-vous pris des mesures de sensibilisation suffisantes pour créer et entretenir des contacts avec les employeurs et les entreprises partenaires?		
2.	Ces partenariats ouvrent-ils la voie du travail décent aux victimes (par exemple expérience, soutien, contacts) après la formation?		
3.	Avez-vous envisagé comment les employeurs partenaires pourraient interagir au mieux avec une personne au passé traumatisant (ils n'ont pas besoin d'en connaître la raison)?		



Grille d'évaluation section 3c. Analyse personnalisée des besoins		OUI	NON
1.	La victime a-t-elle profité d'une période de réflexion pour procéder à une analyse de ses besoins personnels et étudier les modalités possibles pour sa réintégration?		
2.	La victime considère-t-elle que les emplois et services proposés sont adaptés à son âge, à son sexe et à sa culture et correspondent à ses préférences personnelles en matière de réintégration?		
3.	La victime a-t-elle «l'état d'esprit nécessaire» pour relever de nouveaux défis et travailler dans de nouveaux secteurs?		
4.	Les informations personnelles, sociales et culturelles propres aux besoins de la victime sont-elles utilisées pour aiguiller et accompagner son programme d'orientation professionnelle, de recherche d'emploi et de formation?		
5.	Les nécessités pratiques qui pourraient empêcher la victime de bénéficier du programme sont-elles pleinement prises en compte?		
6.	La victime aura-t-elle besoin d'un soutien psychosocial parallèlement à une formation professionnelle et à un accompagnement après la formation?		
7.	Le statut juridique de la victime et la question de sa sécurité sont-ils réglés?		
8.	La victime a-t-elle besoin d'orientation professionnelle et est-elle prête à l'entendre et à l'appliquer?		
9.	La victime aura-t-elle besoin de soutien spécifique à l'apprentissage, de mentors et d'entraide de la part d'autres étudiants, etc.?		
10.	Le prestataire de services évalue-t-il l'impact des services fournis et tire-t-il des enseignements, notamment grâce aux réactions des victimes?		

Grille d'évaluation section 3d Orientation et conseils professionnels		OUI	NON
1.	L'orientation professionnelle a-t-elle été déterminée en fonction des besoins et des contraintes personnels selon la réalité économique locale?		
2.	Avez-vous évalué les compétences et les acquis des individus, ainsi que leurs besoins respectifs en formation, en fonction des débouchés du marché du travail?		
3.	Avez-vous parlé des possibilités du marché du travail et de leurs attraits et intérêts éventuels pour la victime?		
4.	Avez-vous vérifié si la formation professionnelle proposée est en rapport avec les emplois accessibles à la victime? Le bénéficiaire est-il en mesure de comprendre le bien-fondé de la formation, à savoir ce qui l'attend après?		
5.	La victime a-t-elle pensé au travail indépendant parmi ses options et a-t-elle été informée des conditions requises et des difficultés possibles?		
6.	Avez-vous vu si les emplois sont adaptés aux victimes et correspondent à leur stade de réintégration? C'est-à-dire que ceux qui nécessitent des systèmes plus complexes ou une multiplicité de tâches pourraient être proposés ultérieurement pour ne pas écraser le bénéficiaire de plus de responsabilités qu'il ne peut en assumer.		
7.	Avez-vous envisagé et discuté de la possibilité de modifier les rôles traditionnels des hommes et des femmes, de proposer aux femmes des formations en compétences non traditionnelles et des emplois durables (cela peut aussi être le cas pour les hommes, bien sûr, en ce qui concerne les travaux domestiques, etc.)?		
8.	Vous êtes-vous demandé si l'acquisition de connaissances en entreprise et les apprentissages pourraient mieux convenir à la façon d'apprendre de la victime que les formations de type scolaire sans applications pratiques?		

Grille d'évaluation section 3e Validation des compétences et des acquis de l'expérience		OUI	NON
1.	La formation professionnelle que vous proposez conduit-elle à des certifications largement reconnues?		
2.	Permettez-vous aux victimes d'obtenir une certification pour les aptitudes et compétences qu'elles possèdent déjà – ou presque – sans en détenir le titre?		



Grille d'évaluation section 3f.1 Développement des compétences pour l'employabilité - Formation professionnelle		OUI	NON
1.	Avez-vous une idée précise des formations déjà dispensées, à qui et par qui?		
2.	Les organismes de formation existants sont-ils capables et désireux d'adapter la formation professionnelle qu'ils proposent et leurs relations avec des employeurs et des entreprises afin d'en améliorer l'accès pour les victimes du travail forcé?		
3.	Avez-vous consulté tous les intéressés, y compris les entreprises, les syndicats et les associations de victimes, sur les formations professionnelles proposées aux victimes du travail forcé, notamment la formation sur le lieu de travail et les apprentissages?		
4.	Les organismes de formation peuvent-ils améliorer les aménagements et autres mesures qui devraient faire partie de l'appui financier et non financier destiné aux victimes pour qu'elles participent à la formation sans désavantager les non-victimes?		
5.	Les thèmes de la formation et la part des aspects théoriques et pratiques permettent-ils d'acquérir des compétences, un savoir et un savoir-faire permettant aux victimes de tirer parti des possibilités de travail décent disponibles sur le marché, sans discrimination ni stéréotype?		
6.	Saurez-vous informer les victimes sur les sources de financement applicables à leur formation professionnelle et sur les coûts associés, le cas échéant?		
7.	La durée et le calendrier de la formation professionnelle (par exemple temps partiel, temps plein, jours de la semaine, soirées, etc.) conviennent-ils aux besoins des victimes?		
8.	Disposez-vous de procédures pour la réintégration par l'enseignement et la formation professionnelle pour les enfants victimes du travail forcé (âgés de moins de 18 ans)?		

