



# RAPPORT ANNUEL

Edition 2021

Ressources Humaines Sans Frontières

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

[www.rhsansfrontieres.org](http://www.rhsansfrontieres.org)

**RHSF**  
Ressources Humaines  
Sans Frontières

# TABLE DES MATIÈRES

ÉDITORIAL	3
<b>PARTIE 1 : RHSF en 2020</b>	<b>6</b>
FEUILLE DE ROUTE	6
ACTIONS SUR LE TERRAIN EN 2020	8
REALISATIONS EN UN COUP D'OEIL	8
CO-CONSTRUIRE	9
EXPÉRIMENTER	12
DIFFUSER	20
RÉSUMÉ FINANCIER	24
SOURCES DE REVENUS	25
UTILISATION DES FONDS	26
<b>PARTIE 2 : DOSSIER : ETAT DES LIEUX ET ENJEUX DU TRAVAIL FORCÉ ET DU TRAVAIL DES ENFANTS</b>	<b>28</b>
EXECUTIVE SUMMARY	29
LE DÉFI DE LA COMPLEXITÉ	30
QU'EST-CE QUE LA COMPLEXITÉ ?	30
APPRÉHENDER LE TRAVAIL FORCÉ	31
APPRÉHENDER LE TRAVAIL DES ENFANTS	33
ACTIONS, DÉCEPTIONS ET PERSPECTIVES	36
<b>PARTIE 3 : RHSF : LES FONDAMENTAUX</b>	<b>43</b>
AMBITIONS ET CONVICTIONS	43
L'APPROCHE RHSF	44
Une mission dirigée vers les populations vulnérables	44
Refuser, Comprendre, Agir	44
RHSF SUR LE TERRAIN	44
Concilier les intérêts légitimes de toutes les parties-prenantes	44
De la nécessité d'expérimenter	45
Diffuser au plus grand nombre	46
LA COMMUNAUTÉ RHSF	48
L'EXPERTISE	48
LE MOUVEMENT	48
LA GOUVERNANCE	49
NOS PARTENAIRES	50

# ÉDITORIAL



**Martine COMBEMALE**  
Fondatrice et Présidente  
de RHSF

“ L’année 2020 restera pour tous une année de rupture marquée par de nombreuses limitations et incertitudes. Si nous avons tous été affectés, nous ne l’avons pourtant pas tous été de la même manière. Les personnes les plus vulnérables ont d’autant plus souffert qu’elles se trouvaient déjà dans une situation critique et précaire. Ainsi, l’Organisation Internationale du Travail (OIT) vient de révéler que le travail des enfants a augmenté pour la première fois depuis vingt ans et concerne désormais 160 millions de jeunes dans le monde. Des millions d’autres, alerte l’OIT, courent un grave danger en raison de la pandémie : nos efforts sont plus que jamais indispensables.

Cette année exceptionnelle a néanmoins ouvert de nombreuses possibilités. Faute de pouvoir se rendre sur le terrain, l’année 2020 a été consacrée par RHSF à l’approfondissement du travail partenarial déjà établi jusqu’à présent. Deux collaborations majeures ont été initiées, l’une avec le ministère de l’Europe et des Affaires étrangères (MEAE), et l’autre avec l’OIT. Le MEAE est représenté au sein du Lab 8.7, notre incubateur de solutions opérationnelles, et RHSF a d’ores et déjà engagé un cycle de formation auprès du personnel des ambassades. Un partenaire de taille pour nous permettre de changer d’échelle ! Pour soutenir notre nouvelle ambition et les deux prochaines expérimentations dans l’industrie et l’agriculture, respectivement en Malaisie et au Costa Rica, RHSF a également sollicité un cofinancement à l’Agence Française de Développement (AFD). La première note du projet a été acceptée en 2020. La décision sera connue au cours de l’été 2021.

La collaboration avec l’OIT s’est établie sous deux aspects. D’une part, un rapport sur les politiques de prévention des risques de travail des enfants pour accompagner les entreprises a été produit conjointement. RHSF et l’OIT ont d’autre part initié l’organisation de la seconde édition du concours de dessins international que RHSF avait organisé en 2015. Ce concours, dont les résultats seront connus au cours de l’été, est une grande réussite.

