



Organisation  
internationale  
du Travail

Initiative  
pour le recrutement  
équitable

# ► Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT: stratégie 2021-2025

Faire le point et aller de l'avant





## Table des matières

<b>Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT</b>	4
<b>Vision et mission</b>	5
Énoncé de vision	5
Énoncé de mission	5
<b>Piliers et Objectifs</b>	6
Pilier n° 1: Améliorer, échanger et diffuser les connaissances mondiales sur les processus de recrutement nationaux et internationaux	6
Pilier n° 2: Améliorer les lois, les politiques et leur application pour promouvoir le recrutement équitable	8
Pilier n° 3: Promouvoir des pratiques équitables au niveau des entreprises	10
Pilier n° 4: Autonomiser et protéger les travailleurs	12

## ► Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT

L'Initiative pour le recrutement équitable a été lancée en 2014 dans le cadre de l'appel du Directeur général de l'OIT en faveur d'un Programme de migration équitable. Depuis son lancement, elle a joué un rôle essentiel dans le travail que mène l'OIT dans le domaine du recrutement national et international des travailleurs, donnant ainsi un élan et une visibilité renouvelés à cette thématique essentielle. Tout au long de la mise en œuvre de la première phase de cette stratégie entre 2014 et 2019, le rôle de l'OIT et de ses mandants a pris de l'ampleur, et le développement de connaissances, d'outils et d'orientations supplémentaires a contribué à faire avancer le débat international sur le sujet.

La deuxième phase de l'Initiative continuera à se baser sur les normes internationales du travail pertinentes, sur les orientations mondiales en matière de recrutement équitable et sur le dialogue social entre les institutions de gouvernance et les acteurs du marché du travail, à savoir, ceux qui ont une connaissance directe des défis et opportunités découlant de la mise en œuvre de pratiques de recrutement équitable. L'Initiative a permis de faire converger le dialogue politique international, la production de connaissances et de données, et les interventions de terrain, où des dispositifs sont évalués, mis en œuvre et où une expertise est créée.

Dans le prolongement de la phase I, l'Initiative, qui place en son cœur le tripartisme et le dialogue social, est mise en œuvre en étroite collaboration avec les gouvernements, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, le secteur privé ainsi que les autres partenaires clés et se base sur quatre piliers :



Cette initiative est axée autour des [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable \(PGDO\)](#), adoptés en 2016 et complétés par la [Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#), adoptée quant à elle en 2018 pour être lue de manière conjointe. Ces deux documents ont été négociés par un groupe tripartite d'experts et adoptés par le Conseil d'administration du BIT. Il s'agit des directives les plus à jour reconnues au niveau international dans le domaine du recrutement. Elles se fondent sur les normes internationales du travail, ont été adoptées dans le cadre d'un processus de dialogue social tripartite et sont documentées par des recherches approfondies. Ces directives constituent ainsi le texte de référence le plus légitime pour les acteurs privés et publics en quête d'orientations sur les politiques et les pratiques de recrutement. Elles sont utilisées par les organisations internationales et ont servi de référence dans le cadre des processus mondiaux et régionaux afférents à la migration et au travail forcé, ainsi que pour l'élaboration et la révision des cadres réglementaires nationaux et des accords bilatéraux de travail<sup>1</sup>.

## ► Vision et mission

---

### Énoncé de vision

Les pratiques de recrutement<sup>2</sup> nationales et transfrontalières doivent se baser sur les normes du travail, être mises en œuvre dans le cadre du dialogue social et garantir l'égalité des genres. Elles doivent notamment:

1. être transparentes, réglementées, surveillées et effectivement appliquées;
2. protéger l'ensemble des droits des travailleurs, y compris les Principes et droits fondamentaux au travail, et prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé;
3. contribuer aux politiques en faveur de l'emploi et répondre efficacement aux besoins du marché du travail, y compris en matière de reprise et de résilience.

### Énoncé de mission

Développer et diffuser les connaissances, promouvoir les droits, renforcer les capacités, favoriser le dialogue social, actualiser les réglementations et établir des partenariats visant la promotion du recrutement équitable.



---

1 Y compris l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), la Confédération syndicale internationale (CSI), le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, le Cadre de politique de migration révisé pour l'Afrique (2018-2030), entre autres (voir Annexe 1).