Grille d'évaluation section 3f.2 Développement des compétences pour l'employabilité - Compétences fondamentales		OUI	NON
1.	Avez-vous évalué l'aptitude des victimes en langue, alphabétisation et calcul et inscrit celles dont le niveau est faible dans des programmes adaptés, ou, s'il n'en existe pas, avez-vous organisé des cours dispensés par des bénévoles?		
2.	Les sessions de groupe sur les compétences fondamentales sont-elles utilisées par les victimes à d'autres fins, comme pour discuter de questions d'intérêt commun, s'organiser et s'informer sur d'autres sujets tels que leurs droits civils et au travail?		

Grille d'évaluation section 3f.3 Développement des compétences pour l'employabilité - Compétences professionnelles clés		OUI	NON
1.	Avez-vous cerné les compétences professionnelles clés de la victime qui doivent être développées, notamment celles qui contribueront à sa réintégration après un traumatisme, et existe-t-il des moyens de le faire?		
2.	Les compétences professionnelles clés pour l'employabilité, y compris les compétences relationnelles indispensables pour les relations des victimes sur le lieu de travail, font-elles partie de la formation professionnelle ou du service d'orientation?		
3.	L'aide aux victimes comprend-elle une formation sur les techniques d'adaptation?		
4.	Les enfants bénéficient-ils d'un enseignement formel et informel, y compris d'une formation aux compétences de vie?		

Grille d'évaluation section 3f.4 Développement des compétences pour l'employabilité - Droits des travailleurs		OUI	NON
1.	Les victimes reçoivent-elles une formation sur les droits des travailleurs et sur les organismes (comme l'inspection du travail, les avocats et les syndicats) et les modalités à suivre en cas de doléances qui renforcent l'exercice de ces droits?		
2.	Y a-t-il des campagnes de sensibilisation régulières sur leurs droits à l'intention des victimes?		
3.	Une formation sur les droits au travail est-elle dispensée aux autorités judiciaires, aux entreprises et aux pouvoirs publics dans le but de faire évoluer les attitudes et les pratiques relatives à l'application de ces droits?		
4.	Les victimes qui cherchent à se réintégrer par un travail décent loin de chez elles ont-elles l'occasion de se renseigner sur leurs droits à un recrutement équitable auprès d'une source fiable avant leur départ?		
5.	Les victimes qui cherchent à se réintégrer sont-elles conscientes du fait qu'elles ont le droit de ne pas être poursuivies pour des crimes commis lorsqu'elles étaient asservies et sont-elles en mesure de le faire valoir?		



Grille d'évaluation section 3g.1 L'accompagnement après la formation - Compétences en matière d'entrepreneuriat et de recherche d'emploi		OUI	NON
1.	Les victimes qui veulent exercer une activité indépendante ont-elles accès à des compétences en entrepreneuriat et à une aide à la création d'entreprise?		
2.	Les victimes qui recherchent un emploi salarié ont-elles accès à une aide pour chercher et conserver un emploi?		
3.	Prenez-vous des mesures avec tous les intéressés pour améliorer les services de soutien personnalisé en création d'entreprise et les emplois disponibles à plus long terme?		

Grille d'évaluation section 3g.2 L'accompagnement après la formation - Services de l'emploi et sensibilisation des employeurs		OUI	NON
1.	Les victimes ont-elles recours aux services de l'emploi en place pour trouver un emploi?		
2.	Les conseils donnés par les services de l'emploi (tels que l'orientation professionnelle, l'assistance, les techniques de recherche d'emploi) sont-ils adaptés aux besoins des victimes?		
3.	Le service de l'emploi prend-il, avec d'autres acteurs, des mesures actives pour faire connaître aux employeurs l'aptitude des victimes à occuper un emploi?		

Grille d'évaluation section 3g.3 L'accompagnement après la formation - Coaching et mentorat		OUI	NON
1.	Votre organisation est-elle en mesure de fournir un soutien psychosocial adapté aux victimes du travail forcé?		
2.	Le coaching, le mentorat et le soutien psychosocial à la victime proviennent-ils d'une source externe à l'organisme prestataire de services?		
3.	Une formation est-elle proposée aux coaches et aux mentors? Participez-vous à leur sélection?		
4.	Les victimes bénéficient-elles de coaching et de mentorat parallèlement aux services de réintégration économique?		
5.	Travaillez-vous avec des réseaux de rescapés sur les programmes de mentorat prévus pour les victimes?		
6.	Étant donné que certaines victimes ont besoin de coaching, de mentorat et de soutien psychosocial après la formation, ces services sont-ils disponibles sur une durée modulable?		

Grille d'évaluation section 3h Suivi et évaluation		OUI	NON
1.	Avez-vous un plan de suivi et d'évaluation pour le programme de réintégration?		
2.	Ce plan permet-il de suivre les principales caractéristiques des victimes, notamment leur sexe et leur tranche d'âge?		
3.	Les principaux indicateurs de performance sont-ils régulièrement mesurés et comparés à la situation antérieure et à un groupe témoin?		
4.	Les analyses et évaluations sont-elles effectuées en temps utile pour apporter des améliorations au programme de réintégration?		



© OIT

En étudiant ces listes, le lecteur saisira rapidement les points saillants abordés dans les directives et les responsabilités qui incombent aux personnes chargées de concevoir le système global de réintégration des victimes. Elles représentent une liste d'actions à entreprendre, qui doivent respecter la cohérence avec le plan d'action national sur le travail forcé en vigueur dans le pays.