Le mouvement RHSF a également pris un nouvel élan en 2020. A la suite d’une campagne d’adhésion très dynamique, nous sommes désormais heureux de compter sur plus de 200 membres pour soutenir nos actions et sensibiliser autour d’eux. RHSF a également développé un nouveau centre de ressources afin de partager son expertise et que chacun, à son niveau, puisse s’informer et contribuer à l’élimination du travail forcé et du travail des enfants. Vous y trouverez notamment un tout nouvel outil s’adressant à un public qui n’est pas initié aux problématiques complexes afin de le guider dans sa découverte : l’Explorateur.

L’année 2021 s’annonce celle de l’action. L’œuvre préparatoire amorcée en 2020 pourra ainsi pleinement se développer pour apporter à l’Année internationale pour l’élimination du travail des enfants tout ce qu’elle mérite. Les contextes nationaux et internationaux sont encourageants, nos



RHSF EN 2020



# PARTIE 1 : RHSF EN 2020

## FEUILLE DE ROUTE

La cible 8.7 des Objectifs de développement durable de l'ONU vise l'élimination du travail des enfants d'ici 2025 et du travail forcé d'ici 2030. Un cap que RHSF a logiquement retenu pour définir sa propre feuille de route (voir rapport annuel précédent).

RHSF contribue ainsi directement à l'effort international pour atteindre la cible 8.7 en alliant sensibilisation en profondeur de tous les publics et expérimentation en collaboration avec les parties prenantes impactées.

En 2020, la pandémie de Covid-19 a fortement limité le travail sur le terrain. Néanmoins, RHSF a su s'adapter à cette situation inédite et créer des opportunités.

Ainsi, face aux limitations des expérimentations sur le terrain, RHSF a concentré son énergie en 2020 sur la mobilisation des acteurs, la capitalisation sur les savoirs et compétences, la conception de ressources et la préparation des lancements de plusieurs expérimentations.

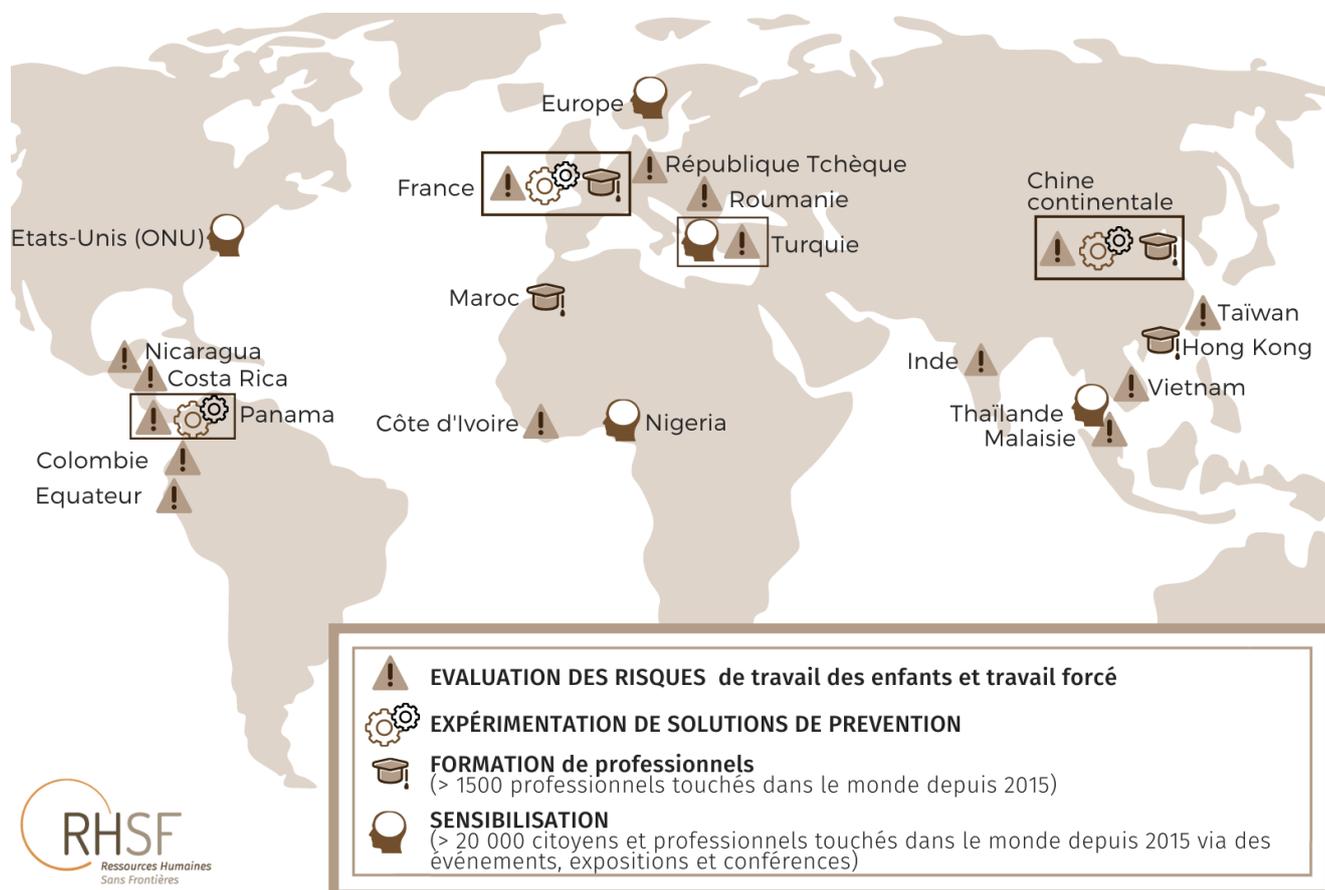
RHSF poursuit le tissage d'un réseau de partenaires sensibilisés à la complexité des enjeux du travail des enfants et du travail forcé. Ces collaborations fortes, construites autour du triptyque public, privé, société civile, sont essentielles pour expérimenter et mettre en œuvre des solutions pertinentes, efficaces et pérennes.