2 Conformément aux Principes généraux et directives opérationnelles, le terme «recrutement» comprend notamment la publicité, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, l'embauche et le placement, et en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine le cas échéant. Cela s'applique aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux personnes déjà engagées dans une relation de travail.

## ► Piliers et objectifs

### 1 Pilier

## Améliorer, échanger et diffuser les connaissances mondiales sur les processus de recrutement nationaux et internationaux

La deuxième phase de l'Initiative consolidera et développera les connaissances et les données existantes. À la lumière de la crise sanitaire internationale, l'Initiative analysera l'impact du COVID-19 sur les pratiques de recrutement, y compris en ce qui concerne les pratiques potentiellement discriminatoires en œuvre dans différents secteurs de l'économie et diverses régions géographiques. Elle identifiera et documentera en outre les pratiques émergentes à même d'améliorer la situation actuelle.

L'Initiative pour le recrutement équitable continuera de générer et mettre à jour les données statistiques sur les commissions de recrutement et les frais connexes en vue de:

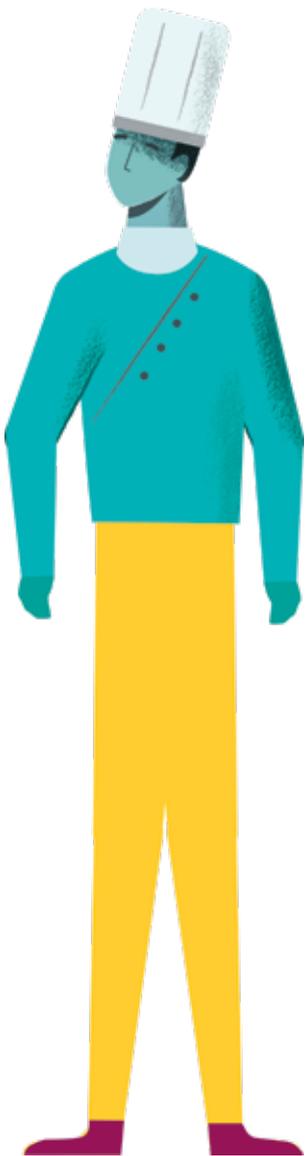
- les quantifier pour mieux comprendre et mettre en lumière leur impact sur les travailleurs, les employeurs, les agences de recrutement et les entreprises;
- suivre les progrès réalisés au fil du temps et établir des liens entre commissions de recrutement et violations des droits au travail, et en particulier des Principes et droits fondamentaux au travail;
- analyser la relation entre choix politiques pertinents et commissions de recrutement, plaider en faveur d'une réforme politique et législative, et appeler à un engagement et à des actions au niveau mondial pour les éliminer.

L'Initiative lancera également un pôle de connaissances visant à développer et à échanger des recherches, des données et autres bonnes pratiques, ainsi qu'à identifier les domaines présentant des lacunes quant aux principes de recrutement équitable. Dans l'esprit de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019, ce pôle adoptera une approche centrée sur l'humain et tournée vers l'avenir pour faire progresser et diffuser les connaissances, les outils et les données, et mettre en relation les experts et les organisations de toutes les régions impliqués dans des thématiques clés telles que l'inspection du travail, les marchés publics, l'accès à la justice et aux voies de recours, ou encore les données statistiques, entre autres.

Ce pôle permettra par ailleurs de créer ou de soutenir des réseaux d'acteurs et d'experts du recrutement équitable et des domaines connexes, facilitant ainsi la mise en place d'une «communauté de pratique» parmi les experts et les acteurs du domaine, les gouvernements, les partenaires sociaux et autres organisations plaidant pour un recrutement équitable, et ce grâce à l'organisation d'échanges et d'opportunités d'apprentissage entre pairs, à la mise en œuvre d'approches innovantes et à l'ouverture de nouveaux fronts de travail. Le pôle servira également à promouvoir les innovations dans le cadre de chacun des piliers stratégiques de l'Initiative et s'assurera que les résultats de ces innovations soient dûment évalués afin d'en permettre l'expansion et la réplique. Les recherches menées et les données collectées et échangées serviront de prisme pour l'analyse de l'impact des différents choix politiques sur les groupes les plus divers, tels que les femmes, les migrants, les travailleurs handicapés et autres groupes en quête d'équité.