Les acteurs peuvent exercer leur activité dans de grands établissements officiels de formation ou d'EFTP, faire partie d'organismes informels de services de proximité, ou se situer entre ces deux extrêmes. Quel que soit l'endroit où ils travaillent, ils ont la possibilité de faire de leur organisation un modèle d'accès et de réintégration pour les victimes. Il s'agit notamment de veiller à former et à renseigner tout le personnel sur le sujet, de disposer de mesures et de protocoles pour répondre aux étudiants victimes, d'avoir la volonté de travailler avec d'autres acteurs et de prendre des mesures pour ne pas encourager le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement de l'organisation et chez ses fournisseurs. Les acteurs doivent veiller activement à ce que les victimes de leur communauté puissent accéder au développement de compétences et réussissent leur formation professionnelle afin d'obtenir un travail décent, qu'il s'agisse d'un emploi salarié ou d'un travail indépendant.

Les acteurs sont en mesure de veiller à ce que la formation professionnelle contribue au développement et à l'autonomie économiques des communautés dont les victimes sont originaires, communautés dans lesquelles elles veulent rentrer ou cherchent à se réintégrer. Concrètement, il peut simplement s'agir de veiller à ce que les compétences enseignées correspondent à la demande et aux débouchés sur le marché. Il peut également s'agir de renforcer l'assurance des victimes, leur capacité à s'exprimer et leur estime de soi pour qu'elles puissent parler de leur expérience du travail forcé à titre d'avertissement pour les autres membres de leur communauté.

Les victimes du travail forcé ont droit à des mesures de compensation. Après tout ce qu'elles ont subi, ces mesures doivent répondre à l'objectif de les mettre sur la voie de la réintégration économique et du travail décent. Nous espérons que ces directives constitueront une feuille de route qui vous aidera à répondre à ces attentes par des idées adaptées aux victimes.



© OIT

5. Liste des ressources et références



- Aggarwal, Ashwani. 2015. *Recognition of Prior Learning: Key Success Factors and the Building Blocks of an Effective System*. Genève: OIT, Service des compétences et de l'employabilité. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_625895/lang-en/index.htm.
- Aide et Action. 2015. *Rebuilding Livelihoods: An Assessment on Comprehensive Rehabilitation of Migrant Bonded Labourers in Odisha, India*, Genève.
- Alliance 8.7. 2020. Déclaration conjointe sur la COVID-19: « The human rights and labour rights of the most vulnerable must be at the heart of the COVID-19 response ». Genève: OIM. Disponible à l'adresse: http://msgfocus.com/files/amf_ilo/project_56/Final_draft_of_Alliance_8.7_joint_statement_gcg.pdf [24 sept. 2020].
- Anti-Slavery International. 2005. *Protocol for Identification and Assistance to Trafficked Persons and Training Kit*. Londres. Disponible à l'adresse: <http://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2017/01/protocoltraffickedpersonskit2005.pdf>.
- . 2019. *Anti-Slavery International Mauritania Report 2019*. Londres. Disponible à l'adresse: www.antislavery.org/impact/impact-our-impact-2019/mauritania-2019/ [24 sept. 2020].
- Banque mondiale. 2019. *Mauritania Project Evaluation*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <http://documents.worldbank.org/curated/en/265221560195627836/pdf/Mauritania-Basic-Education-Sector-Support-Project.pdf> [28 sept. 2020].
- Beirnaert, J. 2011. « A trade union perspective on combating trafficking and forced labour in Europe », dans C. Rijken (éd.), *Combating Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation*. Nimègue: Wolf Legal Publishers, pp. 471-495. Disponible à l'adresse: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/isec_2009_176_report_en_1.pdf.
- Blach, Alex et al. 2019. *Bright Future Program: An Independent Review*. Liverpool: Université de Liverpool. Disponible à l'adresse: https://assets.ctfassets.net/5ywmq66472jr/36Svz3uAtI7j9i7LE8c5vr/d25d5184773e8e77effae94f2034c5cb/COP21157_Bright_Future_Report_6_2_-_FINAL_2_July_2019.pdf [24 sept. 2020].
- Blog juridique de Leyde. 2017. *A Co-operative Way Out of Exploitation: Reflections on the Manolada Strawberries Case*. Leyde: Université de Leyde. Disponible à l'adresse: <https://leidenlawblog.nl/articles/a-co-operative-way-out-of-exploitation-reflections-on-the-manolada> [27 sept. 2020].
- Boyle, G. ; Shields L. 2018. *Modern Slavery and Women's Economic Empowerment*, support de discussion. Londres: Département du développement international britannique (DFID). Disponible à l'adresse: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/726283/modern-slavery-womens-economic-empowerment.pdf.
- Brewer, Laura. 2013. *Enhancing Youth Employability: What? Why? and How? Guide to Core Work Skills*. Genève: OIT, Service des compétences et de l'employabilité. Disponible à l'adresse: https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_213452_0.pdf.
- Brunovskis, Anette ; Surtees, Rebecca. 2012. *Leaving the Past Behind? When Victims of Trafficking Decline Assistance: Summary Report*. Washington, DC: Nexus Institute. Disponible à l'adresse: https://nexushumantrafficking.files.wordpress.com/2015/03/leaving-the-past-behind_declining-assistance_nexus.pdf.
- Cheikhou, Salamata O. 2019. *Lessons Learned from Socio-Economic Interventions in Mauritania*. Londres: Anti-Slavery International, SOS-Esclaves et Minority Rights Group International. Disponible à l'adresse: <https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2019/09/Socio-economic-report-Mauritania-english.pdf> [24 sept. 2020].
- Clawson, Heather J. ; Small, Kevonne M. ; Go, Ellen S. ; Myles, Bradley W. 2003. *Needs Assessment for Service Providers and Trafficking Victims*. Washington, DC, ministère de la Justice. Disponible à l'adresse: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/202469.pdf>.
- Confédération syndicale internationale (ITUC/CSI). 2010. *Comment lutter contre le travail forcé et la traite des personnes: Manuel à l'intention des syndicats*, Bruxelles. Disponible à l'adresse: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TU_Guide_Forced_labour_FR.pdf.
- Département d'État des États-Unis, Conseil consultatif sur la traite des personnes. 2016. *Annual Report 2016*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <https://www.state.gov/united-states-advisory-council-on-human-trafficking-annual-report-2016/> [28 sept. 2020].

