



Webinar

Fair Recruitment in a Digital Age

Migration, Labour Rights & the Role of Public Employment Services

30th October 2025



International
Labour
Organization



ITUC CSI IGB



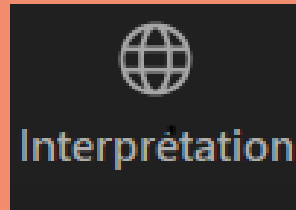
Employment opportunities for all



Welcome to the webinar of Fair Recruitment in a Digital Age: Migration, Labour Rights & the Role of Public Employment Services

Bienvenue au webinaire "Recrutement équitable à l'ère numérique : migration, droits du travail et rôle des services publics de l'emploi"

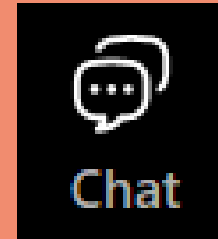
Bienvenidos al webinar "Contratación justa en la era digital: migración, derechos laborales y el papel de los servicios públicos de empleo"



Veuillez sélectionner votre langue (anglais, français ou espagnol) en cliquant sur l'icône représentant un globe terrestre située en bas de votre écran.

Merci de sélectionner votre langue (anglais, français, espagnol) en cliquant sur le globe en bas de votre écran.

Por favor, seleccione su idioma (inglés, francés, español) haciendo clic en el globo situado en la parte inferior de su pantalla.



Les questions peuvent être posées uniquement via le chat. Seules quelques questions recevront une réponse en direct, les autres seront traitées ultérieurement, dans le cadre du suivi de l'événement.

Les questions peuvent être posées uniquement via le chat. Seules quelques questions recevront une réponse en direct, les autres seront traitées ultérieurement, dans le cadre du suivi de l'événement.

Las preguntas sólo podrán formularse a través del chat. Solo se responderán algunas preguntas en directo, las otras se atenderán después, en el seguimiento del evento.

Modérateurs



Nicole Clobes

Secrétariat WAPES/Consultante



Anna-Karin Palm Olsson

Spécialiste technique de l'OIT



International
Labour
Organization



Intervenants



Maria Gallotti

Spécialiste en migration de main-d'œuvre – (Coordinatrice de l'initiative pour le recrutement équitable) – Division de la migration de main-d'œuvre · Organisation internationale du travail, OIT



Ira Rachmawati

Confédération syndicale internationale - Responsable des droits humains et syndicaux



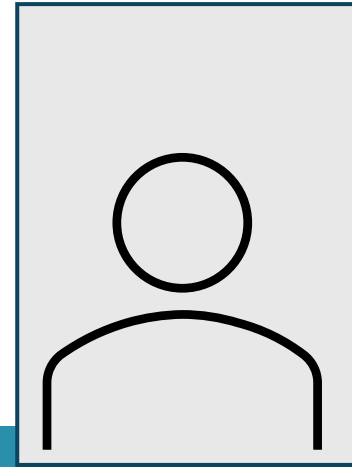
Professeur G. « Hari »

Harmuramath
Professeur en systèmes d'information - Royal Holloway Business School, Royal Holloway, Université de Londres



Edith Okoki

Directrice générale - Autorité nationale pour l'emploi (NEA), Kenya



Représentante de la Fédération des employeurs du Kenya (FKE)



International
Labour
Organization



Le recrutement équitable à l'ère numérique : la perspective mondiale de l'OIT

RECRUTEMENT ÉQUITABLE À L'ÈRE NUMÉRIQUE : MIGRATION, DROITS DU TRAVAIL ET RÔLE DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI

30 octobre 2025, 12h00 – 13h30

Maria Gallotti - OIT-MIGRANT
Initiative pour un recrutement équitable



Pourquoi mettre l'accent sur le recrutement équitable ?

▶ **\$5.6 Billion**

Recruitment fees and related costs constitute 15 per cent (\$5.6 billion) of the illegal annual profits from international migrant workers.

▶ **3X**

Migrant workers are 3x more at risk of forced labour.

▶ **20%**

Overall, 20% of forced labour cases emanate from debt bondage, often linked to recruitment fees and related costs.

▶ **15 Months**

Recruitment fees and related costs collected from workers can reach up to 15 months worth of wages.

▶ **43%**

Of workers in forced labour are deceived on the type of work they had initially agreed to.

▶ **Unfair recruitment practices**

Include forced recruitment through physical force, contract deception, debt bondage linked to repayment of recruitment fees, retention of passport, discrimination, illegal wage deductions to recover recruitment costs, threats...

Formes courantes d'abus en matière de recrutement

Avant le départ

- ▶ Frais de recrutement illégaux et coûts connexes, et corruption.
- ▶ Dettes et taux d'intérêt élevés.
- ▶ Tromperie et fraude

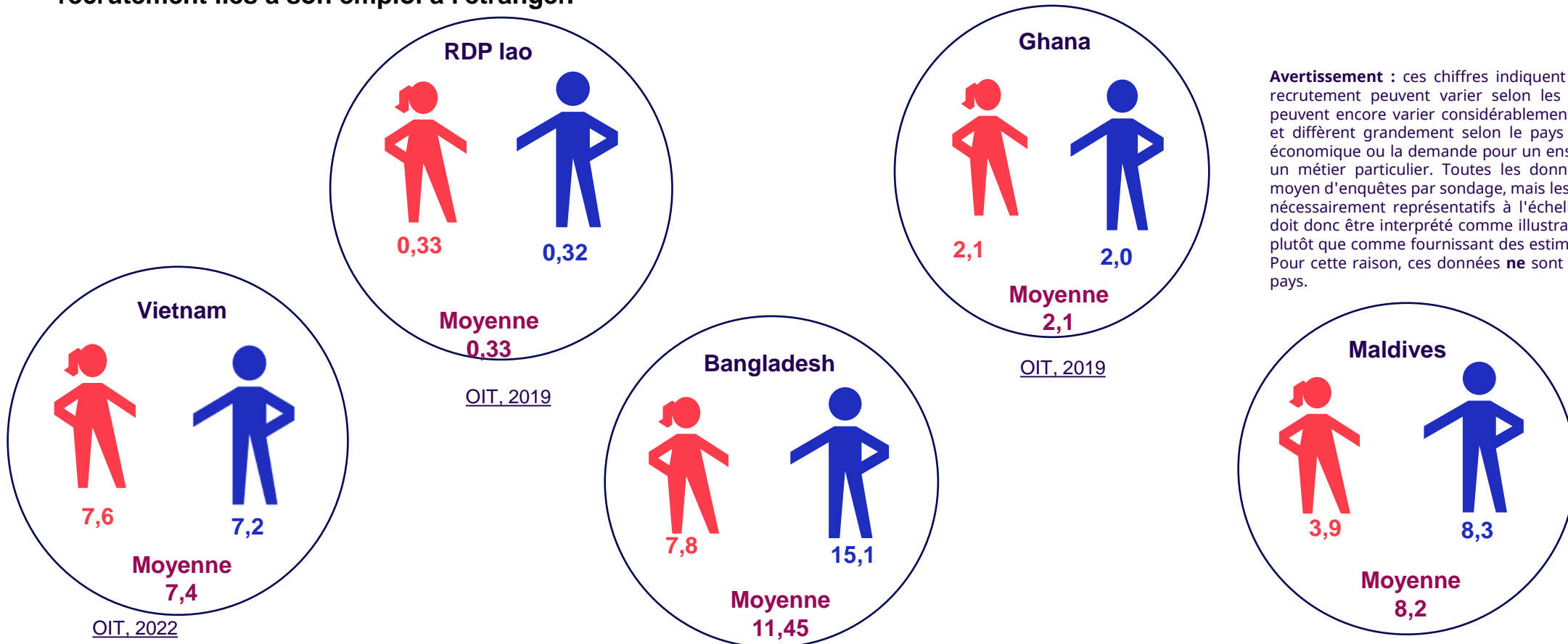


À destination

- ▶ Substitution de contrat.
- ▶ Rétention des passeports ou des documents de voyage.
- ▶ Non-paiement et déduction des salaires/vol de salaire.
- ▶ Servitude pour dettes liée au remboursement des frais et coûts de recrutement.
- ▶ Menaces si les travailleurs souhaitent quitter leur employeur, associées à la crainte d'être arrêtés, expulsés ou déportés du pays d'emploi.
- ▶ Les travailleurs sont liés à leurs employeurs par leurs permis de travail et les restrictions qui leur sont imposées en matière de changement d'employeur.

