



RAPPORT ANNUEL

Edition 2020

Ressources Humaines Sans Frontières

*"Agir pour que chacun puisse vivre dignement de son travail,
ici et là-bas"*

contact@rhsansfrontieres.fr
www.rhsansfrontieres.fr

Tel : +33 5 31 98 19 54
France



TABLE DES MATIÈRES

ÉDITORIAL	0
------------------	---

AMBITIONS ET CONVICTIONS

FAIRE FACE AUX FAITS	6
DE LA NÉCESSITÉ D'EXPÉRIMENTER	6
REFUSER, COMPRENDRE, AGIR	7
CONCILIER LES INTÉRÊTS LÉGITIMES DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES	7

ACTIONS

DES RÉALISATIONS DANS LE MONDE ENTIER DEPUIS SA CREATION	9
FEUILLE DE ROUTE 2025 : UNE NOUVELLE ÉTAPE	10
ACTIONS SUR LE TERRAIN	11
LES SOLUTIONS RHSF	13

DOSSIER INNOVATION : LE LAB 8.7

POURQUOI EXPÉRIMENTER ?	18
EXPÉRIMENTER DES SOLUTIONS DE PREVENTION, C'EST QUOI ?	19
AMBITIONS	20
DES ORGANISATIONS COMPLÉMENTAIRES	21

RESUME FINANCIER

SOURCES DE REVENUS	23
UTILISATION DES FONDS	24

ANNEXES - LA COMMUNAUTE RHSF

UNE ÉQUIPE MOBILISÉE	26
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	27
LE CLUB RHSF, DES ENTREPRISES PARTENAIRES ENGAGÉES	28
LES PARTENAIRES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	29
LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS	31

ÉDITORIAL



Martine COMBEMALE
Fondatrice

Extraits du discours prononcé lors de la réception de sa Légion d'honneur au Quai d'Orsay en janvier 2020

“ Aujourd'hui, d'un point de vue économique, nul, de l'entreprise au consommateur, n'a aucun intérêt à renoncer à une forme ou une autre de travail forcé. Même le travailleur migrant semble y trouver son compte.

Non, nous n'avons apparemment aucun intérêt à changer ce système.

Sauf à faire preuve d'un peu de respect des autres et de soi, de décence et de dignité. Ce qui peut nous faire tous bouger, c'est d'abord **refuser l'inacceptable**. Il faut que nous tous acceptions de dépasser nos égoïsmes et les seuls raisonnements économiques à court terme.

Face aux situations de travail forcé et de travail des enfants, **nous ne pouvons pas nous contenter des « gérer les risques »**. Et quand on nous signale des risques de travail forcé ou de travail des enfants, **il faut que nous réagissions aussi avec nos cœurs**.

Nous ne pouvons pas nous contenter de quelque manifestation d'indignation et autres déclarations d'intention pour sauver nos réputations, ni de quelques audits pour se donner l'illusion de l'action. Il faut **travailler en profondeur et ensemble**, parce que les solutions simples n'ont jamais produit d'effets sur un problème complexe.

Aujourd'hui, toutes les planètes sont alignées pour agir et expérimenter des solutions.

Nous avons la chance en France d'avoir une **loi sur le devoir de vigilance** des entreprises. Cette loi est structurante. Elle fait passer l'impact des activités des entreprises sur les êtres humains bien avant le souci de leur réputation. C'est fondamental, et il faut sans cesse le rappeler.

De plus, sous l'égide de l'ONU, États, organisations internationales, entreprises et société civile se sont unis dans un partenariat mondial, **l'Alliance 8.7**, pour éradiquer le travail des enfants et le travail forcé et réaliser ainsi la cible 8.7 des objectifs de développement durable.

La France a pris la présidence de ce mouvement en juin 2019. En toute logique, cette position de premier plan a conduit la France à candidater au rang de « pays pionnier » pour « aller plus loin et plus rapidement » avec tous les acteurs impliqués.

Innover ensemble est en effet nécessaire. A ce jour, il n'existe pas de solution clé-en-main. La réponse ne peut être que progressive, globale et résolue, et elle passe nécessairement par l'expérimentation.

Expérimenter, valider puis diffuser des solutions pilotes de terrain, c'est précisément la manière de faire, ambitieuse et modeste à la fois, de RHSF et de l'incubateur de solutions que nous avons lancé en 2019, le Lab 8.7, auquel participent déjà de grandes entreprises et le gouvernement français.

Car si la réalité est complexe, elle n'est pas inéluctable.

J'ai la conviction qu'on peut bouger des montagnes si on s'y met tous ensemble. Pour une telle cause, il ne faut jamais baisser les bras. Il nous faut avancer, non pas pour nous, non pas pour notre ego mais parce que nous sommes tous comptables et souvent bénéficiaires d'une injustice.

Travaillons donc ensemble, pour que chacun vive décemment de son travail et puisse rêver à un avenir meilleur.

Tous les enfants du monde ont le droit de rêver, pas seulement les nôtres."



François DELATTRE
Secrétaire général du
ministère des Affaires
étrangères

*Extraits de la cérémonie de remise
 de la Légion d'honneur à Martine
 Combemale, fondatrice de RHSF, au
 Quai d'Orsay en janvier 2020*