- . 2017. *Annual Report 2017*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: https://www.state.gov/wp-content/uploads/2018/12/usac_human_trafficking_2017.pdf [28 sept. 2020].
- . 2019. *Annual Report 2019*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/05/US-Advisory-Council-2019-Report.pdf> [28 sept. 2020].
- Emberson, Caroline ; Ni Bhriain, Laoise ; Wyman, Emily. 2020. *Protecting Child Domestic Workers in Tanzania from Exploitation and Abuse*. Londres: Anti-Slavery International, laboratoire des droits, Université de Nottingham. Disponible à l'adresse: <https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2020/02/CDW-Tanzania-Impact-Study-2020.pdf> [24 sept. 2020].
- Forum économique mondial. 2014. *Hedging Risk by Combating Human Trafficking: Insights from the Private Sector*. Préparé par le groupe de travail sur la traite des êtres humains du Network of Global Agenda Councils. Genève: Forum économique mondial. Disponible à l'adresse: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Human_Trafficking_Report_2015.pdf [28 sept. 2020].
- Freedom Network USA. 2015a. *Guide for Case Managers and Other Advocates: Social Services Screening Protocol*. Survivor Reentry Project. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <https://freedomnetworkusa.org/advocacy/survivor-reentry-project/social-work-screening/> [26 sept. 2020].
- . 2015b. *Survivor Reentry Project*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <https://freedomnetworkusa.org/advocacy/survivor-reentry-project/> [24 sept. 2020].
- . 2020. *Assessing Eligibility for Post-Conviction Relief for Survivors of Human Trafficking: Tips for Service Providers*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <https://freedomnetworkusa.org/app/uploads/2020/02/practice-tips-for-service-providers.pdf> [26 sept. 2020].
- Futures Without Violence. 2019. *Promoting Employment Opportunities for Survivors of Human Trafficking*. Webinaire créé par le récipiendaire d'une bourse du ministère de la Justice/Bureau des victimes du crime. San Francisco, CA. Disponible à l'adresse: <https://www.futureswithoutviolence.org/htemployment-2-3/> [26 sept. 2020].
- . 2020a. *Promoting Employment Opportunities for Survivors of Trafficking*. San Francisco, CA. Disponible à l'adresse: <https://www.futureswithoutviolence.org/human-trafficking/promoting-employment-opportunities-survivors-trafficking/> [26 sept. 2020].
- . 2020b. *Trauma Responsiveness in an Integrated Workforce Service Delivery System*. San Francisco, CA. Disponible à l'adresse: <https://www.futureswithoutviolence.org/wp-content/uploads/Factsheet-on-Trauma-Impacts-on-Education-Training-and-Employment-FINAL.pdf> [26 sept. 2020].
- GEFONT (acronyme anglais pour la Fédération générale des syndicats népalais). 2007. *Paying Back in Sweat and Tears: A Consolidated Report on the Studies of Kamaiya Liberation, Brick Kiln Workers and Domestic Labour in Nepal*. Katmandou. Disponible à l'adresse: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/nepal_paying_back_in_sweat_and_tear.pdf [26 sept. 2020].
- Gouvernement du Royaume-Uni. 2005. Loi de 2004 sur les pourvoyeurs de main-d'œuvre (délivrance des autorisations) (version no 2), ordonnance 2005, Londres. Disponible à l'adresse: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2005/447/article/1/made> [27 sept. 2020].
- Gozdziak, Elzbieta ; Lowell, Lindsay. 2016. *After Rescue: Evaluation of Strategies to Stabilize and Integrate Adult Survivors of Human Trafficking to the United States*. Georgetown, DC: Institute for the Study of International Migration, Université de Georgetown pour le ministère de la Justice – Instituts nationaux de la justice. Disponible à l'adresse: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/249672.pdf> [27 sept. 2020].
- GRETA (Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains). 2018a. *8e Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2018). Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*. Strasbourg: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <https://rm.coe.int/8e-rapport-general-sur-les-activites-du-greta-couvrant-la-periode-du-1/168094adf2> [25 sept. 2020].
- . 2018b. *Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par l'Espagne*. Strasbourg: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <https://rm.coe.int/greta-2018-7-frg-esp-fr/16808b51e1> [25 sept. 2020].
- . 2018c. *Chapitre thématique sur le 8e Rapport général sur les activités du GRETA: Assistance aux victimes de la traite des êtres humains*. Strasbourg: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <https://edoc.coe.int/fr/traite-des-etres-humains/8033-assistance-aux-victimes-de-la-traite.html> [25 sept. 2020].