RHSF a également lancé une grande campagne d'adhésion avec succès. Le « Mouvement RHSF » est maintenant fort de plus de 200 adhérents individuels.

Enfin, RHSF a conçu et lancé l'Explorateur en ligne pour compléter les ressources qu'elle met à disposition des différents acteurs. Associé à un nouveau site internet, le centre de ressources est enrichi au fur et à mesure des expérimentations menées dans le cadre du programme Lab 8.7.

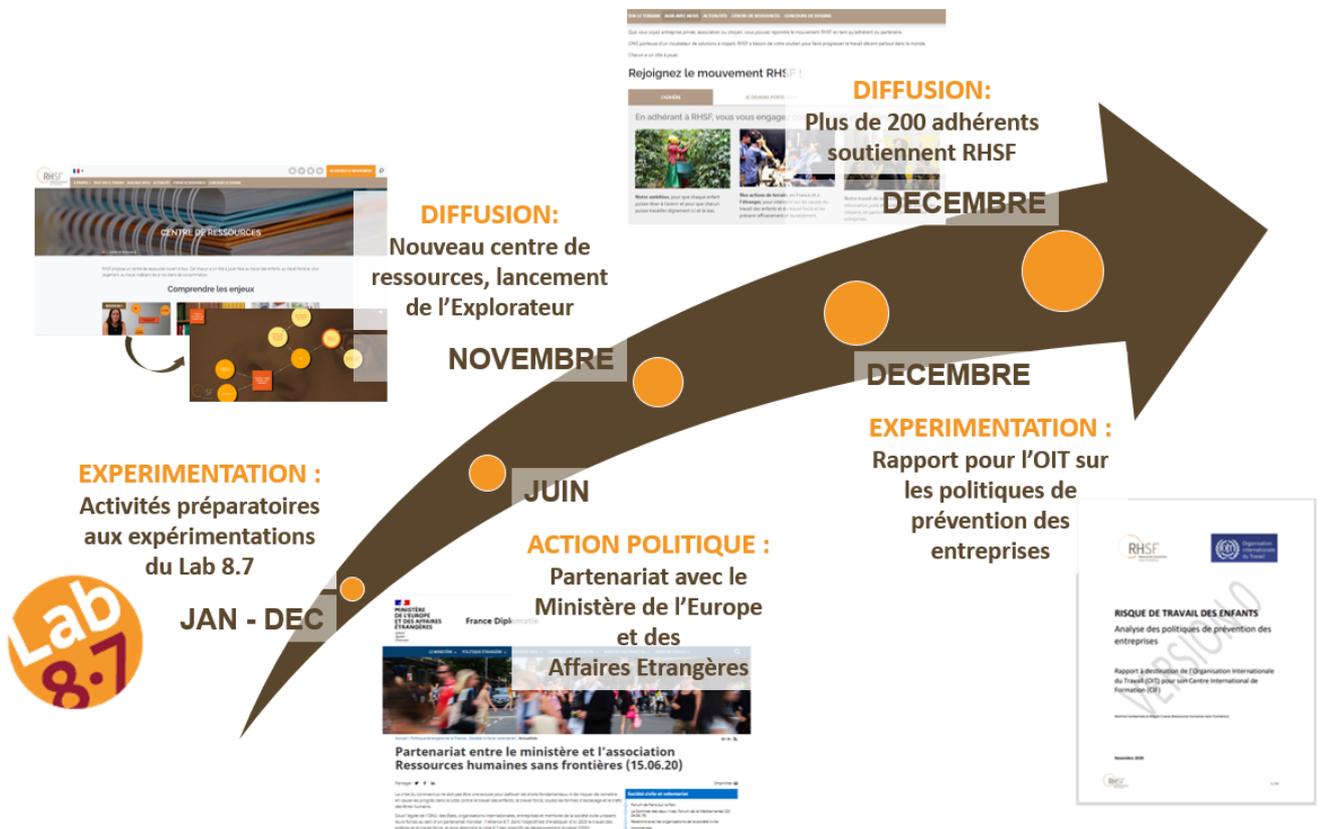
D'année en année, RHSF teste et diffuse ainsi des solutions concrètes et renforce ses collaborations pour prévenir les risques de travail des enfants, de travail forcé, et plus largement de travail indécent dans les chaînes de sous-traitance.

# DES RÉALISATIONS DANS LE MONDE ENTIER DEPUIS SA CRÉATION



# ACTIONS SUR LE TERRAIN EN 2020

## REALISATIONS EN UN COUP D'OEIL



## CO-CONSTRUIRE

Pour assurer une action efficiente et mobiliser chacun de façon volontaire et constructive, RHSF a établi une méthode spécifique du travail partenarial. Le principe au cœur de son approche : la co-construction. RHSF associe l'ensemble des parties prenantes lors de l'analyse des problématiques. Les acteurs idoines sont ensuite mobilisés chacun à des étapes bien identifiées pour assurer appropriation et impact. RHSF s'assure systématiquement que les parties partagent une même connaissance des faits et des enjeux. Le dialogue et le transfert de connaissances sont essentiels pour y parvenir.

2020 a été une année riche pour les collaborations de RHSF. Plusieurs partenariats majeurs ont été initiés, poursuivis ou renforcés et donneront lieu à des concrétisations importantes en 2021.

### ► Partenariat avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE)

L'action politique est déterminante pour créer les conditions de mise en action du secteur privé, ainsi que pour accompagner la sensibilisation et l'information des consommateurs et citoyens.

Le 15 juin 2020, le MEAE a annoncé son partenariat avec RHSF pour agir ensemble et faire émerger des solutions dans les chaînes d'approvisionnement.

Concrètement, le MEAE est partie prenante des expérimentations menées dans le cadre du Lab 8.7, programme d'incubation de solutions opérationnelles piloté par RHSF. Ce dernier repose ainsi sur un partenariat entre pouvoirs publics, entreprises et société civile, indispensable pour faire progresser le respect des droits fondamentaux des travailleurs.