Indicateur des coûts de recrutement (RCI)

Les chiffres indiquent le nombre de mois de travail nécessaires à un travailleur migrant pour couvrir les coûts de recrutement liés à son emploi à l'étranger.



Avertissement : ces chiffres indiquent à quel point les coûts de recrutement peuvent varier selon les pays d'origine. Les coûts peuvent encore varier considérablement au sein d'un même pays et diffèrent grandement selon le pays de destination, le secteur économique ou la demande pour un ensemble de compétences ou un métier particulier. Toutes les données ont été recueillies au moyen d'enquêtes par sondage, mais les projets pilotes ne sont pas nécessairement représentatifs à l'échelle nationale. Le graphique doit donc être interprété comme illustrant les différences d'échelle plutôt que comme fournissant des estimations nationales par pays. Pour cette raison, ces données **ne** sont **pas** comparables entre les pays.

► Qu'est-ce qu'un recrutement équitable ?

« Un recrutement effectué dans le respect de la loi, conformément aux normes internationales du travail et dans le respect des droits de l'homme, sans discrimination et en protégeant les travailleurs contre les situations abusives ».

Champ d'application : le recrutement comprend la sélection, le transport, le placement dans un emploi et, pour les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine des travailleurs si nécessaire.

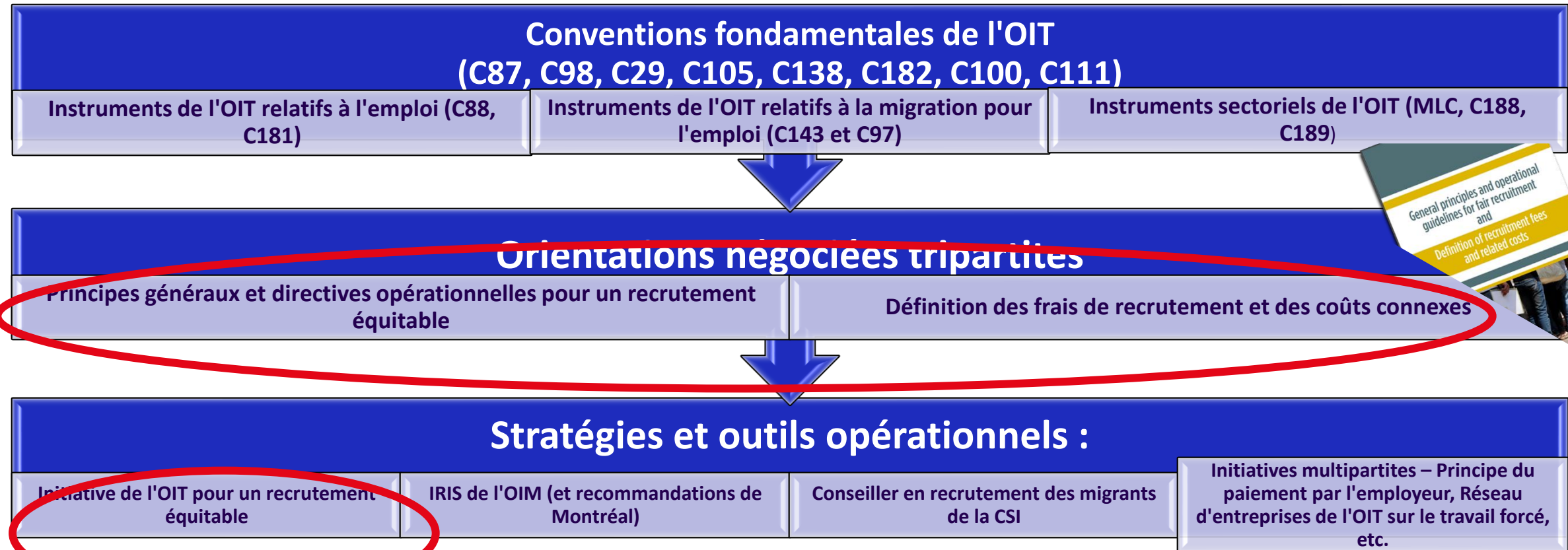
Il s'applique au recrutement à l'intérieur et à l'extérieur des frontières internationales.



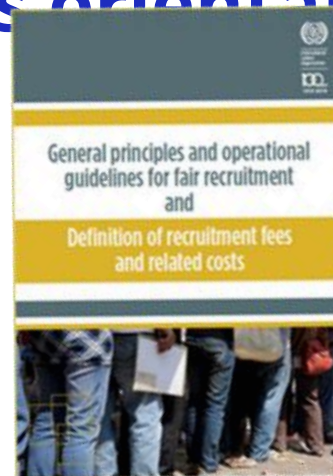
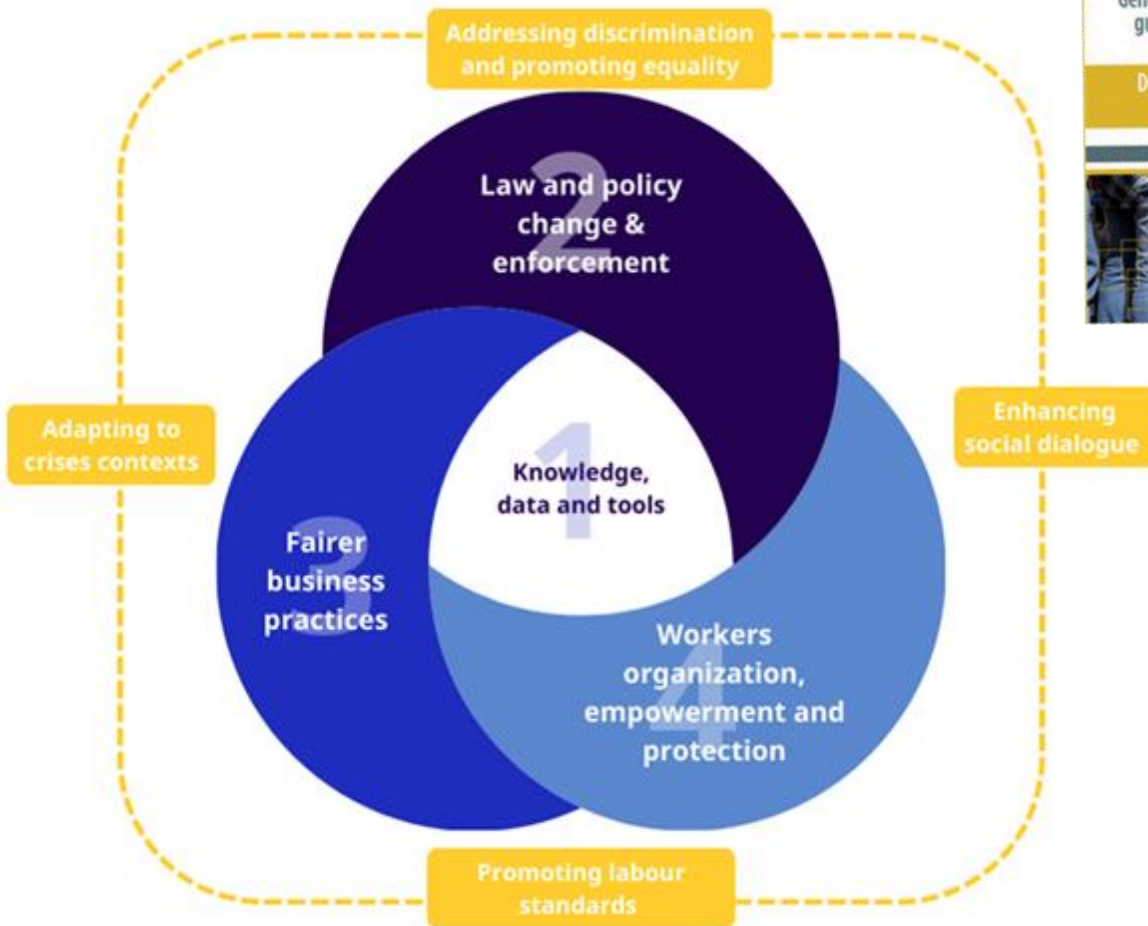
Le FRI de l'OIT et les Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable (GPOG)