- , 2018d. *Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Serbie*. Strasbourg: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <https://rm.coe.int/greta-2017-37-fgr-srb-fr/16807809fc> [25 sept. 2020].
- , 2019a. *Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par l'Italie*. Strasbourg: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <https://rm.coe.int/greta-2017-37-fgr-srb-fr/16807809fc> [25 sept. 2020].
- , 2019b. *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail – Chapitre thématique du 7e Rapport général sur les activités du GRETA*. Strasbourg: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <https://rm.coe.int/labour-exploitation-thematic-chapter-7th-general-report-fr/16809ce2e8>, pp. 19-30 [25 sept. 2020].
- , 2019c. *9e Rapport général sur les activités du GRETA couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2019*. Strasbourg: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <https://rm.coe.int/9e-rapport-general-sur-les-activites-du-greta-couvrant-la-periode-du-1/16809e169d> [25 sept. 2020].
- , 2020. *En ces temps de crise, les droits et la sécurité des victimes de la traite doivent être respectés*. Strasbourg: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <https://www.coe.int/fr/web/democracy/-/in-time-of-emergency-the-rights-and-safety-of-trafficking-victims-must-be-respected-and-protected> [25 sept. 2020].
- HCDH (Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme). 2000. Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée. New York. Disponible à l'adresse: <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>.
- HCR (Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés). 2009. *Developing Standard Operating Procedures to Facilitate the Protection of Trafficked Persons*. Genève. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.refworld.org/docid/57fde2bd4.html>.
- ; OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2020. *Framework Document on Developing Standard Operating Procedures to Facilitate the Identification and Protection of Victims of Trafficking*. Genève. Disponible à l'adresse: <https://www.refworld.org/docid/5ee22b4f4.html>.
- HSBC (Hongkong and Shanghai Banking Corporation). 2018. *No Fixed Address Programme*. Londres. Disponible à l'adresse: https://england.shelter.org.uk/what_we_do/corporate_partners/companies/hsbc [27 sept. 2020].
- , 2019. HSBC. *Déclaration sur l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains* (en anglais). Londres. Disponible à l'adresse: <https://www.hsbc.com/our-approach/risk-and-responsibility/modern-slavery-act>.
- ICMPD (International Centre for Migration Policy Development). 2010. *Guidelines for the Development of a Transnational Referral Mechanism for Trafficked Persons in Europe: TRM-EU*. Vienne. Disponible à l'adresse: https://www.icmpd.org/fileadmin/ICMPD-Website/ICMPD-Website_2011/Capacity_building/THB/Publications/TRM_EU_guidelines.pdf [27 sept. 2020].
- , 2012. *The Way Forward in Establishing Effective Transnational Referral Mechanisms: A Report Based on Experiences in Cases of Human Trafficking in South-Eastern Europe*. Vienne. Disponible à l'adresse: <https://www.icmpd.org/our-work-old/capacity-building/thb-and-related-forms-of-exploitation/publications/the-way-forward-in-establishing-effective-transnational-referral-mechanisms-in-trafficking-cases-a-report-based-on-experiences-in-south-eastern-europe/> [27 sept. 2020].
- IDS (Institute of Development Studies). 2020a. *Evaluation Report on the Results of the Interventions to Reduce the Prevalence of Bonded Labour in Tamil Nadu*. Brighton. Disponible à l'adresse: <https://www.ids.ac.uk/publications/evaluation-report-on-the-results-of-the-interventions-to-reduce-the-prevalence-of-bonded-labour-in-tamil-nadu/> [27 sept. 2020].
- , 2020b. *Evaluation Report on the Results of the Interventions to Reduce the Prevalence of Bonded Labour in Bihar and Uttar Pradesh*. Brighton. Disponible à l'adresse: <https://www.ids.ac.uk/publications/evaluation-report-on-the-results-of-the-interventions-to-reduce-the-prevalence-of-bonded-labour-in-bihar-and-uttar-pradesh/> [27 sept. 2020].
- Jobe, Alison. 2010. *The Causes and Consequences of Re-trafficking: Evidence from the IOM Human Trafficking Database*. Genève: OIM. Disponible à l'adresse: https://publications.iom.int/system/files/pdf/causes_of_retrafficking.pdf [27 sept. 2020].
- Koeltz, Donna C. ; Torres, Carmela I. 2016. *Practitioners' Guides on Employment Service Centres: Providing Effective Counselling Services*, vol. 3. Genève: OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_549679/lang--en/index.htm [26 sept. 2020].