“

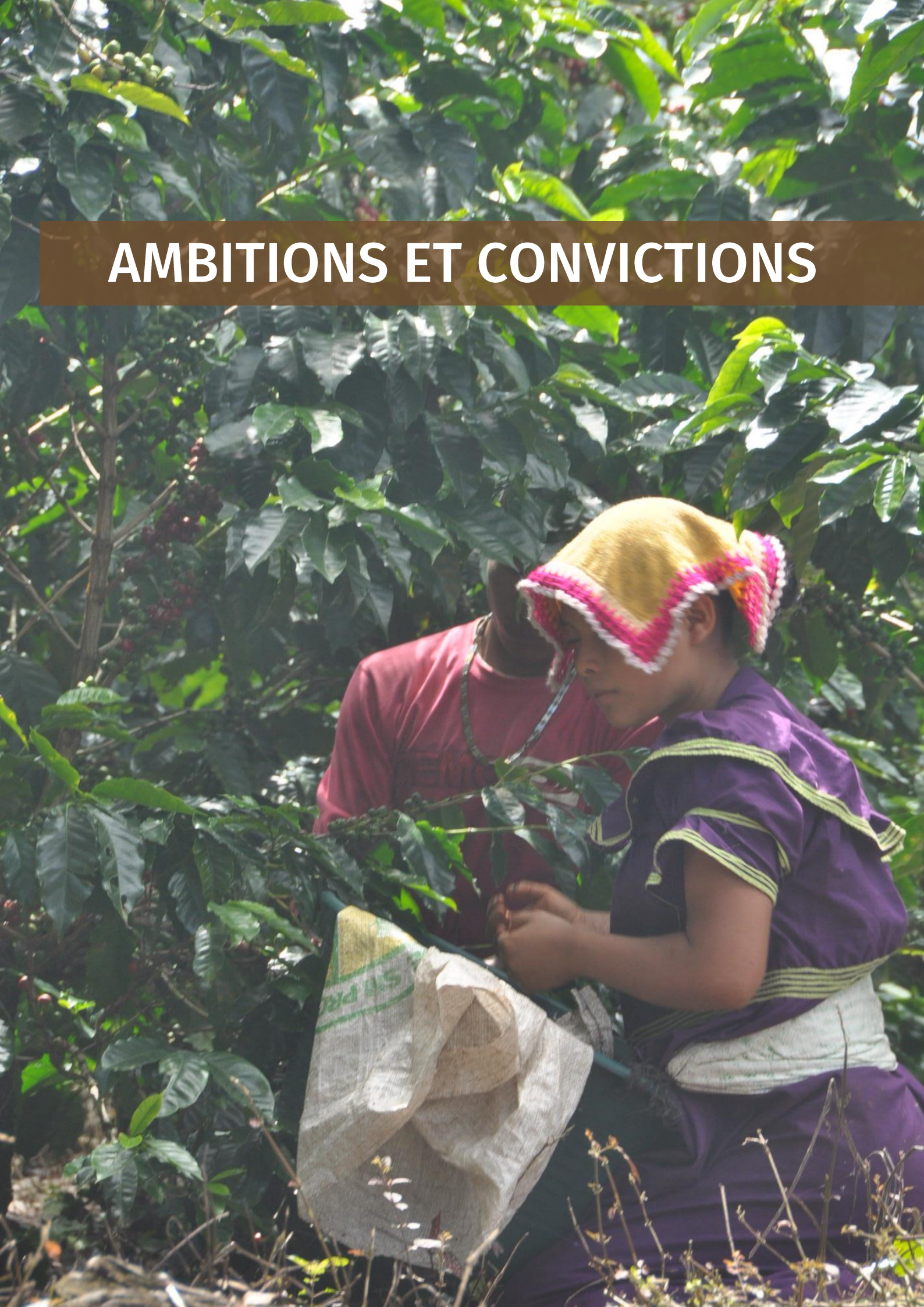
Je voudrais remercier ici tous ceux qui travaillent au sein de l'association Ressources Humaines Sans Frontières ou en partenariat avec elle.

La France a pris en juin 2019 la présidence du partenariat mondial, l'Alliance 8.7. Et nous souhaitons obtenir le statut de « pays pionnier » pour atteindre cette cible. Dans ce cadre, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères se réjouit de travailler avec Ressources Humaines Sans Frontières en

s'appuyant sur votre expertise reconnue et unique de plus de 20 ans en conception, expérimentation et validation d'approches nouvelles. (...).

Je me réjouis de notre coopération pour faire disparaître effectivement et durablement les risques de travail des enfants et de travail forcé dans les chaînes de sous-traitance.”

AMBITIONS ET CONVICTIONS



FAIRE FACE AUX FAITS



Ces enfants et ces personnes, souvent, travaillent pour nous.
Elles ont besoin de notre soutien.

Derrière nos biens et services, des jeunes, des femmes, des hommes sont trop souvent en situation de **travail forcé** ou de **travail des enfants**.

Ressources Humaines Sans Frontières est une ONG de terrain qui agit sur ces enjeux depuis près de 15 ans.

DE LA NÉCESSITÉ D'EXPÉRIMENTER

Il n'existe à ce jour aucune solution clé-en-main face aux risques de travail des enfants et de travail forcé.

L'origine économique de ces risques dans les chaînes de valeur est complexe et systémique. La réponse ne peut être que progressive, globale et résolue. Elle passe notamment par l'établissement d'un modèle économique durable pour l'ensemble des acteurs tout au long de la chaîne de valeur.

Un travail qui impose **d'expérimenter**. Or, c'est bien là que résident **la mission et l'expertise de RHSF**. Forte de près de 15 ans d'expérience de terrain, notre ONG a développé des projets, des réseaux et une doctrine qui répondent à cette mission : expérimenter, valider et diffuser des solutions pilotes.

REFUSER, COMPRENDRE, AGIR

L'engagement de RHSF est fondé sur trois piliers :

- ▶ **REFUSER** - **il est inacceptable**, moralement, politiquement et économiquement, de voir la dignité de l'Homme bafouée à cause de nos modes de consommation. Il n'est nul besoin d'exploiter la misère des autres pour bien vivre : l'histoire des pays développés, qui ont mis fin aux situations indignes nées de la révolution industrielle, en témoigne. De même, l'économie mondialisée peut et doit éradiquer le travail forcé et le travail des enfants.
- ▶ **COMPRENDRE** - **toute approche manichéenne est vouée à l'échec**. Il n'est pas question de juger ou de donner des leçons. Pour que les pratiques évoluent, il faut comprendre et reconnaître les attentes légitimes de tous, du donneur d'ordre au travailleur en bout de chaîne.
- ▶ **AGIR** - **chacun, à son niveau, peut apporter sa contribution**.

CONCILIER LES INTÉRÊTS LÉGITIMES DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES

Les attentes exprimées par les deux maillons extrêmes de la chaîne de sous-traitance sont légitimes.

- ▶ **L'entreprise donneuse d'ordre** doit rémunérer ses employés, investir, fournir aux consommateurs des produits de bonne qualité à des prix abordables
- ▶ **Le travailleur à l'autre bout du monde** a droit à la santé et à la sécurité, à un salaire décent sans heures supplémentaires excessives... et à tous les autres droits reconnus par le droit international.