Cadre international et initiatives en matière de recrutement



L'initiative de l'OIT pour un recrutement équitable ¹² une approche axée sur le monde du travail, soutenue par des orientations et des outils



Principes généraux et directives opérationnelles

1  RESPECT FOR HUMAN AND LABOUR RIGHTS	2  RESPOND TO ESTABLISHED LABOUR MARKET NEEDS AND PROMOTE DECENT WORK	3  RECRUITMENT LAWS AND POLICIES THAT APPLY TO ALL
4  EFFICIENCY, TRANSPARENCY AND PROTECTION OF WORKERS	5  ENFORCE RECRUITMENT REGULATIONS THROUGH LABOUR INSPECTION	6  RESPECT AND ENFORCEMENT OF NATIONAL LAWS AND COLLECTIVE AGREEMENTS
7  NO RECRUITMENT FEES AND COSTS ARE CHARGED TO WORKERS	8  CLEAR AND TRANSPARENT EMPLOYMENT CONTRACTS	9  WORKERS' FREEDOM FROM DECEPTION AND COERCION
10  ACCESS TO FREE, COMPREHENSIVE AND ACCURATE INFORMATION	11  FREEDOM OF MOVEMENT AND NO RETENTION OF IDENTITY DOCUMENTS	12  FREEDOM TO TERMINATE CONTRACT, CHANGE EMPLOYER, AND SAFELY RETURN
13  ACCESS TO FREE DISPUTE RESOLUTION AND EFFECTIVE REMEDIES		

► **Principe : les travailleurs ne doivent pas supporter, directement ou indirectement, en tout ou en partie, les frais ou coûts connexes liés à leur recrutement.**

► **La définition couvre :**

- A. Frais de recrutement
- B. Coûts connexes
- C. Frais illégitimes, déraisonnables et non divulgués



Vidéo :

<https://www.youtube.com/watch?v=CG0hUOSc5mk>

Frais connexes : Frais nécessaires pour obtenir un emploi ou un placement ou imposés pendant le processus de recrutement :

- ✓ **Frais médicaux** (y compris les examens médicaux ou les vaccinations)
- ✓ **Frais d'assurance** (y compris les fonds d'aide sociale aux migrants)
- ✓ **Frais liés aux tests de compétences et de qualifications** (y compris les tests linguistiques)
- ✓ **Frais de formation et d'orientation** (y compris la formation sur place, avant le départ ou après l'arrivée)
- ✓ **Frais d'équipement** (y compris les outils, les uniformes, les équipements de sécurité)
- ✓ **Frais de déplacement et d'hébergement** (y compris pour la formation, les entretiens, les rendez-vous consulaires, la réinstallation et le retour ou le rapatriement)
- ✓ **Frais administratifs** (visa, passeport)

La liste des coûts connexes figurant dans cette définition est générale et non exhaustive
□ *consultations nationales.*

La technologie numérique peut-elle faciliter une migration de main-d'œuvre sûre et un recrutement équitable ?

- Une étude (2021) menée dans le cadre de l'initiative Fair (disponible ici : [wcms_831814.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dms/-/wcms_831814.pdf), infographie : [wcms_849385.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dms/-/wcms_849385.pdf))
- Fournit des enseignements tirés et des exemples de pratiques prometteuses
- 64 produits numériques analysés
- 321 travailleurs migrants interrogés

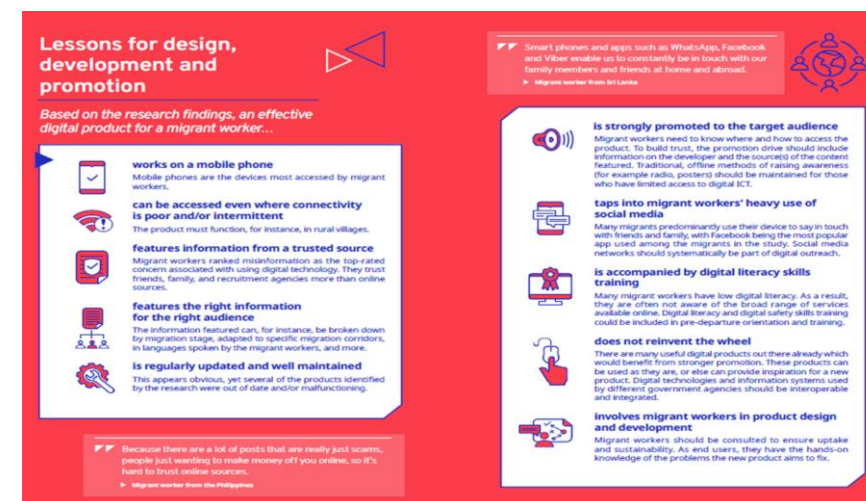


International Labour Organization

▶ How digital technology can protect migrant workers from forced labour and exploitation

◀ Digital technology can be a game changer in migrant worker protection

- ▶ Where to start?
- ▶ What digital products are already out there?
- ▶ How to make sure that technology delivers real benefits?



Lessons for design, development and promotion

Based on the research findings, an effective digital product for a migrant worker...

- works on a mobile phone**
Mobile phones are the devices most accessed by migrant workers.
- can be accessed even where connectivity is poor and/or intermittent**
The product must function, for instance, in rural villages.
- features information from a trusted source**
Migrant workers ranked misinformation as the top-rated concern associated with using digital technology. They trust friends, family, and recruitment agencies more than online sources.
- features the right information for the right audience**
The information featured can, for instance, be broken down by migration stage, adapted to specific migration corridors, in languages spoken by the migrant workers, and more.
- is regularly updated and well maintained**
This appears obvious, yet several of the products identified by the research were out of date and/or malfunctioning.

Smart phones and apps such as WhatsApp, Facebook and Viber enable us to consistently be in touch with our family members and friends at home and abroad.
▶ Migrant worker from Sri Lanka

is strongly promoted to the target audience
Migrant workers need to know where and how to access the product. To build trust, the promotion drive should include information on the developer and the source(s) of the content featured. Traditional, offline methods of raising awareness (for example radio, posters) should be maintained for those who have limited access to digital ICT.

taps into migrant workers' heavy use of social media
Many migrants predominantly use their device to say in touch with friends and family, with Facebook being the most popular app used among the migrants in the study. Social media networks should systematically be part of digital outreach.