- Kowalsky, James. 2016. *Delivering Trauma-Informed Care in an Employment Context*. Chicago, IL: Midwest Harm Reduction Institute. Disponible à l'adresse: <http://nationalinitiatives.issuelab.org/resources/25922/25922.pdf> [27 sept. 2020].
- La Strada International. 2019. *La Strada Submission for the Upcoming Thematic Report on Transformative Models of Social Inclusion for Victims of Trafficking*. Amsterdam. Disponible à l'adresse: <http://lastradainternational.org/lsidocs/3254-La%20Strada%20International%20-%20Submission%20UNSR%20THB%20Social%20Inclusion.pdf> [27 sept. 2020].
- Lisborg, Anders. 2006. *Démarginalisation socio-économique des victimes de la traite des personnes après leur rapatriement*. Diaporama pour l'atelier intitulé « Project Briefing, Reintegration Research Methodology Workshop », Bangkok, 27-28 février. Bangkok: OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/WCMS_088483/lang--fr/index.htm.
- , 2009. *Going Back, Moving On: A Synthesis Report of the Trends and Experiences of Returned Trafficking Victims in Thailand and the Philippines*. Genève: OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_116030.pdf [27 sept. 2020].
- , 2012. *Human Trafficking for Forced Labour in Denmark: A Summary Report*. Copenhague: Danish National Board of Social Services. Disponible à l'adresse: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/human_trafficking_for_forced_labour_in_denmark_1.pdf.
- Murthi, Manuela ; Sulaj, Sonila ; Gjeta, Zef. 2018. *Research on Local Job Market Skills and Opportunities to Support the Economic Empowerment of Survivors of Trafficking and Domestic Violence in Tirana, Kukës, Dibra and Saranda*. Tirana, Bruxelles: Differet & Equal, Union européenne. Disponible à l'adresse: <http://differentandequal.org/wp-content/uploads/2019/10/Research-on-local-job-market.pdf> [27 sept. 2020].
- National Center on Domestic Violence, Trauma and Mental Health. 2011. *Creating Trauma-Informed Services: Tipsheet Series. A Trauma-Informed Approach to Employment Support: Tools for Practice*, Chicago, IL. Disponible à l'adresse: http://nationalcenterdvtraumamh.org/wp-content/uploads/2012/01/Tipsheet_Employment-Support_NCDVTMH_Sept2011.pdf [27 sept. 2020].
- National Human Trafficking Training and Technical Assistance Center. 2018. *Toolkit for Building Survivor-Informed Organizations: Trauma-Informed Resources and Survivor-Informed Practices to Support and Collaborate with Survivors of Human Trafficking as Professionals*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: http://voicesforflorida.org/wp-content/uploads/2018/04/toolkit_for_building_survivor_informed_organizations.pdf [27 sept. 2020].
- NIJ (National Institutes of Justice). 2016. *Measuring Outcomes in Services to Domestic Victims of Human Trafficking: Instrument Development and Testing*. Washington DC. Disponible à l'adresse: <https://nij.ojp.gov/funding/awards/2016-vt-bx-0001> [25 sept. 2020].
- Odera, Tony M. ; Malinowski, R. L. 2011a. *Directives sur l'aide aux victimes de la traite des êtres humains en Afrique de l'Est*. Genève: OIM. Disponible à l'adresse: <https://publications.iom.int/books/directives-sur-laide-aux-victimes-de-la-traite-des-êtres-humains-en-afrique-de-lest> [27 sept. 2020].
- , 2011b. *Gender and Labour Migration Trainer's Manual*. Vienne, Varsovie: OSCE-ODIHR. Disponible à l'adresse: <https://www.osce.org/eea/67967?download=true> [27 sept. 2020].
- , 2014. *Guiding Principles on Human Rights in the Return of Trafficked Persons*. Vienne, Varsovie: OSCE-ODIHR. Disponible à l'adresse: <https://www.osce.org/odihr/124268?download=true> [27 sept. 2020].
- OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2004. *The Mental Health Aspects of Trafficking in Human Beings – A Set of Minimum Standards*. Genève. Disponible à l'adresse: <https://publications.iom.int/books/mental-health-aspects-trafficking-human-beings-set-minimum-standards> [27 sept. 2020].
- , 2007. *The IOM Handbook on Direct Assistance for Victims of Trafficking, Referral and Reintegration Assistance*. Genève. Disponible à l'adresse: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iom_handbook_assistance.pdf [27 sept. 2020].
- , 2019. *Prottasha: Creating Hope for Migrants Returning from Europe*. Bangladesh. Disponible à l'adresse: <https://bangladesh.iom.int/news/prottasha-%E2%80%93-creating-hope-migrants-returning-europe> [27 sept. 2020].
- ; USAID (Agence des États-Unis pour le développement international). S. d. *Economic Resilience Activity Concept Note, Ukraine*. Genève. Disponible à l'adresse: <https://www.dai.com/our-work/projects/ukraine-economic-resilience-activity> [27 sept. 2020].

- OIT (Organisation internationale du Travail). 2003. *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: Trafficking of Women and Girls*, brochure n° 6. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_116366/lang--en/index.htm.
- . 2007a. *Troisième question à l'ordre du jour de la Commission de l'emploi et de la politique sociale: La transférabilité des compétences*. GB.298/ESP/3, 298e session. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_298_esp_3_fr.pdf/ [27 sept. 2020].
- . 2007b. *L'orientation professionnelle des jeunes: Manuel à l'intention de ceux qui aident les jeunes*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_154479/lang--fr/index.htm [26 sept. 2020].
- . 2007c. *Psycho-Social Rehabilitation of Children Withdrawn from Trafficking and Other Worst Forms of Child Labour*. Genève. Disponible à l'adresse: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=14755> [27 sept. 2020].
- . 2009a. *Coaching Returned Victims/Survivors of Trafficking Toward Gainful Careers: A Manual for Coaches*. Bangkok: Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_125115.pdf [27 sept. 2020].
- . 2009b. *Catalogue of Skills and Livelihood Training Programmes and Other Support Services – Economic and Social Empowerment of Returned Victims of Trafficking in Thailand and the Philippines*. Bangkok: Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_125108.pdf.
- . 2009c. *Rays of Hope: Emerging Good Practices in the Provision of Economic and Social Reintegration Programs for Victims/Survivors of Trafficking*. Bangkok: Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_124947.pdf [26 sept. 2020].
- . 2009d. *Manuel générique sur la formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE)*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/rural-development/WCMS_499915/lang--fr/index.htm [26 sept. 2020].
- . 2010. *Étude sur la réintégration d'enfants sortis des forces et groupes armés à travers l'apprentissage informel*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_158773/lang--fr/index.htm [26 sept. 2020].
- . 2011. *Enfants sortis des forces et groupes armés. Guide pratique pour la réintégration économique*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/employment/units/rural-development/WCMS_166210/lang--fr/index.htm [26 sept. 2020].
- . 2013. *Surfer le marché du travail. Techniques de recherche d'emploi pour les jeunes – Guide et boîte à outils des facilitateurs*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_310250.pdf.
- . 2014a. Recommandation (n° 203) de l'OIT sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174688,fr:NO [26 sept. 2020].
- . 2014b. Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930 (protocole n° 29). Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174672,fr:NO [26 sept. 2020].
- . 2015a. *Créer votre entreprise (CREE): Manuel*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/WCMS_514132/lang--fr/index.htm [26 sept. 2020].
- . 2015b. *Employment Services in the Evolving World of Work*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_372786.pdf [26 sept. 2020].
- . 2015c. *Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Businesses, Tips for Taking Action*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf [26 sept. 2020].
- . 2016a. *Les normes de l'OIT sur le travail forcé: le nouveau protocole et les recommandations en bref*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_534398/lang--fr/index.htm [26 sept. 2020].