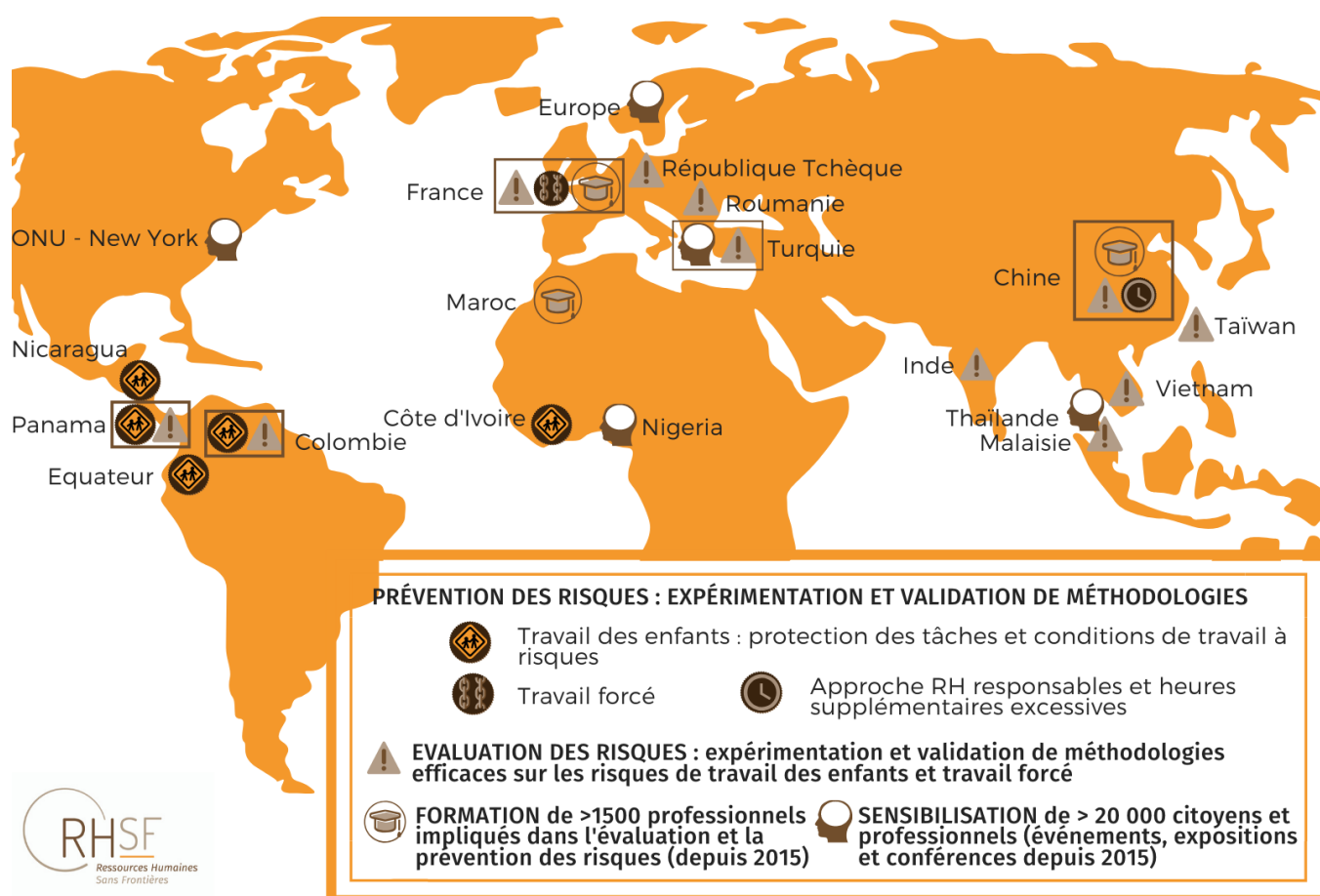
Entre ces deux maillons, la chaîne de sous-traitance peut être longue. Et plus elle est étendue, plus le risque d'exploitation, de travail forcé ou de travail des enfants est grand.

Concilier les attentes légitimes des maillons de la chaîne de sous-traitance, du donneur d'ordre au travailleur à l'autre bout du monde, telle est la mission que s'est donnée *Ressources Humaines Sans Frontières*.

ACTIONS



DES RÉALISATIONS DANS LE MONDE ENTIER DEPUIS SA CREATION



FEUILLE DE ROUTE 2025 : UNE NOUVELLE ÉTAPE

L'Objectif de développement durable (ODD) 8.7 de l'ONU, qui vise l'élimination du travail forcé et du travail des enfants, fixe l'éradication du travail des enfants à 2025. Un cap que RHSF a logiquement retenu pour définir sa propre feuille de route, lancée en 2017 au travers de son « Défi 8.7 » (voir précédent rapport d'activité).

Pour réduire durablement les risques de travail des enfants et de travail forcé auxquels les travailleurs sont exposés, **RHSF fonde des hypothèses de travail sur l'expérience de ses experts** qui, depuis plus de 20 ans, analysent les risques sur site dans les secteurs manufacturier et agricole à travers le monde. Ces hypothèses de travail sont testées et validées sur le terrain à travers des **projets d'expérimentation** associant l'ensemble des acteurs idoines.

Forte de ce mode d'action, RHSF **a enrichi sa feuille de route en 2019 avec la création d'un cadre dédié à l'expérimentation de nouvelles solutions, le « Lab 8.7 »** : le premier incubateur de solutions de prévention opérationnelles, associant entreprises, ministère français de l'Europe et des Affaires étrangères et l'ensemble des parties prenantes idoines (voir partie 3 de ce rapport).

CONTRIBUER A L'ACTION DE LA FRANCE COMME PAYS PIONNIER

En 2019, la France a pris la présidence de l'Alliance 8.7, le partenariat mondial pour l'éradication du travail des enfants et du travail forcé (cible 8.7 des objectifs de développement durable de l'ONU).

En toute logique, cette position de premier plan a conduit la France à candidater au rang de « pays pionnier », pour « aller plus loin et plus rapidement » avec tous les acteurs concernés.

Pour relever ce défi, le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a reconnu dans RHSF et son Lab 8.7 « une initiative unique en France » capable de déployer sur le terrain ses ambitions de pays leader.



ACTIONS SUR LE TERRAIN

EXPÉRIMENTATIONS EN CHINE

► Gestion responsable des ressources humaines en Chine

Il y a 5 ans, RHSF a réussi à réduire les heures supplémentaires excessives dans une usine chinoise, sans perte de salaire pour les travailleurs et tout en améliorant qualité et productivité. **Ce projet-pilote, récompensé par deux prix internationaux, a été reproduit depuis 2019 chez 3 autres fournisseurs** de ce pays.

Endémiques en Chine, les heures supplémentaires excessives ont des effets néfastes sur la santé et augmentent le risque d'accidents au travail. Elles sont pourtant inutiles : RHSF a prouvé qu'après 9h de travail la productivité d'un ouvrier diminue.

La gestion responsable des ressources humaines implique aussi d'assurer un recrutement équitable, c'est-à-dire un recrutement qui offre un travail digne au travailleur, sans abus ni risque de travail forcé ou de travail des enfants. Ce volet de la gestion responsable des ressources humaines sera expérimenté en Chine pour la première fois en 2020.

REPRODUCTION
S'assure qu'une solution retenue à l'issue d'une expérimentation 0 est facilement diffusable à plus grande échelle

EXPERIMENTATION 0
Teste et valide une ou plusieurs hypothèse(s) de travail

EXPÉRIMENTATIONS A TAIÏWAN

► Filières de recrutement équitable à Taïwan

A Taïwan, le travail forcé est de nature systémique. Comme dans de nombreux pays du monde, le modèle économique des agences de recrutement repose uniquement sur l'endettement de ces travailleurs migrants peu qualifiés, contraints de payer jusqu'à 30 mois de salaire pour pouvoir travailler.

