



Organisation
internationale
du Travail

Initiative
pour le recrutement
équitable



INITIATIVE POUR LE RECRUTEMENT ÉQUITABLE

La voie à suivre : de la politique à la pratique

19-20 mai 2025

📍 Organisation internationale du Travail, Genève, Suisse

Note conceptuelle et ordre du jour préliminaire

► Recrutement équitable : normes essentielles et défis persistants

Le recrutement équitable a été décrit comme "l'origine du travail décent", soulignant son rôle essentiel dans la protection des travailleurs et le fonctionnement efficace des marchés du travail. Alors que des transitions majeures transforment le monde du travail, de nouveaux défis apparaissent qui exigent un engagement renouvelé et une action concertée, y compris dans le domaine du recrutement de main-d'œuvre. Dans ce contexte, une réglementation et un contrôle adéquats des acteurs et des pratiques de recrutement sont plus que jamais essentiels pour parvenir à la justice sociale.

Toutefois, **les abus liés au recrutement**, tels que la discrimination, la tromperie sur les contrats et l'extorsion d'honoraires élevés aux travailleurs, **restent très répandus**, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières. Ces risques sont **particulièrement élevés pour les travailleurs migrants**, car ils sont souvent pris au piège d'un recrutement trompeur ou coercitif, qui débouche parfois sur le travail forcé et la traite des personnes. Des recherches récentes de l'OIT révèlent que les travailleurs migrants sont trois fois plus susceptibles d'être soumis au travail forcé que les autres travailleurs, ce qui s'explique en grande partie par des pratiques de recrutement déloyales. Les profits illégaux générés par le paiement des commissions de recrutement et des frais connexes par les migrants en situation de travail forcé sont estimés à 5,6 milliards de dollars américains.¹

Dans les pays, les travailleurs rencontrent également des difficultés importantes. Des frais de recrutement exorbitants entraînant une servitude pour dettes, la discrimination et la tromperie affectent également les migrants internes et les demandeurs d'emploi locaux. Des cas de recrutement forcé persistent également dans certains contextes, notamment par le biais du travail forcé imposé par l'État, impliquant la mobilisation forcée de fonctionnaires et d'autres personnes pour des travaux agricoles ou des transferts de main-d'œuvre coercitifs dans le cadre desquels les travailleurs sont pénalisés s'ils refusent leur affectation.

Ces pratiques abusives nuisent au fonctionnement des marchés du travail et à la protection des travailleurs, tant au niveau international que national.

► Initiative pour le recrutement équitable : une décennie de progrès et perspectives d'avenir

¹ [Profits et pauvreté : L'économie du travail forcé | Organisation internationale du travail \(ilo.org\)](http://Profits et pauvreté : L'économie du travail forcé | Organisation internationale du travail (ilo.org))

En réponse à ces défis, le directeur général de l'OIT a lancé en 2014 [l'Initiative pour le recrutement équitable \(FRI\)](#). Fondée sur les Normes internationales du travail, le dialogue social et l'égalité, l'Initiative adopte une approche holistique du recrutement. Elle porte sur la protection des droits humains et du travail, en particulier pour les travailleurs les plus exposés au risque d'exploitation, et sert également de catalyseur essentiel au travail décent et au bon fonctionnement des marchés du travail.

L'Initiative vise garantir des pratiques de recrutement, tant au niveau national que transfrontalier, qui :

- sont transparentes et font l'objet d'une réglementation, d'un suivi et d'une application efficaces
- protègent tous les droits des travailleurs, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, et prévenir le travail forcé et la traite des personnes
- informent et répondent efficacement aux politiques de l'emploi et aux besoins du marché du travail, y compris en matière de reprise et de résilience

Le programme de l'Initiative a été mis en œuvre en deux phases : 2014-2020 et 2021-2025. Elle implique une étroite collaboration avec les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, le secteur privé et d'autres partenaires clés.