*« 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. »*

François DELATTRE, Secrétaire général du ministère des Affaires étrangères

D'autre part, RHSF apporte toute son expertise aux services du ministère. Dans le cadre de ce partenariat, RHSF a dispensé une formation auprès d'agents du ministère incluant le personnel des ambassades (*lire aussi Partie 1 - Diffuser - Centre de compétences*). RHSF a également initié une coopération avec les ambassades dans ses pays d'intervention. Il s'agit d'identifier des actions communes dans lesquelles chacun peut apporter son expertise pour agir auprès des gouvernements locaux dans l'intérêt des personnes les plus vulnérables au travail des enfants et au travail forcé.

Dans la continuité de ce partenariat, RHSF a sollicité en 2020 un cofinancement de l'Agence française de développement (AFD) pour deux expérimentations du Lab 8.7, l'une dans l'industrie en Malaisie, l'autre dans l'agriculture au Costa Rica. La première note de projet a été acceptée, et le dossier final (NIONG) a été déposé en février 2021. La réponse est attendue en juillet 2021 pour un cofinancement de 3 ans. Un soutien de l'AFD impose une structuration de projet spécifique, avec laquelle RHSF a pris le temps de se familiariser en 2020 dans un travail préparatoire minutieux (*détails dans la Partie 1 - Expérimenter*).

### ► Partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT)

Depuis des années, RHSF est en liaison avec l'OIT sur ses projets de terrain. 2020 a été l'année de la concrétisation de deux projets communs scellant une complémentarité d'expertise et une vision commune de la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. L'OIT est garante du dialogue tripartite entre les États, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ainsi que de la définition des lois internationales. Forte de son expertise terrain et de son approche basée sur la co-construction, RHSF apporte sa capacité à proposer, tester et diffuser des solutions basées sur l'expérimentation.

Ensemble, l'OIT et RHSF ont travaillé en 2020 sur deux projets :

- L'analyse des politiques de prévention du risque de travail des enfants menées par les entreprises, à l'aune de la loi française sur le devoir de vigilance (*détails dans la Partie 1 - Expérimenter*) ;
- La deuxième édition du concours international de dessins que RHSF avait lancé en 2015. Cette collaboration offre au concours de dessin une visibilité accrue et vise à sensibiliser le plus grand nombre aux réalités du travail forcé. Le concours de dessin se tiendra au cours de l'année 2021 (*lire notre [site internet](#) pour plus d'informations*).

### ► Partenariat avec l'Institut national de la consommation (INC)

Consciente des limites de ses ressources pour toucher tous les consommateurs, RHSF a pris la décision stratégique d'agir auprès des organisations d'information des consommateurs pour sensibiliser le plus grand nombre aux réalités complexes du travail des enfants et du travail forcé et à ses leviers d'action.

60 millions de consommateurs est le magazine édité par l'Institut national de la consommation (INC). Cet établissement public, placé sous la tutelle du ministre chargé de la consommation, assure des missions de service public via des essais comparatifs de produits et de services, des études juridiques et économiques, des actions de formation et des campagnes de sensibilisation.

En 2020, RHSF a initié une collaboration avec 60 millions de consommateurs : formation des analystes et journalistes, avis sur une étude publiée dans le magazine en novembre 2020, élaboration d'un cadre de première évaluation des politiques des entreprises en matière de prévention du travail des enfants et du travail forcé.

Ces premières actions ont abouti à une décision forte de l'INC : intégrer les risques de travail des enfants et de travail forcé dans les critères de consommation responsable avec le soutien de RHSF. Plusieurs actions en découleront en 2021 : [engagement public](#) dans le cadre de l'Année internationale contre le travail des enfants, publication d'une étude dédiée spécifiquement aux politiques de prévention des risques de travail forcé et de travail des enfants des entreprises, et construction d'un projet de campagne de sensibilisation du grand public.

### ► Partenariat avec les entreprises

RHSF a continué le dialogue avec ses entreprises partenaires au sein du Lab 8.7. Les travaux préparatoires aux futures expérimentations ont permis un alignement de fond sur les orientations et les modes d'action (*voir la partie Expérimenter ci-dessous*). RHSF a aussi continué de diffuser son expertise auprès des entreprises en formant les organisations du Lab 8.7, et en proposant des outils

de sensibilisation et d'information dans son centre de ressources ainsi qu'une série de "Flash info" en ligne (*lire la partie Diffusion plus bas*).