Les initiatives existantes échouent à faire évoluer ce modèle économique : lorsqu'elles réussissent à imposer la prise en charge des frais à l'employeur (pas plus de 2 mois de salaire), les recruteurs continuent à faire payer des frais aux travailleurs pour parvenir au même niveau de revenu qu'auparavant.

Aujourd'hui, aucune solution clé-en-main ne répond à ce défi.

C'est pourquoi RHSF a lancé un projet de filières de recrutement équitable à Taïwan en partenariat avec l'association locale Serve the People Association (SPA). Objectif :

EXPERIMENTATION 0
Teste et valide une ou plusieurs hypothèse(s) de travail

prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans la chaîne de sous-traitance légale par la mise en œuvre d'un modèle de **filière de recrutement équitable¹ au modèle économique rentable et durable pour l'ensemble des parties prenantes** tout au long de la chaîne de valeur.

En 2019, le ministre du Travail de Taïwan a confirmé son adhésion au projet. RHSF a conçu le plan d'expérimentation sur **deux corridors : Indonésie-Taïwan et Philippines-Taïwan**.



Rencontre sur le corridor Indonésie-Taïwan - Bureau économique et commercial indonésien, Taïpei 2018

COOPERATION DE RECHERCHE EN EUROPE

RHSF enrichit continuellement son centre de ressources dédié à la prévention du travail des enfants et du travail forcé. Pour ce faire, en parallèle des expérimentations qu'elle mène sur le terrain, elle exerce une veille permanente sur les initiatives menées à travers le monde et coopère sur plusieurs projets de recherche. En 2019, RHSF et 5 organisations partenaires de Bulgarie, Autriche, Roumanie, Espagne et Royaume-Uni ont mené une étude sur **l'entrepreneuriat social comme moyen d'intégrer durablement les personnes vulnérables sur le marché du travail**. Pour ces personnes qui pourraient être exposées à des risques d'exploitation, notamment en Europe de l'Est, l'entreprise sociale est envisagée comme une alternative durable qui bénéficie à la fois à la société dans son ensemble et à ses créateurs.

Sur la base de cette étude, RHSF et ses partenaires ont créé un guide de carrière pour le développement d'entreprises sociales.

¹ Suivant les Principes directeurs et directives opérationnelles relatifs au recrutement équitable de l'OIT.

ACCELERATION DE LA SENSIBILISATION EN EUROPE

Chacun, à son niveau, peut agir face au travail des enfants et au travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement. RHSF se mobilise pour **sensibiliser et former l'ensemble des parties prenantes de la chaîne de sous-traitance**. En 2019, RHSF a mené plusieurs projets en Europe afin d'accélérer la sensibilisation de différents acteurs.

- ▶ **Employeurs** : sensibilisation à des pratiques de **recrutement équitable**, prévenant les risques de travail forcé de la main-d'œuvre étrangère dans les secteurs en tension (contribution au projet européen MiraGe)
- ▶ **Organisations d'information des consommateurs** :
 - Avant-projet visant à intégrer les risques de travail des enfants et de travail forcé dans les **critères de consommation responsable**
 - Coordination d'un groupe de collectifs consommateurs pour identifier les clés **d'une campagne** de sensibilisation adaptée au grand public
- ▶ **Jeunes** : pour poser les bases dès l'école, éducation aux risques de travail des enfants et de travail forcé et aux premiers pas pour agir (dispositif Parcours laïque et citoyen du conseil départemental 31)

LES SOLUTIONS RHSF

RHSF mutualise les expériences et les connaissances, notamment avec l'appui d'experts académiques et d'organisations internationales, pour **structurer des solutions opérationnelles** permettant de prévenir durablement le travail forcé et le travail des enfants dans la chaîne de sous-traitance.

Ces solutions (méthodes, outils, formations, etc.) sont transmises aux acteurs idoines pour qu'ils contribuent, à leur niveau, à la prévention des risques de travail des enfants et de travail forcé. Elles s'adressent aux travailleurs, aux entreprises, aux syndicats, aux gouvernements, aux ONG, aux consommateurs.

Les solutions RHSF sont conçues pour couvrir **les 5 piliers de prévention des risques** :

1. **Cartographier**, identifier les risques
2. **Evaluer** les risques
3. **Agir** pour atténuer les risques
4. **Garantir** la remontée d'alertes
5. **Mesurer** et améliorer la prévention.

Elles s'inscrivent ainsi dans la loi française sur le devoir de vigilance, entrée en vigueur en 2017.

LE CENTRE DE RESSOURCES

AIDE A LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES (PILIER 1)

- ▶ **Cartes des risques pays et parties prenantes** : depuis sa création, RHSF a cartographié les risques de violation des droits fondamentaux des travailleurs et les parties prenantes dans 16 pays. En 2019, les activités ont porté sur :
 - La refonte de la structure de l'outil (finalisation en 2020),
 - La création d'une nouvelle carte (Thaïlande),
 - La mise à jour des cartes pays existantes.



Bibliothèque RHSF – Zones couvertes par les cartographies des risques RHSF - 2019

- ▶ **Revue de presse** : deux fois par mois, RHSF transmet à ses adhérents une synthèse des actualités incontournables sur le travail des enfants et le travail forcé dans le monde.

AIDE A L'ANALYSE DES RISQUES (PILIER 2)

- ▶ **Questionnaire d'évaluation des risques auprès des organisations répondant aux appels d'offres publics** : parce que les acteurs publics ont un rôle majeur à jouer, RHSF a créé ce questionnaire dans le cadre de son appui à la Région Occitanie.

AIDE A LA REMONTEE DES ALERTES (PILIER 4)

- ▶ **Affiches d'information et livret à destination des travailleurs** (en 10 langues européennes et 5 langues asiatiques) : dans le cadre de son appui à la Région Occitanie et à une entreprise donneuse d'ordres française, RHSF a conçu des outils simples et pédagogiques pour informer les travailleurs étrangers de leurs droits fondamentaux en France et à Taïwan.

LES FORMATIONS

En 2019, RHSF a initié un travail de structuration de son offre de formation et commencé à tester des parcours qui seront proposés plus largement à partir de 2020/2021.