Ce pôle contribuera en outre à la traduction des connaissances acquises grâce aux interventions pilotes en messages politiques (applicables), ainsi qu'à la promotion du débat mondial et à l'élaboration de nouvelles législations, politiques ou mécanismes volontaires fondés sur l'expérience et les normes internationales. Il permettra d'identifier les défis/questions d'ordre pratique rencontrés par les mandants dans la mise en œuvre des orientations mondiales et donc d'élaborer un ensemble d'outils ciblés et adaptés pour relever les défis en question. Les connaissances acquises alimenteront les activités et les outils de formation et de renforcement des capacités.

Enfin, l'Initiative poursuivra son engagement auprès des journalistes pour soutenir la production de reportages de qualité sur le travail forcé et les questions de recrutement équitable, grâce à la création ou au renforcement de réseaux de journalistes spécialisés, ainsi qu'à l'établissement de partenariats avec des institutions dotées de la capacité et du mandat nécessaires à la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation à destination des médias.



## Objectifs

- ▶ **Objectif 1.1** Production et diffusion de données et de recherches de qualité dans les domaines thématiques ou les secteurs clés, y compris le secteur de la santé et des services à la personne, l'agriculture, la construction, les transports et les services.
- ▶ **Objectif 1.2** Production et diffusion de directives et d'outils novateurs et fondés sur des données factuelles.
- ▶ **Objectif 1.3** Promotion effective des normes et principes de recrutement équitable de l'OIT, y compris des Principes et droits fondamentaux au travail, au sein des programmes mondiaux et régionaux, et mise en œuvre d'innovations pilotes.
- ▶ **Objectif 1.4** Tenue effective de formations et de sessions de renforcement des capacités en partenariat avec le Centre international de formation de l'OIT, et conception, adaptation et mise à jour du matériel pédagogique destiné à répondre aux besoins émergents.
- ▶ **Objectif 1.5** Amélioration de l'accès du grand public aux informations sur les pratiques de recrutement abusives et leur impact en matière de travail forcé, de servitude pour dettes et de traite des êtres humains, notamment grâce à une couverture médiatique améliorée et précise.



## Améliorer les lois, les politiques et leur application pour promouvoir le recrutement équitable

Au-delà du partage des connaissances, la deuxième phase se concentrera davantage sur la mise en œuvre du recrutement équitable sur le terrain, en se penchant plus spécifiquement sur les réformes réglementaires nécessaires aux niveaux national et bilatéral, y compris en ce qui concerne la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail. Dans le cadre de sa promotion d'un dialogue social solide, l'Initiative pour le recrutement équitable soutiendra les mandants dans leurs efforts pour aligner leurs lois et politiques sur les normes internationales du travail pertinentes - en particulier la convention n°181 de l'OIT, les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et la définition des commissions de recrutement et frais connexes - tout en veillant à ce que le principe de non-discrimination soit respecté. L'Initiative fera également partie de la réponse de l'OIT à la pandémie de COVID-19 en vue d'un nouveau contrat social où la reconstruction et la résilience seront basés sur des emplois inclusifs respectueux du climat et des droits, avec des salaires justes et une protection sociale universelle.

Un soutien ciblé aux efforts de réglementation, à la mise en œuvre de la législation et des politiques, et à des mécanismes efficaces de contrôle et d'application est nécessaire pour créer un environnement propice à l'expansion des pratiques de recrutement équitable. Des réglementations efficaces peuvent créer les «règles du jeu équitables» nécessaires pour que les recruteurs et les employeurs les respectant puissent opérer sur le marché, aider à protéger les droits des travailleurs, adhérer aux principes et droits fondamentaux au travail et réduire l'étendue et la gamme des opportunités dont pourraient profiter les acteurs les moins scrupuleux. La deuxième phase de l'Initiative évoluera vers des actions ciblées relatives à la mise en place et à la transition d'un marché du travail accessible. L'activation d'un cadre réglementaire favorable au recrutement équitable permettra finalement de soutenir la création d'emplois et les opportunités d'embauche.