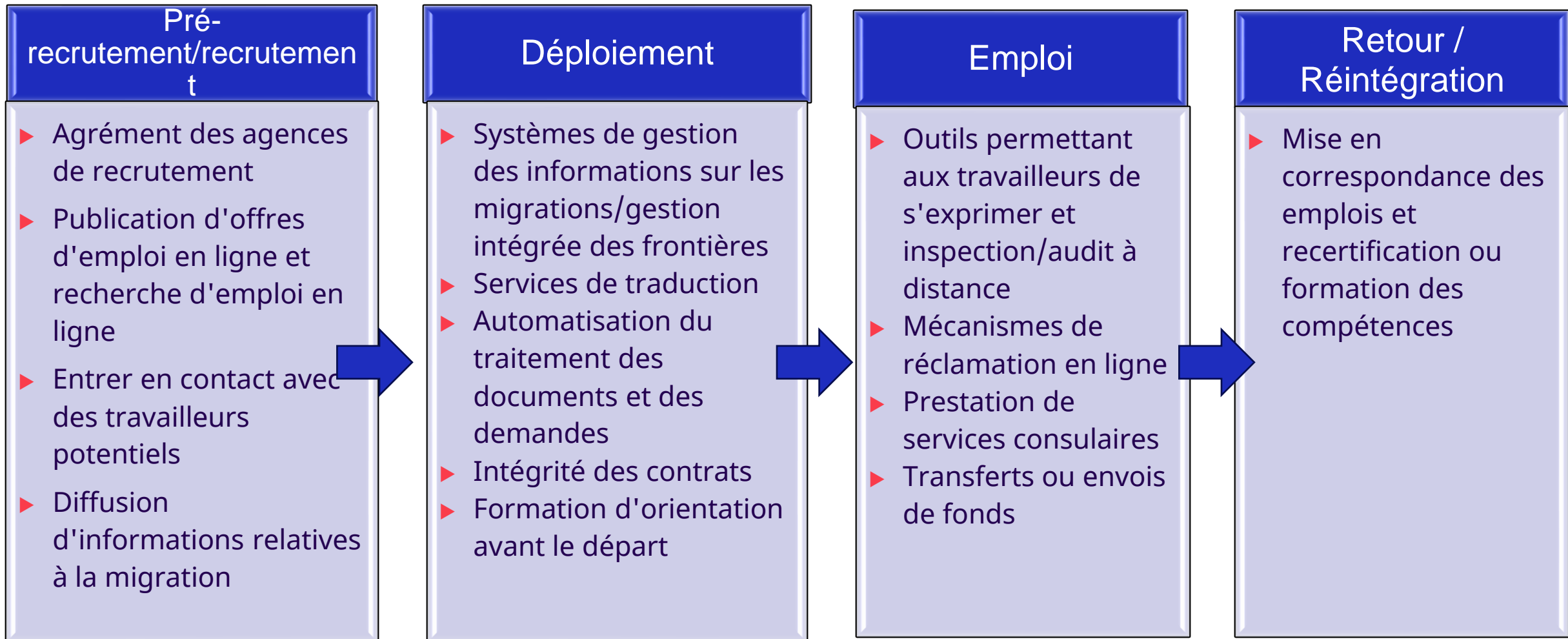
is accompanied by digital literacy skills training
Many migrant workers have low digital literacy. As a result, they are often not aware of the broad range of services available online. Digital literacy and digital safety skills training could be included in pre-departure orientation and training.

does not reinvent the wheel
There are many useful digital products out there already which would benefit from stronger promotion. These products can be used as they are, or else can provide inspiration for a new product. Digital technologies and information systems used by different government agencies should be interoperable and integrated.

involves migrant workers in product design and development
Migrant workers should be consulted to ensure uptake and sustainability. As end users, they have the hands-on knowledge of the problems the new product aims to fix.

Because there are a lot of posts that are really just scams, people just wanting to make money off of you online, so it's hard to trust online sources.
▶ Migrant worker from the Philippines

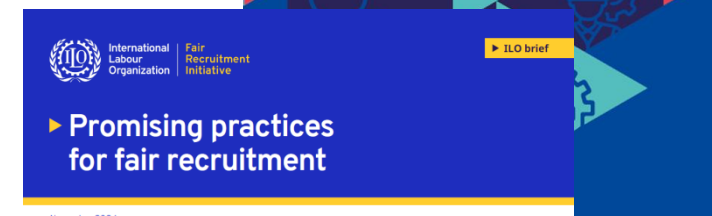
Les produits numériques peuvent faciliter toutes les étapes du parcours



Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable	Rôle potentiel des technologies numériques
Principe 1 Respect, protection et réalisation des droits de l'homme	Permettre le dialogue social, la voix collective et l'organisation des travailleurs.
Principe 2 – Répondre aux besoins établis du marché du travail et promouvoir le travail décent.	Collecter et analyser des données afin de mieux comprendre les besoins du marché.
Principe 3 – Législation et politiques en matière de recrutement applicables à tous les travailleurs, recruteurs et employeurs.	Renforcer la capacité des mesures d'application.
Principe 4 – Efficacité, transparence et protection des travailleurs, par exemple grâce à la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications.	Automatisation et numérisation des procédures administratives ; évaluations des compétences en ligne.
Principe 5 – Appliquer les réglementations en matière de recrutement, renforcer le rôle de l'inspection du travail et utiliser des systèmes standardisés d'enregistrement, d'octroi de licences ou de certification.	Utilisation d'outils numériques d'inspection du travail et de systèmes d'information pour la normalisation, le stockage et le traitement des données.
Principe 6 - Respecter et appliquer les lois et réglementations nationales des pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'homme internationalement reconnus et les conventions collectives.	Permettre aux acteurs institutionnels, tels que les services chargés de l'application des lois aux frontières, de détecter, surveiller et enregistrer les violations.
Principe 7 – Aucuns frais de recrutement ou coûts connexes ne doivent être facturés ou supportés par les travailleurs ou les demandeurs d'emploi.	Tenue de registres numériques des transactions financières.
Principe 8 - Contrats de travail clairs et transparents, vérifiables et facilement compréhensibles.	Conservation sécurisée des contrats originaux.
Principe 9 - Les travailleurs ne doivent pas être victimes de tromperie ou de coercition.	Services d'assistance et de consultation en ligne.
Principe 10 - Accès à des informations gratuites, complètes et précises sur les droits, le recrutement et les conditions d'emploi	Sites web/applications mobiles contenant des informations sur les droits et les conditions générales d'emploi.
Principe 11 - Liberté de circulation et non-conservation des documents d'identité.	Archives numériques sécurisées pour le stockage des copies des contrats et des documents d'identité.
Principe 12 - Liberté de résilier son contrat, de changer d'employeur et de rentrer chez soi en toute sécurité	Recueillir des informations, accéder aux services consulaires et demander le rapatriement.
Principe 13 - Accès à des mécanismes gratuits ou abordables de règlement des griefs et autres	Mécanismes de réclamation en ligne.

La technologie numérique change-t-elle la donne en matière de protection des travailleurs migrants ?

- ▶ Elle peut faciliter la migration de main-d'œuvre et améliorer les processus de recrutement et la transparence.
- ▶ Elle peut contribuer à réduire l'exploitation et permettre aux travailleurs migrants d'accéder à des mécanismes de réclamation.
- ▶ **MAIS CE N'EST PAS une panacée**
- ▶ L'efficacité des outils numériques **dépend de leur conception, de leur gouvernance et de leur accessibilité** dans divers contextes migratoires.
- ▶ Cela nécessite : **un cadre juridique** approprié, **la participation** des travailleurs migrants à la conception et à la mise en œuvre, **le renforcement des capacités** et les échanges entre pairs, la formation des travailleurs à **la culture numérique**, le ciblage de l'information, la mise à profit et **l'évaluation** des initiatives existantes, etc.