AIDE A L'IDENTIFICATION DES RISQUES (PILIER 1)

- ▶ **Savoir identifier les risques de travail des enfants et de travail forcé** – sensibilisation à destination de tous les professionnels : formation pilote réalisée en novembre 2019 auprès des collaborateurs de 6 entreprises

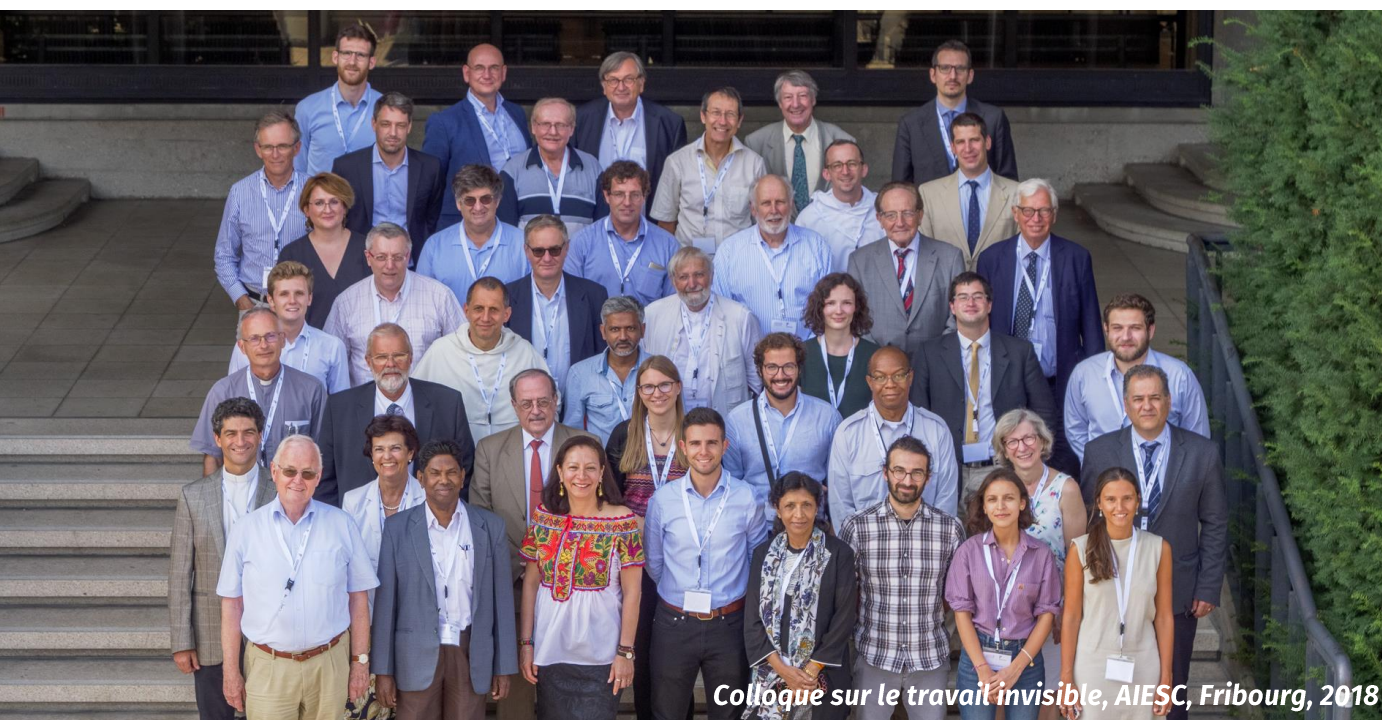
AIDE A L'ANALYSE DES RISQUES (PILIER 2)

- ▶ **Savoir évaluer les risques de travail des enfants et de travail forcé** – formations spécialisées par fonction : 2 formations pilotes à destination des analystes et 1 formation à destination des auditeurs réalisées en 2019

CONFÉRENCES ET COLLOQUES

RHSF partage son expérience et ses solutions lors de conférences et réunions internationales organisées par des organismes européens et internationaux. En 2019, RHSF est intervenu lors des événements suivants :

- *Conférence de l'Observatoire de la RSE, l'OCDE et Vigeo* : « Les entreprises face aux mises en cause de leur responsabilité sociale » (Paris)
- *Colloque à l'UNESCO du Centre de recherche et d'action sociales (CERAS)* : « comment repenser le travail à la lumière de Laudato si », sur le thème « comment intégrer les risques de travail forcé et de travail des enfants à la loi française sur le devoir de vigilance » (corédaction du manifeste associé) (Paris)
- *Salon international du sport auprès d'entreprises des sports de l'outdoor* sur le thème des risques de travail forcé dans le secteur manufacturier en Asie (Munich)
- *Conférence de l'OIT et du ministère du Travail du Vietnam* sur l'engagement de ce pays dans la lutte contre le travail des enfants (Hanoï)
- *Conférence sur le travail invisible* organisée par l'Association internationale pour l'enseignement chrétien (AIESC) (Fribourg)
- *Débat lors du rassemblement des entreprises de l'aéronautique (Club Galaxie)* (Toulouse)



Colloque sur le travail invisible, AIESC, Fribourg, 2018

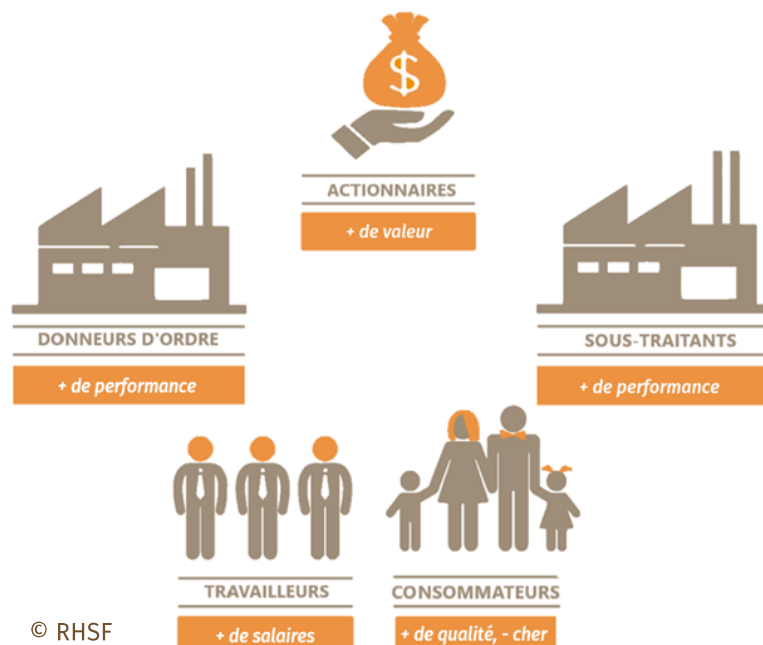


DOSSIER INNOVATION : LE LAB 8.7

Parce qu'il n'existe pas à ce jour de solution clé-en-main dans les chaînes de valeur, RHSF a lancé en 2019 le programme Lab 8.7, dont l'objet est **d'expérimenter des solutions opérationnelles** de prévention du travail des enfants et du travail forcé, de les valider et de **les diffuser au plus grand nombre**.

POURQUOI EXPERIMENTER ?

Les parties prenantes des chaînes de valeur ont des **intérêts légitimes opposés** (les consommateurs souhaitent des produits moins chers, les actionnaires plus de valeur, les entreprises plus de performance...). Face à ces injonctions contradictoires, nombre d'entreprises réduisent les coûts du travail en recourant à des sous-traitants. Or, plus les chaînes de valeur sont longues, plus les risques d'abus sont importants. Ainsi, **l'origine économique des risques de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes de valeur est à la fois complexe et systémique**.