► **Partenariat avec les ONG locales**

RHSF a également entretenu et approfondi ses relations avec les ONG locales partenaires dans ses pays d'intervention (*voir Partie 3 - La communauté RHSF - Nos partenaires*).

En Malaisie et au Costa Rica, plus particulièrement, RHSF et ses partenaires ont identifié les capacités à renforcer chez chacun, et la manière d'articuler au mieux leurs expertises et compétences pour mener les expérimentations prévues en 2021. Sur cette base, RHSF a associé dès 2020 à l'analyse des risques dans une usine pilote l'ONG malaisienne de défense des droits des travailleurs Tenaganita, fondée par Irène Fernandez (prix Nobel alternatif de la Paix 2005). Cette action est un premier pas dans le sens d'un renforcement des capacités de Tenaganita à dialoguer de manière constructive avec les employeurs en vue d'améliorer les conditions de travail et de migration des travailleurs.

Le travail mené ainsi avec Tenaganita en Malaisie et avec l'entreprise sociale Flora Nueva au Costa Rica aboutira à deux expérimentations communes en 2021.

## EXPÉRIMENTER

Parce qu'il n'existe pas aujourd'hui de solutions clé en main face au travail des enfants et au travail forcé, il faut expérimenter des solutions concrètes. Il n'y a d'approche que pragmatique et expérimentale.

Lancé en 2019, le « Lab 8.7 » est le programme dédié à l'expérimentation de nouvelles solutions de prévention du travail des enfants et du travail forcé (*lire l'encart Lab 8.7 dans la partie 3 de ce document*). En 2020, quatre orientations ont été actées :

- la construction d'un socle de connaissances et de compétences sur le travail des enfants et le travail forcé pour tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement,
- l'expérimentation de filières de recrutement équitable<sup>1</sup>,
- l'expérimentation de solutions d'éducation et de développement des compétences d'avenir dans l'agriculture,
- la reproduction de la méthode de gestion responsable de la main-d'œuvre dans différents pays et secteurs.

Bien que la majorité des actions de terrain ont dû être repoussées, RHSF a réalisé en 2020 un travail de préparation indispensable pour le déploiement, en 2021, de plusieurs expérimentations majeures répondant à ces orientations. Les analyses menées par RHSF en 2020 chez ses partenaires au Costa Rica (caféiculture), en Malaisie (industrie manufacturière) et en France (plantes à parfum, aromatiques et médicinales) ont permis d'analyser en profondeur les risques de travail des enfants et de travail forcé sur les sites d'expérimentation, de rencontrer les parties prenantes et de préciser les contours des projets qui seront déployés à partir de 2021.

Ce travail préparatoire ainsi que l'analyse réalisée avec l'OIT, présentés ci-dessous, ont permis de collecter de nombreuses observations qui nourriront le cadre de référence RHSF, formalisé en 2021 à l'attention des parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement et particulièrement des entreprises et de leurs observateurs, tels que les investisseurs. Ce cadre constituera un référentiel commun qui permettra à chacun d'agir pour prévenir les risques (*voir extraits sur la complexité du travail forcé et du travail des enfants en Partie 2 ; cadre intégral disponible au cours du deuxième semestre 2021 dans notre centre de ressources, et sur demande auparavant*).

---

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

► Expérimentation d'une méthode d'évaluation : analyse de RHSF pour l'OIT sur l'intégration de la prévention du travail des enfants au devoir de vigilance des entreprises

RHSH a effectué une analyse qualitative des politiques de prévention du risque de travail des enfants par les entreprises.

Pour ce faire, RHSF a structuré ce que devrait couvrir une démarche de prévention en cohérence avec la loi française sur le devoir de vigilance.

8 entreprises françaises multinationales et 2 entreprises françaises qui ont une chaîne de sous-traitance à l'étranger ont été interrogées pour cette étude. RHSF a également sollicité 6 organisations évaluatrices sur leur propre méthode d'analyse ainsi que sur le guide d'entretien développé par RHSF pour interroger les entreprises. Une restitution préliminaire de l'analyse auprès des entreprises du panel a été menée en atelier collectif afin de la consolider et de faire un premier diagnostic des axes de renforcement à privilégier.