Nepal: Digitisation of labour migration processes for increased harmonization and oversight



Bangladesh: Digitised management of recruitment agencies

► **Merci !**

Découvrez des ressources et des outils
pertinents

Explorez la page web de l'OIT ILO FRI pour trouver des outils

<https://www.ilo.org/topics-and-sectors/fair-recruitment>



E-learning on fair recruitment processes for practitioners



Establishing Fair Recruitment Processes: An ILO online training toolkit



Videos on fair recruitment



COMMENT s'impliquer ?



Rejoignez et échangez sur le « Centre de connaissances sur le recrutement équitable » : www.fairrecruitmenthub.org

Inscrivez-vous et participez à la formation en ligne sur le recrutement équitable :
www.itcilo.org/courses/e-learning-fair-recruitment-processes-practitioners

Explorez la base de données sur la définition des frais et coûts :
<https://ilo.org/gimi/FRI.action>

Inspirez-vous des « pratiques prometteuses pour faire progresser le recrutement équitable » : https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_840791/lang--en/index.htm

Consultez la foire aux questions sur le recrutement équitable :
https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_849479/lang--en/index.htm

Lisez les rapports, informations et notes thématiques de la FRI sur la page web thématique de l'OIT consacrée au recrutement équitable :
www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm





Ira Rachmawati

Confédération syndicale internationale -
Responsable des droits humains et syndicaux



International
Labour
Organization





FOR INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION
DEMOCRACY

De la transparence à l'autonomisation
Les syndicats promeuvent le recrutement équitable à
l'ère numérique

Le rôle des syndicats



Donner plus de pouvoir aux travailleurs (soutien, information et protection)

- [Les travailleurs syndiqués sont mieux protégés ! – Organisation, sensibilisation, campagnes mondiales](#)
- Assistance juridique, formation avant le départ et représentation

Surveiller et dénoncer les abus

- Documenter les pratiques déloyales (frais de recrutement, substitution de contrats, tromperie ou traite) et aider les travailleurs à déposer plainte
- Action collective pour faire entendre la voix des travailleurs. Collaborer avec les communautés locales et les gouvernements locaux

Plaidoyer et dialogue social

- Négocier avec les gouvernements et les employeurs pour adopter des lois conformes aux principes et directives générales de l'OIT pour un recrutement équitable
- Faire pression pour la ratification, la transposition nationale et l'application des conventions pertinentes de l'OIT
- Veiller à ce qu'il n'y ait pas de lacunes dans la réglementation en matière de recrutement et d'application du droit du travail

Initiatives des syndicats



- **Accords-cadres mondiaux ;**

Les syndicats ont négocié des accords avec des multinationales afin de garantir des conditions de recrutement équitables, l'absence de frais d'inscription, la liberté d'association et des conditions de travail décentes (BWI – VINCI, IndustriALL – TotalEnergies, UNI – IKEA).

- **Coopération syndicale transfrontalière ;**

Les syndicats des pays d'origine et de destination ont signé un protocole d'accord pour une coopération conjointe en matière de protection des travailleurs migrants, partager des données sur les agences de recrutement et soutenir conjointement les travailleurs en cas d'abus ou de violation de contrat. (NLC Nigeria – GFBTU Bahreïn, PSLINK Philippines – VerDi Allemagne, GEFONT Népal – KCTU Corée du Sud)

- **Centre de ressources pour les travailleurs migrants**

Les syndicats gèrent des centres qui offrent des conseils juridiques, vérifient les contrats, aident à déposer des plaintes, etc. (MRC – COTU Kenya, MRC KSBSI Indonésie, MRC Arab TUC Jordanie, MRC Singapour)

- **Conseiller en recrutement ...**

Qu'est-ce que c'est ?

- Site web conçu comme une plateforme peer-to-peer où les travailleurs migrants peuvent rechercher des informations sur l'expérience de recrutement d'autres travailleurs migrants et où ils peuvent demander de l'aide et des informations.



Qui devrait l'utiliser et dans quel but ?

- **Pour les travailleurs migrants potentiels**
 - ✓ pour prendre des décisions éclairées
- **Pour les travailleurs migrants actuels**
 - ✓ pour obtenir des informations sur leur pays de destination
 - ✓ pour évaluer leurs recruteurs
 - ✓ pour signaler une violation ou déposer une plainte et/ou demander réparation
- **Pour les travailleurs migrants de retour dans leur pays d'origine**
 - ✓ d'évaluer leurs recruteurs
 - ✓ signaler une violation ou déposer une plainte et/ou demander réparation
- **Pour les employeurs**
 - ✓ Pour savoir avec quelles agences s'associer et lesquelles éviter
- **Pour les gouvernements**
 - ✓ Pour surveiller le processus de recrutement et obtenir les commentaires/évaluations des travailleurs
- **Pour les agences de recrutement**
 - ✓ Promouvoir une concurrence loyale dans le secteur du recrutement, notamment en encourageant les recruteurs équitables et éthiques

Pays disponibles dans

[l'https://www.recruitmentadvisor.org/](https://www.recruitmentadvisor.org/)

- | | |
|----------------|-------------------------|
| 1. Népal | 14. Corée du Sud |
| 2. Philippines | 15. Taïwan |
| 3. Indonésie | 16. Bahreïn |
| 4. Kenya | 17. Jordanie |
| 5. Sri Lanka | 18. Koweït |
| 6. Ghana | 19. Oman |
| 7. Bangladesh | 20. Qatar |
| 8. Nigeria | 21. Arabie saoudite |
| 9. Ouganda | 22. Liban |
| 10. Éthiopie | 23. Émirats arabes unis |
| 11. Hong Kong | 24. Tunisie |
| 12. Malaisie | 25. Maroc |
| 13. Singapour | |

Année	Utilisateurs
2018	11 439
2019	19 583
2020	30 285
2021	47 749
2022	145 227
2023	331 977
2024	330 803

www.recruitmentadvisor.org



FIND OUT ABOUT YOUR RIGHTS & YOUR RIGHT RECRUITER

SELECT COUNTRY & CLICK GO !

I'm searching for an agency in

to work in

GO

- Sinhala
- Swahili
- Tamil
- नेपाली
- Filipino
- Indonesia
- Bengali



FIND OUT ABOUT YOUR RIGHTS & YOUR RIGHT RECRUITER

SELECT COUNTRY & CLICK GO !

I'm searching for an agency in

to work in

GO

- country
- Nepal
- Philippines
- Indonesia
- Hong Kong
- Jordan
- Kenya
- Sri lanka
- Bangladesh
- Ghana
- Nigeria
- Ethiopia
- Uganda

Recent agency reviews

Check out recent agency reviews from workers who have shared their recruitment experience with agencies! Share yours so other workers can learn from your recruitment experience.

Review an agency

Montage Overseas Pvt. Ltd
Reviewed by

Anonymous
September 2022

★ ★ ★

The agency was not good, I paid huge amount of fee but didn't get salary as agreed.

Job World International Overseas Pvt. Ltd.
Reviewed by

Anonymous
September 2022

★ ★ ★ ★

LEADS EMPLOYMENT AGENCY (PVT) LTD
Reviewed by

Anonymous
August 2022

★ ★ ★

I was sick in Dubai. Worked only one year and returned to Sri Lanka. Then re migrate to Kuwait. But also again sick. After 8 months prepared ticket by myself and again return to Sri Lanka. But little later re-migrate to Qatar and worked 2 years and returned to Sri Lanka. Then again re - migrate to Lebanon and worked 2 and half years there.

I'm searching for an agency in

to work in

GO

- country
- Saudi Arabia
- Qatar
- Hong Kong
- Taiwan
- South Korea
- Malaysia
- Singapore
- United Arab Emirates
- Oman
- Kuwait
- Bahrain
- Jordan
- Lebanon
- Nigeria
- Ethiopia
- Uganda

About us

RecruitmentAdvisor is a global recruitment and employment review platform offering you easy access to information about recruitment agencies and workers' rights when you're

Search for an agency

More than 10,000 recruitment agencies are listed in RecruitmentAdvisor. You can find out what workers have said about recruitment agencies through their reviews.