Eradiquer ces risques impose donc d'**agir sur les rapports entre les diverses parties-prenantes, mais aussi avec ces dernières**, en tenant compte de leurs intérêts légitimes. **Pas si simple...** Dans de nombreux pays du monde, le modèle économique des agences de recrutement repose uniquement sur l'endettement des migrants, contraints de payer jusqu'à 30 mois de salaire pour pouvoir travailler. **Les initiatives existantes échouent à faire évoluer ce modèle économique** : lorsqu'elles réussissent à imposer la prise en charge des frais à l'employeur (pas plus de 2 mois de salaire), les recruteurs continuent à faire payer des frais aux travailleurs pour parvenir au même niveau de revenu qu'auparavant.

A ce jour, il n'existe donc pas de solution clé-en-main. La réponse ne peut être que progressive, globale et résolue. La clé est d'établir un modèle économique durable pour l'ensemble des parties prenantes tout au long de la chaîne de valeur, en tenant compte de leurs intérêts légitimes respectifs.

Un travail qui passe nécessairement par l'expérimentation.

EXPERIMENTER DES SOLUTIONS DE PREVENTION, C'EST QUOI ?

Depuis plus de 20 ans que ses experts analysent sur le terrain les risques de travail forcé et de travail des enfants, RHSF a élaboré plusieurs **hypothèses de travail** pour agir sur les causes racines :

- ▶ **Gérer les ressources humaines avec une approche responsable** permet de réduire les risques de travail abusif sans compromettre ni la productivité ni la qualité, voire en les améliorant.
- ▶ **Bâtir des filières de recrutement équitable** qui respectent les principes directeurs de l'OIT est nécessaire pour adresser la nature systémique des risques de travail des enfants et de travail forcé.
- ▶ **Dans le secteur agricole, mettre en œuvre un dispositif éducatif qui associe éducation et valorisation des métiers agricoles** représente un levier efficace de prévention du travail des enfants dans l'agriculture.

INNOVER, C'EST POSSIBLE ! Exemple en Chine

RHSF a déjà expérimenté la première hypothèse entre 2013 et 2015 en vivant une expérience unique *d'immersion dans une entreprise chinoise pendant 2 ans*. Récompensé par deux prix internationaux, ce projet d'expérimentation a permis la conception d'un premier modèle de gestion responsable des ressources humaines qui a montré des résultats positifs :

- ▶ *réduction des heures supplémentaires excessives*
 - ▶ *et même augmentation de leurs salaires*
- pour les 1000 ouvriers*

Avec des effets collatéraux bénéfiques pour l'usine, comme :

- ▶ *l'amélioration de la qualité et de la productivité*
- ▶ *une réduction drastique du taux de départ annuel des ouvriers*

Cinq ans après, le système mis en place dans cette usine chinoise lui a permis de mieux faire face à la crise du coronavirus. Ses mesures ont été soutenues par les salariés, tandis que des grèves agitaient les entreprises voisines.

À la suite de cette réussite, RHSF a établi des partenariats avec d'autres entreprises en Chine pour reproduire le modèle dans le secteur manufacturier (voir « Actions sur le terrain »).

AMBITIONS

Dans la continuité de cette première expérimentation, le programme Lab 8.7 doit permettre de réaliser les résultats suivants :

- ▶ Concevoir, tester, valider et diffuser un **SOCLE DE PREVENTION DU TRAVAIL DES ENFANTS ET DU TRAVAIL FORCÉ** cohérent avec les 5 piliers de la loi française sur le devoir de vigilance (1-Connaître les risques, 2-Evaluer les risques, 3-Agir, 4-Permettre l'alerte, 5-Mesurer et améliorer le dispositif de prévention des risques).
- ▶ Reproduire, valider et diffuser un **modèle de GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES** en prévention du travail des enfants et du travail forcé.
- ▶ Concevoir, tester, valider et diffuser un **modèle de FILIÈRE DE RECRUTEMENT ÉQUITABLE** en prévention du travail des enfants et du travail forcé.
- ▶ Concevoir, tester, valider et diffuser un **modèle de DISPOSITIF ÉDUCATIF DANS LE SECTEUR AGRICOLE** en prévention du travail des enfants.

Ces modèles doivent être adaptés au niveau de développement du pays, aux différents secteurs d'activité, à la taille des unités de production/d'exploitation.

Ils incluent la méthode, les outils et les formations qui permettent leur application sur le terrain.

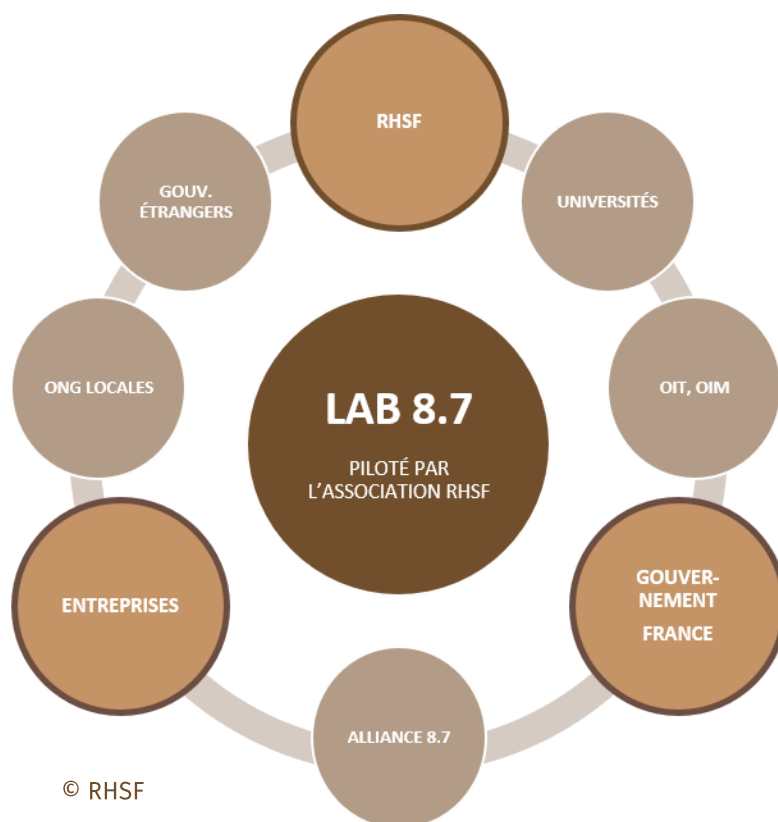
DES ORGANISATIONS COMPLEMENTAIRES

Pour se donner les moyens de réaliser sa mission, le Lab 8.7 est porté par un trio d'acteurs complémentaires :

- ▶ **l'association RHSF**, qui le pilote ;
- ▶ le **Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères** de la France, laquelle a pris la présidence de l'Alliance 8.7 et a la volonté d'accéder au rang de « pays pionnier » de ce partenariat mondial contre le travail des enfants et le travail forcé ;
- ▶ et les **entreprises engagées** aux côtés de l'association RHSF, en quête de solutions pour agir concrètement contre le travail des enfants et le travail forcé.