- . 2016b. *Coopérer pour sortir de l'isolement: Les coopératives de travailleurs domestiques*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/empent/units/cooperatives/WCMS_377664/lang--fr/index.htm.
- . 2017. *Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_651912/lang--fr/index.htm [26 sept. 2020].
- . 2018a. *Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_653986.pdf [26 sept. 2020].
- . 2018b. *La validation des acquis de l'expérience (VAE): Kit de formation*. (Version française à paraître.) Genève: Service des compétences et de l'employabilité. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_764430/lang--fr/index.htm.
- . 2019a. *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_648801.pdf.
- . 2019b. *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568730/lang--fr/index.htm.
- . 2020a. *Making TVET and Skills Development Inclusive for All*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/WCMS_755869/lang--en/index.htm.
- . 2020b. *The Bridge Project: Livelihood Interventions, Findings from the Nepal Midline Survey*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/kathmandu/info/public/news/WCMS_716017/lang--en/index.htm [26 sept. 2020].
- . à paraître. *ILO Training Guidance on Prevention-Now Good Practices on Prevention of Modern Day Slavery*.
- . inédit. *Modern slavery in the Philippines: A case study in search of good practices, tools and approaches in preventing and reintegrating victims of modern slavery through skills development*.
- . inédit. *Nepal case study on good practice examples, tools and approaches on prevention of modern slavery and the reintegration of victims of modern slavery through skills development*.
- . inédit. *Skills-based approaches to prevent modern slavery and reintegrate victims – Thailand country study*.
- . inédit. *Skills-based approaches to prevent modern slavery and reintegrate victims – Brazil country study*.
- . s. d. *An Information Guide, Booklet No. 6, Trafficking of Women and Girls*. Genève. Disponible à l'adresse: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116366.pdf [26 sept. 2020].
- . inédit. *ILO Success Stories: Action to Prevent Human Trafficking within and from Ethiopia*. ILO brief success story and final project report. Genève.
- ; Fondation Walk Free. 2017. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Slavery*. Genève. Disponible à l'adresse: <https://publications.iom.int/books/mental-health-aspects-trafficking-human-beings-set-minimum-standards>.
- ; UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance). 2009. *Manuel de formation sur la lutte contre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail, sexuelle ou autres formes. Action politique et de sensibilisation contre la traite des enfants*. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_12193/lang--fr/index.htm [26 sept. 2020].
- ONUDC (Office des Nations Unies contre la drogue et le crime). 2012. *Guidance note on « Abuse of a position of vulnerability » as a means of trafficking in persons*. Article 3 du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. Vienne. Disponible à l'adresse: https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/2012/UNODC_2012_Guidance_Note_-_Abuse_of_a_Position_of_Vulnerability_E.pdf [28 sept. 2020].
- . 2014. *Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée et ses protocoles*. Vienne. Disponible à l'adresse: https://www.unodc.org/documents/middleeastandnorthafrica/organised-crime/UNITED_NATIONS_CONVENTION_AGAINST_TRANSNATIONAL_ORGANIZED_CRIME_AND_THE_PROTOCOLS_THERETO.pdf.