Review an agency

Share your experience by reviewing your recruitment agency so that other workers can find more information for their recruitment option. We believe that the best advisor for

Montage Overseas Pvt. Ltd
Reviewed by

Anonymous
September 2022

Job World International Overseas Pvt. Ltd.
Reviewed by

Anonymous

LEADS EMPLOYMENT AGENCY (PVT) LTD
Reviewed by

Anonymous

I'm searching for an agency in Indonesia to work in Bahrain

75 agencies match your request

Based on reviews of other users/workers, we found out these agencies in **Indonesia** send workers to **Bahrain**.

Sort: by alphabetical order by rating by reviews

PT. AGAFIA ADDA MANDIRI

Jl. Merak No. 15 A RT. 04/14 Kel. Mekarsari Kec. Cimanggis Kota Depok Jawa Barat

★★★★★ 0 reviews

PT. AGESA ASA JAYA

Jl. Kayu Manis VIII No. 55, Matraman, Jakarta Timur

★★★★★ 2 reviews

PT. AGROSIN MARUMI

Jl. Al Barkah No. 57 Manggarai Selatan, Tebet, Jakarta Selatan

★★★★★ 1 reviews

What you need to know!

Indonesia

Bahrain

→ Common problems in the recruitment of Indonesian migrant workers

Some of the problems facing Indonesian migrant workers start at home. They become exacerba...

→ Tips for Migrant Workers from Indonesia

Migrating to work in other countries is a big decision to make, especially for individuals...

→ Relevant Legislation for Migrant Workers from Indonesia

Indonesia adopted its first legal framework for the protection of Indonesian migrant workers in 2004, with the enactm...

→ Existing government to government agreement on protection of migrant

MADUSANKA MANPOWER SERVICE

★★★★★ 1 reviews



Phone number
776251680



Country
Sri lanka



Email
madusankamanpower@dialognet.lk

Degree of respect for workers rights based on ITUC Global Rights Index

4 Systematic violations of [More info about the Index](#)

Workers' review

★★★★★ 1 reviews

Higher rating indicates lower or zero fees & costs that workers have to pay for the recruitment with this agency

- ★★★★★ Recruitment Fees & Related Costs ⓘ
- ★★★★★ Pre-Employment Orientation ⓘ
- ★★★★★ Employment contract ⓘ
- ★★★★★ Working conditions ⓘ
- ★★★★★ Worker's evaluation ⓘ

[Review this agency](#)



Anonymous
September 2021

★★★★★

"I am in destination country yet. The first house in the destination country is very bad and did not pay my salary. So I move to the second one. Agency at destination country helped me to take one month salary from earlier employer."

Reply to reviews

Are you owner/manager/staff of this agency? Claim this agency reviews

[CLAIM THIS AGENCY →](#)

MICHAELANGELO MANPOWER EXPONENT INCORPORATED Private Employment Agency

★★★★★ 25 reviews



Address
SUITE 401 & 402, A.P. BLDG, F. AGONCILLO ST. ERMITA, MANILA



Phone number
5267305
3105508
0920-9503238



Country
Philippines



Email
contact@mmei.biz

Degree of respect for workers rights in the country based on ITUC Global Rights Index

5 No guarantee of rights [More info about the Index](#)

Workers' reviews

★★★★★ 25 reviews

- ★★★★★ Recruitment Fees & Related Costs ⓘ
- ★★★★★ Pre-Employment Orientation ⓘ
- ★★★★★ Employment contract ⓘ
- ★★★★★ Working conditions ⓘ
- ★★★★★ Worker's evaluation ⓘ

[Review this agency](#)



Anonymous
November 2020

★★★★★

"useless training, long training more money to spend"



Anonymous
November 2020

★★★★★

"too much money"



Anonymous
November 2020

★★★★★

"they are nice agency only too much collecting money"



Anonymous
November 2020

★★★★★

"my agency is good and helpful"



Anonymous
November 2020

★★★★★

"my agency is very friendly and accomodating, good service"



Anonymous
October 2018

★★★★★

"I want to claim the seven months salary deduction, I was terminated for no reason at all"

Reply to reviews

Are you owner/manager/staff of this agency? Claim this agency to reply the reviews

[CLAIM THIS AGENCY →](#)

Chatbot conseiller en recrutement



Recruitment Advisor Chatbot

~Migrant Recuitement Advisor - English


Video


Voice

Phone number

+1 (201) 581-9499

Recruitment Advisor Chatbot

Choose a topic by typing in the corresponding number or title.

We're here to help you find information about your rights as a worker. Which country would you like to know more about?

1. Bahrain
2. Bangladesh
3. Ethiopia
4. Ghana
5. Hong Kong
6. Indonesia
7. Jordan
8. Kenya
9. Kuwait
10. Lebanon
11. Malaysia
12. Marocco
13. Nepal
14. Nigeria
15. Oman
16. Philipines
17. Qatar
18. Saudi Arabia...

[Read more](#)

We have verified and up-to-date information about Bahrain on relevant topics. What information do you need?

1. Recruitment
2. Rights & Pay
3. Work safety
4. Leave & benefits
5. Problems at work
6. Changing job
7. Association
8. Tips for workers

Type a message

Recruitment details

I used the agency's service in the year

Write the year

Heard about the job from

- None -

Recruitment Fees & Related Costs

I paid the following costs during the recruitment process

- Recruitment Fees ⓘ Medical costs ⓘ Other
- Insurance costs ⓘ Costs for orientation ⓘ
- Equipment costs ⓘ Administrative costs ⓘ
- Travel & lodging costs ⓘ Costs for skills & qualification test ⓘ
- Costs for special skills training ⓘ

Pre-employment Orientation

I received the following information during the pre-employment orientation

- Information about my rights and obligations Information about what to do if I have a complaint Other
- Information about useful contacts & services at destination

Employment Contract

I received contract before starting employment Yes No

The employment contract was in a language I can understand Yes No

The employment contract contained clear information about

- Salary Job description Other
- Job location Working time
- Leave days Accommodation
- Health care coverage

Working Conditions

My agency sent me to work in

Write the company name

My passport and other personal documents were taken by

- My recruitment agency My employer Other

I received the job I was promised Yes No

I received the salary I was promised Yes No

I could resign from employment freely with reasonable notice Yes No

There was a union of workers association I could join Yes No

Worker's evaluation

I would use the same agency again Yes No

I would return to the same employer Yes No

I would return to/stay in the same country for my future job Yes No

Comment

Please tell other workers how your recruitment was, write your opinion at least in one sentence (e.g. fair/unfair, free of charge/expensive, reliable/unreliable)

If you have an activity code, please insert it here

Enter your code here



SRI LANKA

BASED ON 636 REVIEWS FROM SRI LANKAN WORKERS



54% of workers paid numerous fees and costs related to their recruitment – such as recruitment fees, insurance costs and medical costs



Only 40% of workers received any pre-departure orientation – such as information on their rights, contacts, and services in their destination country



80% of workers had their passport withheld by the employer



97% of workers had no access to trade unions or workers' associations in their destination country

FAIR RECRUITMENT IS A RIGHT OF ALL WORKERS

RECRUITMENT ADVISOR



BANGLADESH

BASED ON 835 REVIEWS FROM BANGLADESHI WORKERS



78% of workers learned about their jobs through subagents or brokers



88% of workers paid recruitment fees



98% of workers had their passport withheld by the employer



Only 12% of workers had access to trade unions or workers' associations in their destination country