Dans l'étude finale, RHSF a proposé une synthèse des défis auxquels font face les entreprises pour identifier et prévenir le risque de travail des enfants, ainsi que des préconisations (voir actualité dédiée sur le site internet de RHSF). Cette étude est le point de départ du cadre de référence RHSF qui sera publié en 2021.

## MODE D'ACTION DU LAB 8.7

---

### 1. IDENTIFIER les projets d'expérimentation :

Les « projets d'expérimentation 0 » permettent de tester et valider une ou plusieurs hypothèses de travail pour réduire durablement les risques de travail des enfants et de travail forcé auxquels les travailleurs sont exposés.

Les « projets de reproduction » permettent de tester et valider la reproduction d'une solution retenue (après la phase d'expérimentation 0) pour s'assurer qu'elle est facilement transmissible et diffusable à plus grande échelle.

### 2. EXPÉRIMENTER sur le terrain :

RHSF, en étroite collaboration avec ses partenaires, teste avec un site (usine/exploitation) la solution retenue pour :

- Mesurer la faisabilité opérationnelle et de l'impact sur les risques auxquels les travailleurs sont exposés,
- Valider et ajuster pour transmettre.

### 3. MUTUALISER les expériences et les connaissances

La mutualisation permet de structurer des solutions opérationnelles, transmissibles, et notamment avec l'appui d'experts académiques et d'experts du réseau des organisations internationales (OIT, OIM).

La mutualisation s'effectue à plusieurs niveaux :

- entre les expérimentations dans un même pays
- entre les expérimentations dans un même secteur
- entre les expérimentations qui nécessitent les mêmes outils et formations de base (socle de prévention)

Concrètement, elle permet de concevoir des outils et des formations en soutien à l'application et la diffusion des solutions.

### 4. COOPÉRER

Pour assurer la réussite et la pérennité de la solution déployée, RHSF coopère avec

- Le gouvernement français,
  - les gouvernements des pays hébergeant les expérimentations,
  - les organisations représentatives de la société civile dont les ONG locales.
-

## ► Préparation des expérimentations en Asie du Sud Est

### **Orientations « gestion responsable des ressources humaines » et « filières de recrutement équitable »**

#### *Constat*

En Malaisie, dans l'industrie manufacturière, les risques de travail forcé touchent particulièrement les jeunes travailleurs migrants, notamment les jeunes femmes.

La Malaisie dépend de près de 2 millions de travailleurs étrangers peu qualifiés légalement enregistrés. Cette dépendance économique à la main-d'œuvre migrante pour les emplois considérés comme dangereux, pénibles et dégradants a été particulièrement mise en lumière par la fermeture des frontières pendant la crise de la Covid-19.

L'étude menée par RHSF en février et mars 2020 sur le parcours migratoire des travailleurs indonésiens vers une usine pilote en Malaisie a confirmé que la complexité et l'opacité de la chaîne de recrutement engendrent des situations de servitude pour dettes. En dépit des réglementations en vigueur, les agences continuent d'imposer des frais excessifs aux travailleurs migrants. Face à des montants légaux qu'elles jugent trop bas, elles optent pour des stratégies de contournement, imposant aux travailleurs des frais abusifs (transport et logement pour les formations dans le pays d'origine, traduction, literie...). Ils peuvent payer l'équivalent de quelques mois jusqu'à un an et demi de salaire.

S'ajoute à l'endettement des travailleurs le manque de transparence sur leurs conditions de travail à venir. Une fois arrivés en Malaisie, les travailleurs migrants peuvent subir des abus, exercés par l'employeur ou l'agence de recrutement locale, qui sont associés aux 4 familles d'indicateurs du travail forcé : le vice de consentement, la contrainte, l'isolement et l'entrave à la liberté de mouvement.

#### *Projet d'expérimentation*

Enjeu majeur : réduire la vulnérabilité des personnes au travail des enfants et au travail forcé dans la chaîne de sous-traitance légale.

