

## Questions et réponses

### Webinaire WAPES, OIT, CSI - Recrutement équitable à l'ère numérique : migration, droits du travail et rôle des services publics de l'emploi, 30 octobre 2025

**Question :** En référence à la Convention de l'OIT sur le tripartisme (consultation), 1976 (n° 144), comment mettre en œuvre efficacement la coopération transfrontalière entre les syndicats alors que certains pays de destination n'autorisent pas ou n'acceptent pas les syndicats ou les associations professionnelles, tandis que les pays d'origine disposent de structures syndicales actives ?

Comment combler ce fossé réglementaire et institutionnel dans le cadre du dialogue tripartite et des normes internationales du travail ?

**Réponse :** Malheureusement, cette question ne peut être traitée dans le cadre des thèmes abordés dans ce webinaire. Nous vous encourageons à tirer parti de la structure tripartite de l'OIT et à passer par les voies appropriées des gouvernements, des représentants des travailleurs et des employeurs à l'OIT.

**Question :** Comment les syndicats peuvent-ils collaborer avec les services publics de l'emploi pour améliorer la transparence et la responsabilité dans le recrutement international, en particulier dans les contextes où les abus sont courants ?

**Réponse :** Les syndicats et les services publics de l'emploi peuvent travailler ensemble pour rendre le recrutement international plus transparent et plus responsable en combinant leurs forces respectives : les réseaux de travailleurs des syndicats et l'autorité réglementaire des SPE. Tout d'abord, ils peuvent surveiller conjointement les agences de recrutement, en partageant les données sur les licences et les plaintes afin d'identifier les pratiques abusives. Des plateformes numériques telles que le Recruitment Advisor, développé par la CSI et l'OIT, peuvent être intégrées dans les systèmes des SPE afin de recueillir les commentaires des travailleurs et d'informer la surveillance des agences. Les SPE peuvent transmettre les plaintes des travailleurs aux syndicats ou à des organisations de soutien de confiance, afin d'assurer un suivi et une protection. Deuxièmement, des activités conjointes de sensibilisation et/ou de formation destinées aux recruteurs, aux employeurs et aux travailleurs peuvent permettre d'ancrer les principes de recrutement équitable de l'OIT dans la pratique. Les syndicats peuvent fournir des contenus axés sur les droits, tandis que les SPE assurent la portée institutionnelle et le soutien du gouvernement. Enfin, les syndicats et les SPE peuvent coopérer au sein de forums tripartites et régionaux afin d'harmoniser les normes de recrutement au-delà des frontières, garantissant ainsi la cohérence et la responsabilité mutuelle entre les pays d'origine et de destination.

**Question :** Quels sont les principaux obstacles à la mise en œuvre des Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable, et comment les services publics de l'emploi peuvent-ils contribuer à les surmonter ?

**Réponse :** Les obstacles sont multiples et varient considérablement selon le contexte. Dans certains pays, ils sont liés au cadre réglementaire du recrutement, notamment l'octroi de

licences et l'enregistrement, ainsi que l'interdiction des frais et coûts pour les travailleurs. Notre étude mondiale suggère que 110 pays ont déjà mis en place une forme de réglementation des coûts et des frais, mais la plupart d'entre eux ne sont pas encore pleinement alignés sur les orientations et la définition de l'OIT. Cependant, d'après notre expérience, le plus grand défi concerne la mise en œuvre et l'application des lois et politiques pertinentes. Cela est lié aux faibles capacités des autorités d'inspection qui, dans de nombreux pays, n'ont pas le mandat ou les capacités nécessaires pour identifier et traiter les abus en matière de recrutement et inspecter les agences de recrutement privées.

Le manque de transparence et d'informations fiables mentionné par Ira est également un problème majeur qui nécessite, entre autres, une rationalisation des processus et des procédures et une collaboration bilatérale entre les pays. Merci d'avoir souligné le rôle des SPE. Pour l'OIT, le recrutement équitable n'est pas seulement une question qui concerne les acteurs privés. Bien sûr, les agences de recrutement privées jouent un rôle très important et, dans de nombreux pays, essentiel, mais c'est également le cas des SPE. Nous avons entendu tout à l'heure parler du travail accompli par les SPE au Kenya, qui était inspirant. Le recrutement équitable passe également par des services publics de l'emploi solides et efficaces qui fournissent de meilleurs services aux travailleurs migrants et collaborent avec les agences privées, comme le préconise la convention n° 181. Encore une fois, pour l'OIT, le recrutement équitable est un processus essentiel qui concerne le monde du travail et nécessite le respect des normes du travail et la participation de tous les acteurs de l'économie réelle. L'OIT est la mieux placée pour apporter son soutien dans ce domaine. Nous travaillons avec les SPE afin de renforcer leurs capacités à répondre aux besoins des migrants et des réfugiés dans de nombreux pays.

L'OIT vient de publier un guide à l'intention des agences de placement privées, que je vous encourage à consulter ici : <https://www.ilo.org/publications/guide-private-employment-agencies> S'appuyant sur les conventions n° 181 et n° 88 de l'OIT, le guide met l'accent sur la collaboration entre les services publics et privés de l'emploi. Les partenariats stratégiques améliorent l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, renforcent les politiques actives du marché du travail et élargissent l'accès aux opportunités pour les personnes en situation de vulnérabilité. Des exemples concrets, allant des plateformes numériques partagées aux systèmes de suivi conjoints, montrent comment la coopération améliore l'efficacité et l'équité.