FAIR RECRUITMENT IS A RIGHT OF ALL WORKERS

RECRUITMENT ADVISOR



NEPAL

BASED ON 345 REVIEWS FROM NEPALI WORKERS WORKING IN QATAR



99% of workers paid recruitment fees



49% of workers had their passport withheld by the employer



21% of workers did not receive the employment they were promised



49% of workers were not paid the salary that was agreed



99% of workers had no access to trade unions or workers' associations

FAIR RECRUITMENT IS A RIGHT OF ALL WORKERS

RECRUITMENT ADVISOR





KENYA

BASED ON 479 REVIEWS ON RECRUITMENT ADVISOR FROM KENYAN WORKERS



76% of migrant workers paid recruitment fees and other costs – including medical, orientation, training, qualification tests, and travel and lodging costs



In Kenya, the National Employment Authority (NEA) requires that all migrant workers must undergo pre-employment orientation and training before employment. However, 35% of workers reported that they did not receive any information prior to their employment



76% of migrant workers did not receive their employment contracts

FAIR RECRUITMENT IS A RIGHT OF ALL WORKERS

RECRUITMENT ADVISOR





Migration Recruitment Advisor -
Philippines

Like This Page · August 9 · 🌐

OFW ka ba? Nagamit mo na ba ang #recruitmentadvisor? Si ate nakapag-post na ng review ng kanyang recruitment agency! Madali lang daw gamitin mga bes kaya ano pa inaantay niyo?

Alamin ang ratings ng iba't ibang recruitment agencies!

I-review ang ginamit mong recruitment agency para sa kaalaman ng iba pang OFWs!

Go to www.recruitmentadvisor.org 🟢 na!

#fairrecruitment
#decentwork
#migrantworkersrights
#norecruitmentfees
#EndTrafficking
#EndModernSlavery
#OFW
#OFWRights

📍 Tag Photo 📍 Add Location ✎ Edit

👤 Rizal Baluis, Ira Rachmawati and 5 others 1 Share

👍 Like 💬 Comment ➦ Share 🌐



Write a comment...



Press Enter to post.

25



Recruitment Advisor Global
@recruitmentadvisor · Nonprofit Organization

Edit Send Message

Migrant Recruitment Advisor-...

Contact Us

http://www.recruitmentadvisor.org/ne

Typically replies within an hour

Send Message

dparadesh@gmail.com

Social Service

Suggest Edits

Is this the right phone number for this page?

+9779841617741

Yes Unsure No

Photos See All

Migrant Recruitment Advisor-MRA, Nepal
16m · 🌐

Hybrid meeting
Promoting fair recruitment by monitoring recruitment of migrant workers to reduce their vulnerability towards forced labour

A sub-regional South Asia meeting on Migrant Recruitment Advisor (MRA) with highlights of MRA in Nepal and its analysis report Kathmandu, 15 September 2021
Organized by ITUC, ITUC-AP, SARTUC and FES, Nepal office. Thank you all the participants

MRA Nepal team



Campagne sur les réseaux sociaux

https://www.facebook.com/Migrant-Recruitment-Advisor-Philippines-2053908801543803/?modal=admin_todo_tour

Migrant Recruitment Advisor - Philippines

Page Inbox 22 Notifications 1 Insights Publishing To... Ad Center Settings Help

Migrant Recruitment Advisor - Philippines
Create Page @Username

MIGRANT RECRUITMENT ADVISOR
recruitmentadvisor.org
PHILIPPINES
PROMOTING FAIR RECRUITMENT AND DECENT WORK FOR ALL
MIGRANT WORKERS

Like Follow Share ...

+ Add a Button

Create Post Live Event Offer Job

Write a post...

No Rating Yet

Invite friends to like your Page

Recruitment Advisor - විදෙස්
සේවා උපදේශක
-වෙளிநாட்டு
வேலைவாய்ப்பு
ஆலோசகர்

@RecruitmentAdvisorSriLanka · Non-Governmental Organization (NGO)

Edit Learn More

Avantages pour les syndicats utilisant Recruitment Advisor

• **Portée mondiale et solidarité**

- Les syndicats de **17 pays** se sont engagés dans des campagnes actives visant à promouvoir des pratiques **de recrutement équitables**.

📣 **Autonomisation des travailleurs grâce à la sensibilisation**

- Fournit **des informations précises et transparentes** directement aux travailleurs (migrants), leur permettant de prendre des décisions éclairées et d'éviter l'exploitation.

👊 **Renforcement de l'organisation des travailleurs**

- Facilite **l'action collective** en aidant les syndicats à **organiser les travailleurs migrants**, élargissant ainsi la portée et l'influence des syndicats.

📊 **Plaidoyer fondé sur des données factuelles**

- L'accès à des données riches et à **des enquêtes approfondies** menées auprès des travailleurs permet **un plaidoyer ciblé et efficace** et une influence politique.

💡 **Visibilité et crédibilité accrues**

- La participation témoigne d'un **engagement en faveur d'un recrutement équitable**, ce qui renforce la confiance des travailleurs et le leadership syndical.



Professeur G. « Hari »

Harindranath

Professeur en systèmes d'information - Royal Holloway
Business School, Royal Holloway, Université de Londres



International
Labour
Organization





Edith Okoki

Directrice générale - Autorité nationale pour l'emploi
(NEA), Kenya



International
Labour
Organization





LE RECRUTEMENT ÉQUITABLE À L'ÈRE NUMÉRIQUE :

EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE DES CENTRES DE RESSOURCES POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS AU KENYA



AUTORITÉ NATIONALE DE L'EMPLOI

30TH OCTOBRE 2025

www.nea.go.ke, dg.nea@nea.go.ke

LE RECRUTEMENT ÉQUITABLE À L'ÈRE NUMÉRIQUE

Dans le monde actuel, la numérisation transforme les modes de recrutement, en particulier sur les marchés du travail internationaux. La technologie a rendu le recrutement plus rapide et plus accessible, mais elle a également entraîné de nouveaux risques. Les travailleurs migrants, en particulier, sont souvent confrontés à des systèmes de recrutement complexes sans disposer d'informations ou de protections suffisantes.

En conséquence, beaucoup restent vulnérables à la désinformation, à la fraude et à l'exploitation.

C'est pourquoi le recrutement éthique doit aller au-delà de l'utilisation des outils numériques. Il nécessite des systèmes solides, centrés sur les personnes, qui protègent les travailleurs migrants avant leur départ, pendant leur emploi et à leur retour. **Les centres de ressources pour les travailleurs migrants du Kenya (KLMRC)** constituent un exemple pratique et inspirant d'une telle structure.

Que sont les Centres de ressources pour les travailleurs migrants du Kenya (KLMRC) ?

- Les KLMRC ont été créés par le gouvernement kenyan, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de l'Autorité nationale pour l'emploi (NEA), en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Il existe six centres situés dans les principaux pôles migratoires : les comtés de Nairobi, Thika, Kisumu, Machakos, Mombasa et Eldoret. Leur mission est de promouvoir une migration de main-d'œuvre sûre et éclairée et de soutenir la réintégration réussie des migrants de retour.
- Ces centres fournissent des services accessibles et fondés sur les droits qui autonomisent les individus à chaque étape de leur parcours migratoire.

Services offerts par les KLMRC

Les services proposés par les KLMRC du Kenya couvrent quatre domaines clés :

1. Services d'enregistrement et d'information,
2. Retour et réintégration,
3. Services d'assistance
4. Services d'orientation.