Le cas échéant, l'Initiative cherchera à intégrer des éléments de recrutement équitable dans les stratégies nationales visant à éradiquer le travail forcé et la traite des êtres humains élaborées par les mandants des pays pionniers de l'Alliance 8.7<sup>3</sup>. Pour s'attaquer aux causes profondes du travail forcé et de la traite des êtres humains, l'Initiative donnera la priorité aux solutions allant dans le sens de la non-discrimination et de l'activation du marché du travail. L'Initiative s'appuiera plus encore sur les processus de l'Alliance et ses diverses parties prenantes pour approfondir la compréhension des membres de l'Alliance quant aux synergies existantes entre infractions de recrutement, travail forcé et traite des êtres humains. Les capacités et les mécanismes nationaux seront renforcés en vue de l'adoption de mesures préventives et de la garantie d'accès à des voies de recours efficaces.

Les accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre constituent l'un des instruments clés de régulation, promotion et contrôle des pratiques transfrontalières de recrutement équitable, et c'est pour cette raison que l'Initiative est associée aux travaux de l'OIT concernant l'élaboration de directives applicables aux accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre, y compris par le biais du Réseau des Nations Unies sur la migration.

L'Initiative s'attachera à collecter, systématiser et diffuser les pratiques émergentes visant à faire face aux multiples impacts négatifs de la pandémie de COVID-19 sur les opportunités de recrutement, sur les agences de recrutement, sur les secteurs déjà gravement touchés par les crises, ainsi que sur les travailleurs, les employeurs et leurs organisations. Il s'agit ainsi de relever les défis préexistants et d'améliorer la situation post-crise en matière de recrutement.

En partant du principe de ce que les normes internationales du travail constituent la pierre angulaire d'une réglementation efficace, l'Initiative s'appuiera sur les convergences avec les travaux de l'OIT pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail pertinentes<sup>4</sup>. Cela impliquera notamment d'aider les États Membres à prendre des mesures en vue de la ratification des conventions nos 88 et 181 en développant des synergies avec le suivi des recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, comme l'a sollicité le Conseil d'administration.

<sup>3</sup> Les pays pionniers s'engagent à accélérer les efforts pour atteindre la cible 8.7 des ODD, notamment en mobilisant les parties prenantes nationales autour de stratégies nationales d'éradication du travail forcé, de la traite des êtres humains et du travail des enfants.

<sup>4</sup> Les normes internationales du travail pertinentes incluent les conventions nos 88, 97, 141, 181 et 189, le protocole no 29 et les recommandations nos 201 et 203



## Objectifs

- ▶ **Objectif 2.1** Adoption et mise en œuvre de lois et de politiques nationales, en collaboration avec les partenaires sociaux, visant à soutenir la création d'emplois et à protéger les travailleurs tout au long du processus de recrutement.
- ▶ **Objectif 2.2** Augmentation du nombre de pays mettant en œuvre ou améliorant leur système de contrôle du recrutement afin d'identifier les infractions y afférentes et d'offrir des recours efficaces.
- ▶ **Objectif 2.3** Augmentation du nombre de pays signant ou renégociant des accords bilatéraux en matière de travail conformes aux normes et principes de l'OIT, et ce au travers du dialogue social à toutes les étapes.
- ▶ **Objectif 2.4** Engagement effectif des organisations de travailleurs et d'employeurs dans un dialogue social bipartite ou tripartite dans le domaine du recrutement.
- ▶ **Objectif 2.5** Augmentation du nombre de pays prenant des mesures pour ratifier les normes internationales du travail pertinentes pour le recrutement équitable.



## Promouvoir des pratiques équitables au niveau des entreprises

Le point de vue des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs fait souvent défaut lorsque les décideurs politiques élaborent des lois et autres politiques de recrutement. L'Initiative cherchera à mettre en place ou à renforcer les mécanismes existants de dialogue social tripartite et bipartite afin d'assurer une compréhension claire des besoins et des défis qui se présentent des deux côtés.