- . 2020a. *Online Toolkit to Combat Trafficking in Persons*. Vienne. Disponible à l'adresse: <https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/2008/electronic-toolkit/electronic-toolkit-chapter-9-prevention-of-trafficking-in-persons.html> [28 sept. 2020].
- . 2020b. *Annual Report 2020*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <https://www.state.gov/united-states-advisory-council-on-human-trafficking-annual-report-2020/>.
- Opuni, S. ; Johnson, R. ; Astera, Y. G. À paraître. *Setting up a Scheme to Assist Ethiopian Female Survivors of Slavery to Secure and Sustain Formal Employment*. Londres: Freedom Fund.
- OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe). 2004. *Les mécanismes nationaux d'orientation – Renforcer la coopération pour protéger les droits des victimes de la traite: un manuel pratique*. Varsovie: OSCE-ODIHR. Disponible à l'adresse: <https://www.osce.org/fr/odihr/13972> [27 sept. 2020].
- OVCTTAC (Office for Victims of Crime Training and Technical Assistance Center). 2020a. *Human Trafficking Task Force e-Guide: Strengthening Collaborative Responses*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <https://www.ovcttac.gov/taskforceguide/eguide/> [26 sept. 2020].
- . 2020b. *Human Trafficking Task Force e-Guide: Education & Job Training/Placement*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <https://www.ovcttac.gov/taskforceguide/eguide/4-supporting-victims/44-comprehensive-victim-services/education-job-trainingplacement/> [24 sept. 2020].
- Paul Mitchell Advanced Education. 2019. *Paul Mitchell Schools Raise \$1.4 Million for Charity*. Publication sur le blog à l'adresse suivante: <https://paulmitchell.edu/blog/posts/paul-mitchell-schools-raise-14m-for-charity> [27 sept. 2020].
- Research Triangle Institute. 2019. *Measuring Outcomes in Services to Domestic Victims of Human Trafficking: Instrument Development and Testing*. Washington, DC: National Institute of Justice. Disponible à l'adresse: <https://nij.ojp.gov/funding/awards/2016-vt-bx-0001> [27 sept. 2020].
- Roberts, Kate ; Terry, Emma ; Witkin, Rachel. 2018. *The Slavery and Trafficking Survivor Care Standards 2018*. Londres: Human Trafficking Foundation. Disponible à l'adresse: <https://www.antislaverycommissioner.co.uk/media/1235/slavery-and-trafficking-survivor-care-standards.pdf> [27 sept. 2020].
- Rosenberg, Ruth. 2010. *Trafficking of Adult Men in the Europe and Eurasia Regions*. Washington, DC: USAID/E&E/DGST. Disponible à l'adresse: <http://lastradainternational.org/lsidocs/Trafficking%20of%20Men%20Draft%20final.pdf> [27 sept. 2020].
- Selzer, Amy K. et al. 2019. *OCFT Livelihoods Services Evaluation Final Report*. Washington, DC: USDOL, Bureau international de la main-d'œuvre. Disponible à l'adresse: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/evaluation/pdf/Livelihoods-Services-Evaluation.pdf> [27 sept. 2020].
- Sharp-Jeffs, Nicola. 2016. *Money Matters: Research into the Extent and Nature of Financial Abuse within Intimate Relationships in the UK*. Londres: Co-Operative Bank Limited. Disponible à l'adresse: <https://www.refuge.org.uk/files/Money-Matters.pdf> [28 sept. 2020].
- Surtees, Rebecca. 2009. *Re/integration of Trafficked Persons: Developing Monitoring and Evaluation Mechanisms*. Issue paper No. 3. Bruxelles: Nexus Institute. Disponible à l'adresse: <https://nexushumantrafficking.files.wordpress.com/2015/03/re-integration-of-trafficked-persons-developing-me-mechanisms-kbf-nexus-2009.pdf> [28 sept. 2020].
- . 2012. *Re/integration of trafficked persons: Supporting economic empowerment*. Issue paper No. 4. Bruxelles: Nexus Institute. Disponible à l'adresse: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/reintegration_of_trafficked_persons_supporting_economic_empowerment_1.pdf [28 sept. 2020].
- Taephant, Nattasuda. 2010. *Training Manual on Psychosocial Assistance for Trafficked Persons*. Bangkok: OIM. Disponible à l'adresse: <https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/activities/health/mental-health/IOM-Training-Manual-Psychosocial-Assistance-for-Trafficked-Persons.pdf> [26 sept. 2020].
- The Market Project. 2020. [Organisation œuvrant à la création d'entreprises rentables en Ouganda, qui offrent des emplois stables et accompagnent les rescapés dans leur guérison]. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <https://marketproject.org/about/> [28 sept. 2020].
- Université de Hong Kong. 2018. *Pathways for Children to Exit Commercial Sexual Exploitation in Kathmandu*. Londres: Freedom Fund. Disponible à l'adresse: <https://freedomfund.org/wp-content/uploads/Evidence-in-Practice-Paths-Out-FINAL.pdf> [28 sept. 2020].

- UNSW – Centre des droits humains. 2018. *International Obligations Regarding Migrant Workers: A Guide for Countries of Origin*. Bangkok: Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique. Disponible à l'adresse: <http://apmigration.ilo.org/resources/international-obligations-regarding-migrant-workers-a-guide-for-countries-of-origin> [28 sept. 2020].
- USAID (Agence des États-Unis pour le développement international). 2005. *The Rehabilitation of Victims of Trafficking in Residential Facilities in Foreign Countries: A Study Conducted Pursuant to the Trafficking Victim Protection Reauthorization Act*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: https://childhub.org/en/system/tdf/library/attachments/555_585_EN_original.pdf?file=1&type=node&id=7162https://childhub.org/en/system/tdf/library/attachments/555_585_EN_original.pdf?file=1&type=node&id=7162.
- . Office of Women in Development ; Chemonics International. 2005. *The Rehabilitation of Victims of Trafficking in Group Residential Facilities in Foreign Countries*. Washington, DC. Disponible à l'adresse: <http://un-act.org/wp-content/uploads/2015/06/USAid-on-HT-Rehabilitation.pdf> [27 sept. 2020].
- US National Center on Domestic Violence, Trauma and Mental Health. 2011. *Creating Trauma-Informed Services: Tipsheet Series – A Trauma-Informed Approach to Employment Support: Tools for Practice*. Washington, DC. Disponible à l'adresse suivante: http://nationalcenterdvtraumamh.org/wp-content/uploads/2012/01/Tipsheet_Employment-Support_NCDVTMH_Sept2011.pdf.
- Werquin, P. 2018. *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel: résultats, politiques et pratiques*. Paris: OCDE. Disponible à l'adresse: https://www.oecd-ilibrary.org/education/reconnaitre-l-apprentissage-non-formel-et-informel_9789264063877-fr.
- Winrock International. 2020. *Providing Help and Hope for those Who've Come Home: For Men and Women Who Have Escaped Trafficking in Bangladesh*. SDC Bangladesh CTIP Ashshash. Little Rock, AK. Disponible à l'adresse: <https://www.winrock.org/project/providing-help-and-hope-for-those-who've-come-home/> [28 sept. 2020].



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

ISBN 978-92-2-034043-1



9 789220 340431