1. Services d'enregistrement et d'information

- Les migrants reçoivent avant leur départ des informations et des conseils sur les marchés du travail, les procédures de recrutement et les conditions requises pour migrer. Cela les aide à faire des choix éclairés et réduit le risque d'exploitation.
- Les travailleurs peuvent accéder à ces services en ligne via le système de gestion intégré de l'Autorité nationale pour l'emploi (NEAIMS) à l'adresse neaims.go.ke et le site web des travailleurs migrants du Kenya à l'adresse kmw.nea.go.ke.
- Ces plateformes fournissent des informations vérifiées sur les agences de recrutement agréées, les offres d'emploi, les accords bilatéraux sur le travail (BLA) et un manuel d'information. Elles permettent également de signaler en ligne les situations d'urgence. En outre, une ligne téléphonique gratuite est disponible pour obtenir des informations et signaler les situations d'urgence, accessible même depuis l'étranger.
- Ensemble, ces outils renforcent la transparence et favorisent la responsabilité tout au long du processus de recrutement.

2. Aide au retour et à la réintégration

- Les KLMRC offrent un ensemble complet de services d'aide aux migrants de retour. Ces services comprennent des formations en matière financière, un accompagnement psychosocial (assuré par un psychologue interne au centre de Nairobi) et un soutien au développement de l'esprit d'entreprise.
- Grâce à des partenariats avec des organisations telles que l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), les rapatriés bénéficient de conseils pour développer des idées commerciales, les présenter efficacement et recevoir des commentaires constructifs. Ce soutien holistique les aide à se réintégrer avec succès dans leurs communautés et à trouver des moyens de subsistance durables.

3. Services d'assistance

- Les centres aident à résoudre les plaintes et les litiges liés aux difficultés d'emploi ou de réintégration.
- Le règlement rapide de ces questions favorise la collaboration, réduit les pratiques abusives en matière de recrutement et renforce la responsabilité globale dans l'écosystème migratoire.

4. Services d'orientation

- Les KLMRC mettent les migrants en relation avec des services externes spécialisés tels que l'aide juridique, les soins de santé, la certification des compétences et l'enregistrement des entreprises.
- Des efforts sont actuellement déployés pour établir un répertoire structuré d'orientation afin d'améliorer la coordination entre les prestataires de services et de garantir que les migrants bénéficient d'un soutien complet.

Le rôle des partenaires dans la réintégration

Les partenariats jouent un rôle essentiel dans la réussite des programmes de réintégration. Les partenaires collaborateurs apportent des fonds, une expertise technique, des ressources de formation et des capitaux de démarrage pour les initiatives entrepreneuriales. Ils organisent également des sessions de présentation et des visites de découverte, offrant ainsi aux rapatriés une expérience pratique et des opportunités de croissance.

Une coordination étroite avec les agences publiques pour l'emploi garantit l'harmonisation et la pérennité des services. En fin de compte, la réintégration ne consiste pas seulement à rentrer chez soi, mais aussi à reconstruire ses moyens de subsistance, à retrouver confiance en soi et à réintégrer la société dans la dignité.

Une réintégration durable combine des compétences commerciales, un soutien en matière de santé mentale et des réseaux professionnels, formant ainsi les bases d'une réussite à long terme.

Pourquoi le recrutement équitable est-il important aujourd'hui ?

- Si la numérisation a rationalisé les processus de recrutement, elle a également créé de nouvelles vulnérabilités. De nombreux travailleurs migrants ont encore du mal à accéder à des systèmes équitables et transparents qui protègent leurs droits et leur bien-être.
- Un recrutement éthique nécessite donc plus qu'une simple efficacité numérique, il exige des cadres institutionnels solides qui garantissent l'équité, la responsabilité et un travail décent pour tous. La mise en place de tels systèmes est essentielle pour garantir que les progrès numériques se traduisent par une protection et des opportunités réelles pour les travailleurs.

Défis rencontrés

Si le Kenya a accompli d'importants progrès dans la promotion d'un recrutement équitable grâce aux systèmes numériques et aux centres de ressources pour migrants, quelques défis subsistent.

De nombreux travailleurs migrants, en particulier ceux issus de zones rurales, ont encore des difficultés à maîtriser les outils numériques. Certains ont du mal à naviguer sur des systèmes en ligne tels que NEAIMS, ce qui limite leur accès à des informations précises et à des canaux de recrutement sûrs.

La fraude au recrutement reste également un sujet de préoccupation. Des agents peu scrupuleux continuent de profiter des demandeurs d'emploi en publiant de fausses offres d'emploi en ligne et des offres trompeuses.

Les KLMRC eux-mêmes sont confrontés à des contraintes de ressources, notamment pour maintenir les capacités techniques et opérationnelles nécessaires pour servir efficacement les migrants dans tous les centres.

Points clés à retenir pour les agents publics chargés de l'emploi (1/2)

Le recrutement équitable et éthique est un processus continu. Il ne s'achève pas lorsque le travailleur quitte son pays ou rentre chez lui. Il nécessite un soutien constant avant, pendant et après la migration. La réintégration doit être holistique et combiner formation, conseil, développement de l'esprit d'entreprise et protection juridique et sociale.

→ Les centres de ressources pour les travailleurs migrants du Kenya montrent ce qu'il est possible de réaliser lorsque les gouvernements, les partenaires internationaux et les services de l'emploi travaillent ensemble pour créer un système de recrutement équitable, transparent et durable à l'ère numérique.

Points clés à retenir pour les agents de l'emploi public (2/2)

- **La technologie seule ne suffit pas.** Si les outils numériques accélèrent les processus, les personnes ont toujours besoin d'une orientation et de conseils personnalisés pour prendre des décisions éclairées et sûres en matière de migration.
- **Les données font la différence.** Les informations recueillies par le biais du NEAIMS et des MRC ont contribué à améliorer les politiques et les programmes, rendant les interventions plus ciblées et plus efficaces.

MERCI

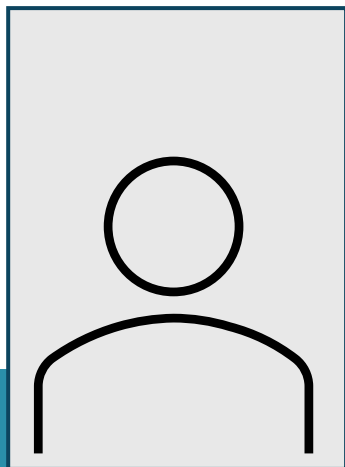
PRÉSENTÉ PAR

EDITH OKOKI (MME)

DIRECTRICE GÉNÉRALE - NEA



Employment opportunities for all



Fédération représentative des
employeurs du Kenya (FKE)



International
Labour
Organization

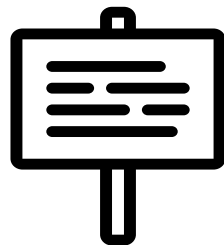


ITUC CSI IGB



NEA
Employment opportunities for all





Tous les documents seront envoyés aux participants après le webinaire.

Tous les documents seront envoyés aux participants à la fin du webinaire.

Nous enverrons tous les documents aux participants à la fin du webinaire.



Toutes les questions seront résumées après le webinaire. Si vous avez des questions supplémentaires, veuillez contacter Nicole Clobes.

Toutes les questions seront traitées à la fin du webinaire. Pour toutes questions additionnelles, merci de contacter Nicole Clobes.

Todas las preguntas serán atendidas después del webinar. Para cualquier otra pregunta, pueden contactar con Nicole Clobes.



nicole.clobes@wapes.org



Une courte enquête sera disponible à la fin du webinaire. Nous vous remercions d'avance pour vos commentaires.

Une courte enquête sera disponible à la fin du webinaire. Nous vous remercions d'avance pour vos commentaires.

Se compartirá una breve encuesta al final del evento. Les agradecemos de antemano sus comentarios.





Webinar

Fair Recruitment in a Digital Age

Migration, Labour Rights & the Role of Public Employment Services

30th October 2025



International
Labour
Organization



ITUC CSI IGB



Employment opportunities for all



World Association of Public Employment Services

Thank you!
¡Merci!
¡Gracias!