Le recrutement équitable aide à la création d'emplois décents, offre de nouvelles opportunités d'emploi, améliore le fonctionnement du marché du travail et prévient les violations des droits au travail et des droits humains, y compris la discrimination. En effet, les processus de recrutement sont susceptibles de mener à des situations de travail forcé, y compris par la tromperie, la confiscation illégale des documents d'identité, ou encore l'endettement résultant du paiement de commissions de recrutement et de frais connexes, entre autres.

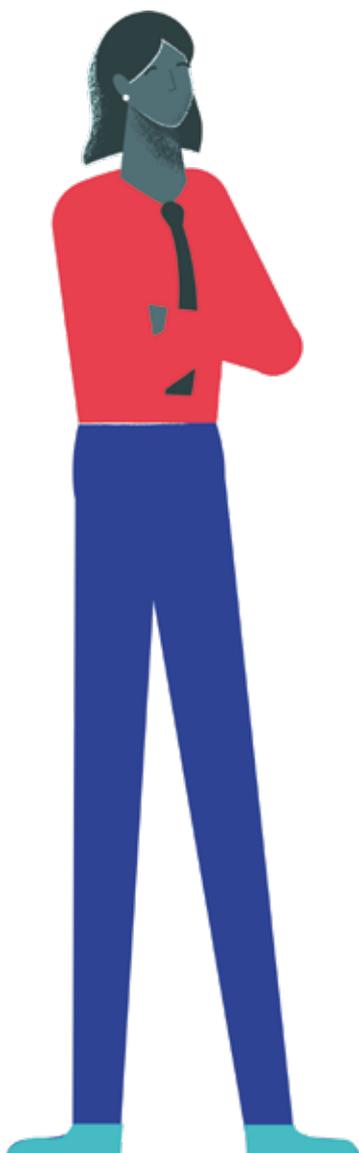
Au cours de sa première phase, l'initiative a produit des connaissances et des outils visant à soutenir les entreprises dans leur engagement à promouvoir des pratiques équitables à tous les niveaux, et plus spécifiquement au niveau mondial, grâce au Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé de l'OIT, et au niveau des couloirs de migration à travers une initiative pilote menée entre le Népal et la Jordanie. La deuxième phase encouragera et renforcera les actions des employeurs destinées à promouvoir un recrutement équitable par le biais de la défense des politiques y afférentes, de la prestation de services aux employeurs et de la sensibilisation de ces derniers.

Au cours de la phase II, l'Initiative se concentrera sur les défis spécifiques des petites et moyennes entreprises, qui ne disposent souvent pas de départements de ressources humaines ni de moyens supplémentaires à allouer aux procédures de recrutement. L'Initiative développera une boîte à outils à destination des petites et moyennes entreprises, avec des procédures et des conseils faciles à suivre pour les aider à atténuer plus efficacement les risques potentiels et à assurer un suivi effectif de leurs procédures de recrutement.

Au niveau des pays et des couloirs de migration, l'Initiative vise à collaborer avec des agences de recrutement privées conformes et leurs organisations professionnelles aux niveaux national et mondial. L'Initiative les soutiendra pour relever les défis liés à l'impact négatif de la pandémie de COVID-19. Il s'agira notamment d'offrir des opportunités d'échanges et d'apprentissage entre pairs, de favoriser des approches innovantes et de promouvoir l'utilisation de solutions numériques pour accroître l'efficacité et la transparence de prestations de services justes et efficaces au bénéfice des employeurs et des travailleurs.

Au niveau mondial, il sera donné suite aux alliances avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE), la Confédération mondiale pour l'emploi (World Employment Confederation-WEC) et les réseaux d'entreprises concernés afin de saisir toutes les opportunités de mise en œuvre d'approches innovantes en matière de recrutement. L'Initiative s'appuiera sur les alliances externes existantes et les développera<sup>5</sup> en vue de documenter et de promouvoir encore davantage les analyses de rentabilité relatives au recrutement équitable.

<sup>5</sup> Y compris le Groupe d'action de l'Alliance 8.7 sur les chaînes d'approvisionnement et le Business Advisory Group de l'OCDE, en particulier lorsqu'il s'agit de recrutement transfrontalier.