L'Initiative met l'accent sur la nécessité de disposer d'institutions du marché du travail solides et bien réglementées, ainsi que d'un dialogue social. Elle encourage une coopération efficace entre les services publics et privés de l'emploi afin de garantir une adéquation efficace entre les emplois et les compétences, et vise à créer des conditions de concurrence équitables pour les employeurs et les agences d'emploi privées. En tant que telle, elle facilite également l'intégration des travailleurs migrants et des ressortissants nationaux.

En outre, l'Initiative appelle à la mise en place de systèmes efficaces de mise en œuvre et de suivi, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières, afin de veiller à ce que tous les acteurs concernés respectent ces principes et que les violations soient portées devant la justice, y compris les mécanismes de réparation pour les victimes. Ces mesures nécessitent un soutien aux inspections du travail pour qu'elles puissent contrôler efficacement les agences d'emploi privées et détecter les violations en matière de recrutement, ainsi qu'un soutien au rôle des syndicats dans le contrôle des pratiques de recrutement et la fourniture de services pertinents aux travailleurs migrants dans les pays d'origine et de destination. Pour parvenir à un recrutement équitable, il faut donc une approche intégrée, impliquant tous les acteurs du monde du travail et garantissant la cohérence des politiques.

Au cœur de l'Initiative se trouvent les [Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable](#) (PGDO), qui sont complétés par une [Définition des commissions](#)

[de recrutement et frais connexes](#). Ensemble, ces documents représentent les orientations mondiales négociées les plus complètes sur le recrutement, qui orientent l'action de l'OIT et inspirent les parties prenantes concernées à tous les niveaux.

Le travail de l'Initiative s'articule autour de quatre piliers stratégiques, chacun ayant des objectifs spécifiques identifiés avec les mandants et les partenaires de l'OIT :



Pour marquer 10^{ème} anniversaire de l'Initiative, l'OIT a passé en revue ses réalisations et consolide les pratiques réussies et les enseignements tirés afin d'identifier les lacunes, les priorités futures et les nouveaux défis. Ces pratiques couvrent des domaines tels que les centres de ressources pour les travailleurs migrants, le renforcement de la capacité des services publics de l'emploi à soutenir les travailleurs migrants, les stratégies d'adaptation des pratiques de recrutement aux contextes de crise, les centres d'emploi pour faciliter la migration de la main-d'œuvre, la révision du cadre juridique régissant les pratiques de recrutement, l'inclusion de la prise en compte du recrutement équitable dans les négociations d'accords bilatéraux.

Les progrès ont été indéniablement importants au cours de la dernière décennie en ce qui concerne la connaissance et la sensibilisation aux défis liés au recrutement, l'élaboration d'orientations et d'outils pour des réponses politiques et réglementaires appropriées, l'adaptation des cadres juridiques, l'expérimentation d'approches novatrices et le renforcement de la capacité des travailleurs et des employeurs à reconnaître et à mettre en œuvre le recrutement équitable dans la pratique. Cependant, l'application effective, la mise en œuvre et l'extensibilité des résultats restent des défis majeurs, limitant l'impact sur le terrain. Cette question est plus opportune et pertinente que jamais, compte tenu des efforts considérables déployés pour élargir les voies de migration liées à la main-d'œuvre en tant que moyen essentiel de promouvoir une migration régulière et ordonnée et en tant qu'alternative à la réinstallation des réfugiés. Une expansion aussi rapide peut entraîner des risques supplémentaires si elle n'est pas correctement gérée et soutenue.

Pour que les pratiques de recrutement profitent réellement aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements, il est essentiel de renforcer la mise en œuvre et l'application des règles. Cela nécessite des solutions pratiques, concrètes et localisées, la mise à l'essai et l'élargissement des "modèles d'intervention", y compris d'un point de vue sectoriel, et le renforcement de la capacité opérationnelle des parties prenantes concernées.

Un autre élément clé consiste à souligner que le recrutement équitable est le lieu où le travail décent commence pour tous les travailleurs sans discrimination, qu'ils soient nationaux ou migrants, dans tous les secteurs, recrutés localement ou au-delà des frontières internationales, par tout type de canal de recrutement. C'est pourquoi l'Initiative redoublera d'efforts pour promouvoir les approches multipartites et élargir et approfondir l'engagement tous les domaines d'activité de l'OIT, en encourageant la collaboration et le partenariat au sein et en dehors de l'OIT, à tous les niveaux.