Le Lab 8.7 agit en coopération étroite avec :

- ▶ les **entreprises** expérimentant les solutions,
- ▶ les **universités**,
- ▶ les **gouvernements** des pays hébergeant les expérimentations,
- ▶ les **organisations représentatives de la société civile** dont les ONG locales,
- ▶ le **réseau des organisations internationales** (Alliance 8.7, Organisation internationale du travail, Organisation internationale des migrations...).





RESUME FINANCIER

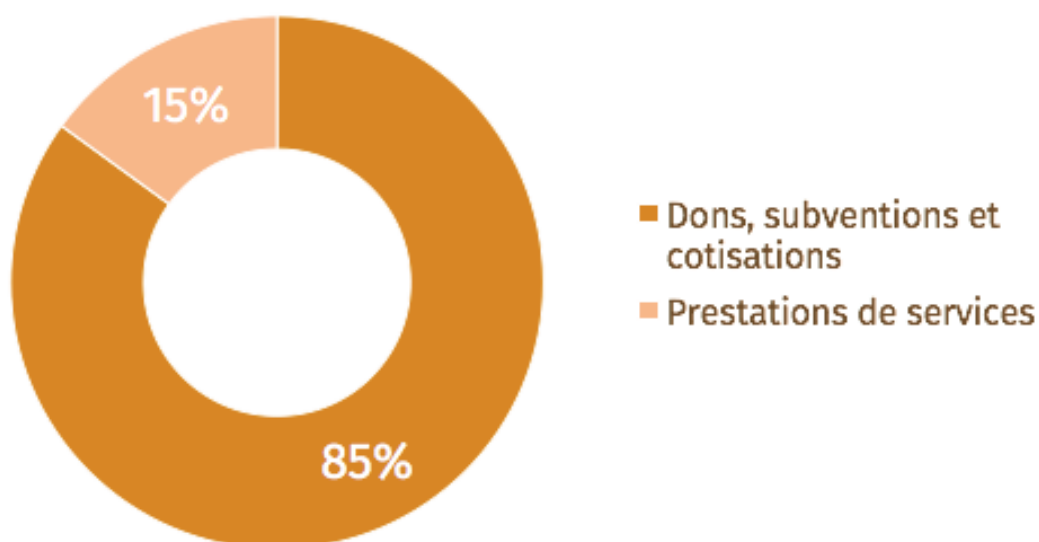
L'intérêt commun est le moteur de l'action et du développement de RHSF.

SOURCES DE REVENUS

En 2019, les ressources de l'association RHSF s'élèvent à 105 603 €. Grâce à sa stratégie de développement du mécénat, les subventions, dons et cotisations ont augmenté de 55% par rapport à 2018 (soit 32 000 €).

Les prestations de services dans les ressources de RHSF ont, quant à elles, diminué en 2019. Leur importance en 2018 avait conduit RHSF à créer la filiale relevant de l'économie sociale et solidaire « RHSF-HRWB Consulting » (SAS), afin d'amplifier la réalisation des objectifs de l'association. RHSF en est l'associée unique. Les prestations de consulting ont été transférées à cette structure à partir de novembre 2018.

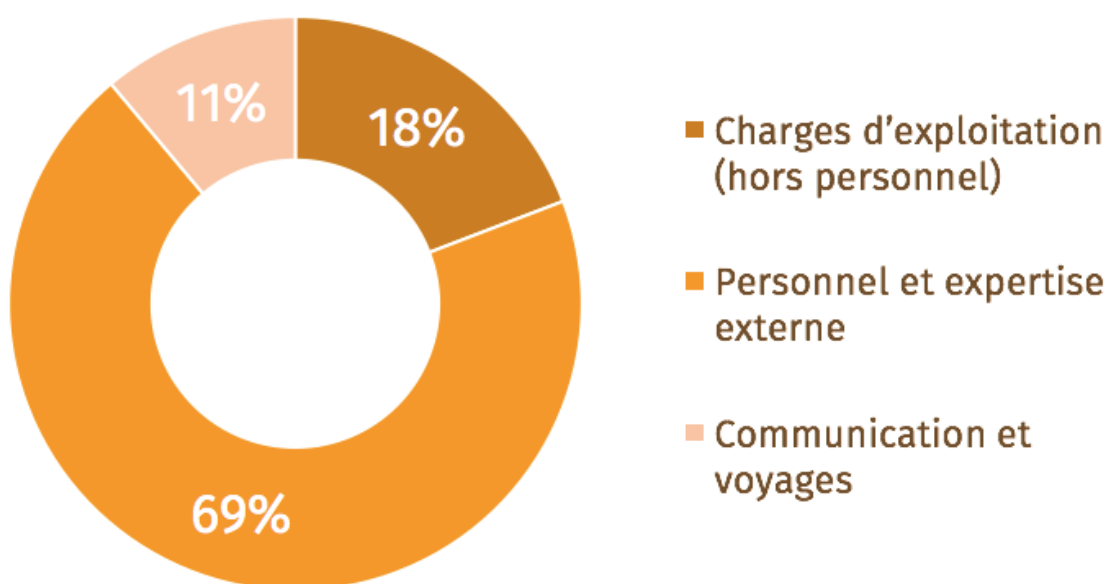
SOURCES DE REVENU



UTILISATION DES FONDS

Les charges de fonctionnement sont en baisse de 17% par rapport à 2018 suite au transfert de la part des rémunérations liées à l'activité consulting à HRWB Consulting. Les charges de fonctionnement comprennent les frais d'administration (loyer, factures d'énergie et de télécommunication, frais bancaires, juridiques et comptables), les frais de déplacement, ainsi que les salaires et les dépenses du personnel.

ALLOCATION DES FONDS



ANNEXE

LA COMMUNAUTE RHSF



UNE ÉQUIPE MOBILISÉE

Organisation au 31 décembre 2019



Martine COMBEMALE
Fondatrice



Magali CROESE
Direction générale



Aziz AHAMMOUT
Opérations et projets
institutionnels



Hui CHEN
Filiale conseil



Estelle EECKEMAN
Communication et projets
institutionnels



Isabelle PONSOLLE
Secrétariat

NOS BÉNÉVOLES DE COMPÉTENCE

RHSF est assistée par des bénévoles tout au long de l'année. Leur aide, leur savoir-faire et leur temps sont extrêmement précieux.