## Objectifs

- ▶ **Objectif 3.1** Renforcement, au profit des entreprises et employeurs des réseaux de l'OIE, ainsi que des réseaux de l'OIT (tels que le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé de l'OIT, l'Alliance 8.7, la Plateforme sur le travail des enfants, etc.) et autres secteurs pertinents, de la sensibilisation et de l'accès aux connaissances, à l'orientation et aux outils visant le changement des pratiques de recrutement dans un esprit d'égalité de genre et la mise en œuvre des directives de l'OIT.
- ▶ **Objectif 3.2** Amélioration de l'accès des entreprises, et en particulier des PME, aux outils nationaux et/ou sectoriels spécifiques pour mener une diligence raisonnable visant la mise en œuvre de pratiques de recrutement équitable.
- ▶ **Objectif 3.3** Renforcement, au profit des agences d'emploi privées (et, le cas échéant, des services publics de l'emploi), de la sensibilisation et de l'accès aux connaissances, à l'orientation et aux outils visant le changement des pratiques, la tenue d'une diligence raisonnable et l'alignement sur les programmes volontaires.



## Autonomiser et protéger les travailleurs

L'Initiative adopte une approche fondée sur les droits et cherche à promouvoir la protection des droits des travailleurs au stade du recrutement, étant entendu que c'est souvent lors de cette étape que les travailleurs sont confrontés à de nombreux défis pouvant entraîner un risque accru d'abus et d'exploitation.

Les intérêts des travailleurs peuvent être mieux intégrés aux réglementations nationales en matière de recrutement et aux accords bilatéraux pertinents sur la migration de main-d'œuvre si l'on encourage la participation effective des syndicats aux discussions sur les politiques à mener, au contrôle des processus de recrutement et, plus largement, à la gouvernance même de la migration de main-d'œuvre. Les syndicats ont un rôle déterminant à jouer dans la promotion de pratiques équitables durant la phase de recrutement et pour favoriser une expérience de migration positive chez celles et ceux qui cherchent un emploi à l'étranger. Les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et la Définition des commissions de recrutement et frais connexes de l'OIT fournissent des orientations aux mandats tripartites nationaux en vue de l'élaboration et de la mise en application de lois, politiques et pratiques de recrutement améliorées à même de mieux protéger les travailleurs migrants et les demandeurs d'emploi.

La protection des travailleurs tout au long de leur parcours de recrutement est d'autant plus primordiale au lendemain d'une pandémie de COVID-19 qui a affecté aussi bien les travailleurs que les employeurs. Les moyens de subsistance des ménages du monde entier ont été compromis, créant ainsi de nouvelles vulnérabilités en raison de la disparition soudaine d'opportunités d'emploi auparavant stables et d'un endettement massif.