Enfin, le comité consultatif tripartite de l'Initiative, actif depuis 2021 et actuellement co-présidé par le Mexique et le Qatar, son champ d'action élargi afin d'assurer une plus grande représentativité géographique, par exemple pour inclure l'Amérique du Sud et le Pacifique, et continuera à fournir des orientations stratégiques pour faire avancer le programme, à identifier les nouveaux défis et à suggérer des réponses appropriées et des possibilités de partenariat pour amplifier l'impact.

► Objectifs

En consultation avec les membres tripartites du Comité consultatif, l'OIT propose **une discussion stratégique mondiale pour aider à façonner l'avenir de l'Initiative pour le recrutement équitable** en fonction des besoins de ses mandants. L'objectif est de s'appuyer sur les réalisations de l'Initiative pour le recrutement équitable, en vue de favoriser une collaboration renforcée et un engagement mondial pour mettre en œuvre et faire respecter de manière pratique et efficace le recrutement équitable pour tous les travailleurs.

Ce sera l'occasion pour l'OIT et ses mandants d'annoncer des résultats importants, notamment une nouvelle stratégie globale pour l'Initiative pour les années à venir, une nouvelle source de financement pour l'Initiative, de nouveaux partenariats stratégiques, et de discuter de la gouvernance de l'Initiative (y compris l'élargissement de la composition des comités consultatifs). L'ambition de l'Initiative dépendra de la capacité technique et financière de ses membres (y compris la mobilisation des ressources) et de la volonté des principaux partenaires et parties prenantes de contribuer à l'Initiative.

S'appuyant sur le bilan du 10^{ème} anniversaire et sur un document stratégique proposé pour l'avenir de l'Initiative pour le recrutement équitable, la conférence vise spécifiquement à :

- 1.** Examiner les progrès et les échanges sur les réalisations et les défis de l'Initiative au cours de la dernière décennie.
- 2.** Présentez la nouvelle stratégie mondiale de l'Initiative (2026 - 2030) et explorez des approches innovantes et axées sur les solutions pour mettre en œuvre le recrutement équitable dans des contextes nouveaux et émergents.
- 3.** Renforcer les partenariats et rechercher des possibilités d'établir des alliances et des synergies avec les parties prenantes concernées afin d'amplifier l'impact.
- 4.** S'engager avec les partenaires du développement sur les moyens de soutenir et d'amplifier les progrès en matière de recrutement équitable dans le monde entier à l'avenir.

► Les participants

L'événement réunira des **représentants de gouvernements, de travailleurs et d'employeurs** de pays qui se sont engagés à promouvoir le recrutement équitable, qui ont des pratiques prometteuses à partager et/ou qui se sont déjà engagés dans l'Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT.

Les membres du comité consultatif de l'Initiative seront ciblés en priorité. Il s'agit notamment de :

- Représentants des gouvernements (9) : Bangladesh, Brésil, Ghana, Italie, Kenya, Mexique, Philippines, Qatar, Trinité-et-Tobago, Tunisie, États-Unis.
- Vice-président, travailleurs : Confédération syndicale internationale (CSI)
- Vice-président, employeurs : Organisation internationale des employeurs (OIE)
- Donateurs : Direction du développement et de la coopération suisse (DDC), Commission européenne (CE)

En outre, et compte tenu de l'objectif de la conférence de promouvoir l'échange entre pairs à grande échelle, **les invitations seront étendues au-delà du comité consultatif pour cibler les mandants tripartites de l'OIT d'une liste plus large de pays** afin d'assurer la diversité géographique et thématique.

Enfin, des experts et des personnes ressources d'organisations internationales seront invités, notamment :

- Fédérations syndicales internationales
- Organisations de recruteurs de main-d'œuvre
- Organisations internationales
- Société civile, initiatives multipartites et universités