Martine COMBEMALE

Susan BAINES

Marianne MAILLOT

Magali CROESE

Guy CLAVEL

Quentin ORDENER

Jean-Marc AUDOUIN

Emilie GIBBONS

Sabine PROUVOST

Jean-Pierre AUDOUIN

Alain GUIDON

Tony TIRATAY

Et tous les jeunes volontaires engagés pour notre cause en France.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration de RHSF est composé de **personnes indépendantes, issues d'horizons divers**, qui structurent et orientent le développement de RHSF selon des principes pragmatiques et durables. Participent également aux réunions du Conseil d'administration des **représentants des ONG, des experts et des collectivités territoriales** pour enrichir le débat et permettre aux administrateurs de prendre des décisions éclairées.

Membres du CA de RHSF

Au 31 décembre 2019

Administrateur.es

Lydie LALOUM (France), Présidente

Isabelle COMBEMALE (France), Trésorière

Lise PETITJEAN (France), Secrétaire

Kabir AHM LUTFUL (France)

Karine ARCACHE (France)

Catherine CALMETTES (France)

Brigitte DERUY (France)

Marie-Laure VOLPELIERE (France)

Représentant.es au CA

Corinne ADAM (Canada), experte

Davuluri VENKATESWARLU (Inde), expert

Joseph PAUL, ONG Tenaganita (Malaisie)

Lennon YING-DAH WONG, ONG SPA
(Taïwan)

LE CLUB RHSF, DES ENTREPRISES PARTENAIRES ENGAGEES

De grandes entreprises ont rejoint le Club RHSF depuis son lancement en 2018, et des organisations de diverses industries manifestent un intérêt croissant.

RHSF a bâti ainsi une **communauté de professionnels des achats, de la RSE et de la gestion des risques** qui peuvent partager en toute confidentialité leurs défis dans le domaine de la prévention du travail forcé et du travail des enfants.

Ces professionnels se mobilisent pour soutenir les projets de RHSF et développer une plateforme de connaissances complète.



et d'autres entreprises engagées qui ne souhaitent pas communiquer

Pour rejoindre le Club RHSF,
contactez-nous :
m.combemale@rhsansfrontieres.fr

LES PARTENAIRES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Pour assurer une action pertinente et efficiente, garantir l'appropriation des enjeux par les acteurs et mobiliser chacun de façon volontaire et constructive, **RHSF a établi au fil des années une méthode spécifique du travail partenarial**. Le principe au cœur de sa méthode : **la co-construction**.

Parce qu'il est essentiel de rester en contact direct avec les réalités du terrain pour bâtir des solutions solides et durables, RHSF entretient une collaboration continue avec de nombreux intervenants internationaux et locaux, et elle associe l'ensemble des parties prenantes lors de l'analyse des problématiques.

Les acteurs idoines sont ensuite mobilisés chacun à des étapes bien déterminées pour assurer appropriation et impact.

ORGANISATIONS LOCALES



Collaboration avec Serve the People Association à Taïwan pour clarifier les pratiques locales de recrutement des travailleurs migrants. Entretiens avec les travailleurs et collecte de données en appui au projet Recrutement équitable.



Suivi et partage d'informations sur le travail forcé et les pratiques de recrutement en Malaisie avec Tenaganita, association fondée par Irene Fernandez, Prix Nobel alternatif 2005.

www.tenaganita.net



Accueil de victimes d'esclavage moderne en France en partenariat avec l'association Comité contre l'esclavage moderne (CCEM).

www.esclavagemoderne.org

ORGANISATIONS INTERNATIONALES



Collaboration avec Caritas Internationalis pour la diffusion de l'exposition "Derrière le code-barres".
www.caritas.org

Analyse des risques de travail indécents dans des plantations françaises.
www.fairlabor.org



Coopération avec l'IIECL sur le projet relatif au travail des enfants au Panama.
endchildlabor.net

Formation d'étudiants sur la responsabilité sociale des entreprises et travail en collaboration sur les migrations de travailleurs.



www.montpellier-management.fr/



Promotion des droits de l'Homme au travail dans les chaînes d'approvisionnement auprès des chefs d'entreprise.
www.uniapac.org

LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS



Collaboration avec les agences européennes, la Commission européenne et plus de 20 organisations européennes pour favoriser l'intégration des travailleurs étrangers sur les marchés du travail européens et développer des outils et des méthodologies pour aider les personnes vulnérables à créer des entreprises sociales.



Lancement d'une collaboration pour développer l'information des consommateurs sur les risques de travail des enfants et de travail forcé.



Collaboration avec la Région Occitanie en France pour construire un cadre opérationnel de prévention et de gestion des risques de travail forcé dans les secteurs de la construction et de l'agriculture dans le cadre de marchés publics. Soutien au projet d'intégration des travailleurs étrangers sur les marchés du travail européens.



Lancement d'une permanence avec le soutien de la Mairie de Toulouse. Création et coordination d'un groupe 8.7 de sensibilisation avec le soutien de la Préfecture de Haute-Garonne. Programmes d'éducation avec l'appui du Conseil départemental.

CONTRIBUER AUX INITIATIVES INTERNATIONALES



Engagement autour de la candidature de la France au statut de pays pionnier, et participation aux groupes de travail de l'Alliance 8.7, le partenariat mondial pour la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants.



Contribution à la campagne menée par l'OIT (Organisation internationale du travail) et ses partenaires pour convaincre au moins 50 pays de ratifier le Protocole sur le travail forcé.

A PROPOS DE RESSOURCES HUMAINES SANS FRONTIÈRES

RHSF, c'est...

- ▶ **Plus de 20 ans d'expérience** de terrain dans l'évaluation et la prévention des risques de travail des enfants, de travail forcé et de conditions de travail indignes dans les chaînes de sous-traitance.
- ▶ **Des valeurs et des principes** : refuser l'exploitation de la misère, comprendre les attentes de chacun et aborder les sujets sans manichéisme, agir sur le terrain avec les parties prenantes idoines.
- ▶ **Une mission** : concevoir, expérimenter et valider des **solutions pilotes** ; **partager** notre savoir-faire auprès de tous les acteurs impliqués (entreprises, consommateurs, acteurs publics, syndicats...).
- ▶ **Une expertise de l'évaluation et de la prévention** des risques de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes de sous-traitance.
- ▶ **Un réseau international** d'organisations partenaires.
- ▶ **Des réalisations effectives et...**
- ▶ **... plein de projets**



Ressources Humaines Sans Frontières
9 rue du Capitaine Escudié, 31000 Toulouse
0033 5 31 98 19 54 / contact@rhsansfrontieres.fr



Crédits photos : RHSF (pages de couverture, 2, 5, 12, 22), Kabir Ahm Lutful (25, 26) ONU/Loey Felipe (4), Organisation internationale du travail – Marcel Croze (8, 17), AIESC (16)