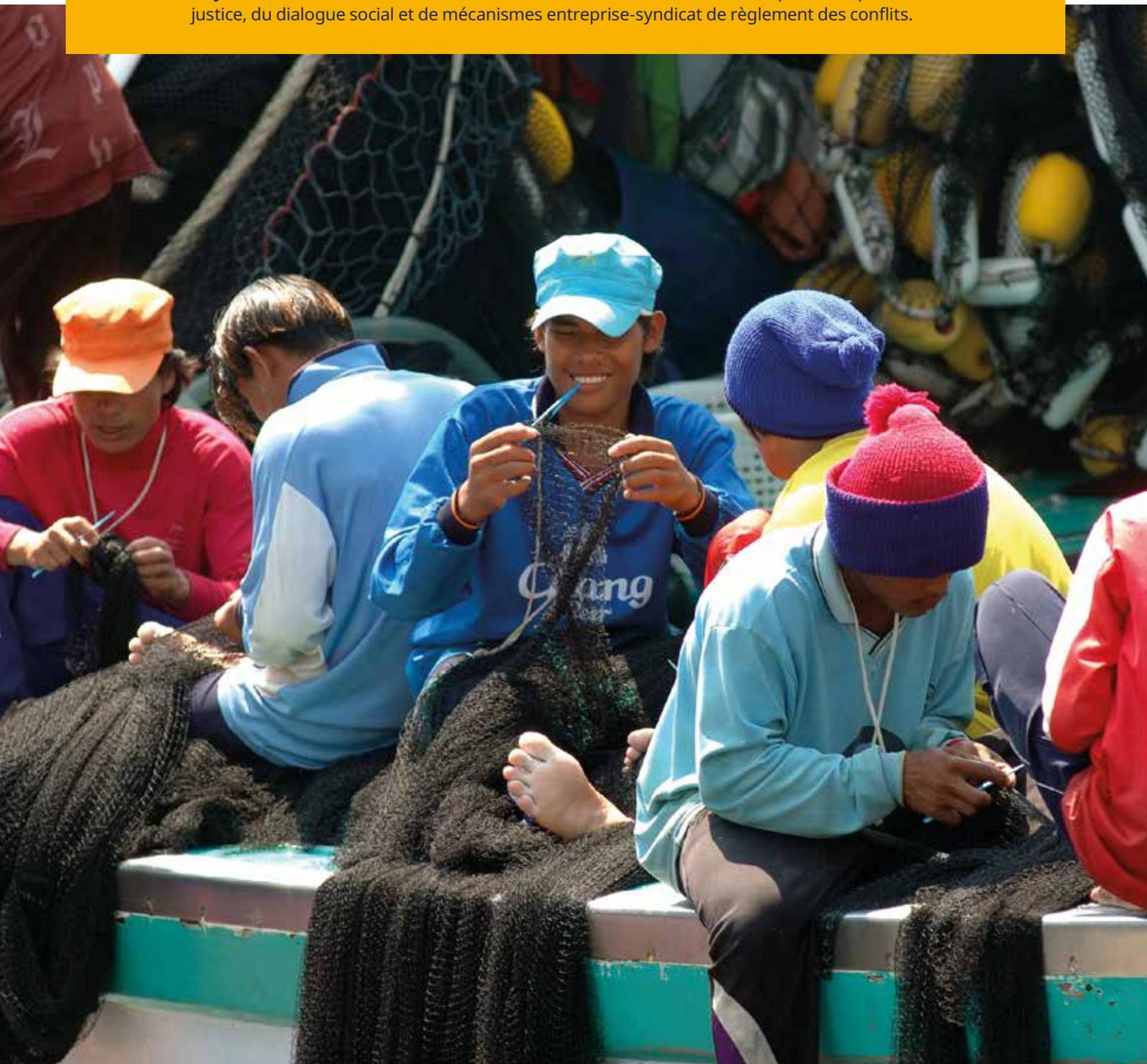
L'alliance stratégique avec la Confédération syndicale internationale (CSI) pour la création de la plate-forme mondiale de recrutement équitable «Recruitment Advisor»<sup>6</sup> constitue l'une des réalisations les plus importantes de l'Initiative. Cette plate-forme sera encore renforcée à l'avenir, notamment grâce à l'utilisation de la technologie numérique et des médias sociaux. Plus généralement, l'Initiative encouragera et renforcera l'action syndicale de promotion et de protection des droits des travailleurs grâce à leur présence dans le dialogue social, le plaidoyer politique, la prestation de services aux travailleurs et la sensibilisation de ces derniers.



<sup>6</sup> [www.recruitmentadvisor.org](http://www.recruitmentadvisor.org)

## Objectifs

- ▶ **Objectif 4.1** Renforcement, au profit des organisations des travailleurs, de la sensibilisation et de l'accès aux connaissances, à l'orientation et aux outils visant l'augmentation de la représentation des travailleurs migrants en leur sein.
- ▶ **Objectif 4.2** Renforcement, au profit des organisations des travailleurs, de la sensibilisation et de l'accès aux connaissances, à l'orientation et aux outils visant l'amélioration et l'expansion de leurs activités de soutien et de promotion du recrutement équitable, le cas échéant en partenariat avec des organisations de la société civile.
- ▶ **Objectif 4.3** Diffusion auprès des travailleurs d'informations indépendantes, pertinentes, compréhensibles et exploitables sur leurs droits et obligations en matière de recrutement, y compris sur l'accès à la justice et autres recours.
- ▶ **Objectif 4.4** Accès effectif des travailleurs aux indemnités et autres réparations par l'entremise de la justice, du dialogue social et de mécanismes entreprise-syndicat de règlement des conflits.









Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS)

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

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

[ilo.org/fairrecruitment](https://ilo.org/fairrecruitment)

Copyright © Organisation internationale du Travail – 2021  
Publié en août 2021