Solutions expérimentées : réduire les facteurs de risques internes et externes à l'usine pilote en associant la méthode de gestion responsable de la main d'œuvre au test d'une filière de recrutement équitable au modèle économique rentable et durable pour l'ensemble des parties prenantes tout au long de la chaîne de valeur.

## ► Préparation des expérimentations en Amérique centrale

### **Orientations « gestion responsable des ressources humaines » et « éducation et compétences d'avenir dans l'agriculture »**

#### *Constat*

Au Costa Rica, la culture du café n'attire plus les jeunes. La récolte dépend des cueilleurs, dont 60% sont étrangers et en premier lieu nicaraguayens. L'immigration légale étant jugée trop longue et trop coûteuse par les producteurs, les Nicaraguayens sont le plus souvent recrutés illégalement, via des intermédiaires qui leur imposent des frais élevés.

L'analyse de terrain menée en 2020 a permis d'identifier les mécanismes qui font que ces travailleurs migrants sont particulièrement exposés aux risques de travail abusif - risques de discrimination et d'atteinte à la santé et la sécurité (qui ont pris un relief spécifique en contexte d'épidémie), mais aussi risques de travail forcé et de travail abusif des enfants.

En particulier, les Nicaraguayens migrant avec leurs familles, le travail des enfants est une préoccupation majeure. RHSF a pu observer des enfants nicaraguayens au travail dès 4 ans, souvent dans des conditions dangereuses. Parallèlement, les enfants des planteurs locaux peuvent également être exposés au travail abusif des enfants (dont travail dangereux) pendant les vacances scolaires, qui coïncident avec la récolte.

Les employeurs rencontrés, de leur côté, sont majoritairement de petits planteurs non formés à la gestion de la main-d'œuvre et aux risques de travail abusif.

#### *Projet d'expérimentation*

Enjeu majeur : sortir les enfants et leurs familles du cycle du travail abusif et de la pauvreté en valorisant le travail des parents et l'éducation des enfants, pour rendre aux parents de la fierté et ouvrir aux enfants de l'émancipation.

Solutions expérimentées : développer localement une alternative d'avenir au travail abusif des enfants tout en réduisant les facteurs de risques dans les plantations grâce à la méthode de gestion responsable de la main d'œuvre. Cela inclut notamment les résultats suivants :

- La possible contribution des enfants à la sécurité alimentaire de leurs familles, dans des conditions d'apprentissage protectrices et dans le cadre de la loi, est analysée ;
- Les enfants n'étant pas en âge de travailler expérimentent pendant leurs vacances (période de récolte) un programme ludique et éducatif qui favorise la découverte de l'agriculture de demain et des moyens d'auto-suffisance.

## ► Préparation des expérimentations en France

### **Orientations « gestion responsable des ressources humaines », « filières de recrutement équitable » et « éducation et compétences d'avenir dans l'agriculture »**

#### *Constat*

Le manque d'attractivité du travail agricole complique le recrutement des ouvriers dans l'agriculture et accentue la dépendance du secteur à la main-d'œuvre étrangère. Ce phénomène a un impact sur le dynamisme de la filière et cause la perte de savoir-faire inscrits au patrimoine de l'UNESCO.

Ces difficultés de recrutement ne sont pas nouvelles, et la crise du Covid 19 les a particulièrement exacerbées. Le recours à des canaux de recrutement à l'étranger s'associe malheureusement à des risques de travail abusif pour les personnes. Face aux difficultés de recrutement, les exploitants peuvent aussi être amenés à recruter des mineurs dans des conditions identiques à celles des adultes, alors que le travail pouvant être effectué par des enfants doit être encadré par des conditions spécifiques qui assurent leur santé, leur intégrité et leur développement.

RHSF a effectué une analyse en 2020 sur la filière des plantes à parfum dans la région de Grasse.

#### *Projet d'expérimentation*

Enjeu majeur : contribuer à une agriculture respectueuse des travailleurs, attractive pour les jeunes, source de fierté, et capable de pérenniser et développer ses métiers et savoir-faire en phase avec les enjeux économiques et environnementaux d'aujourd'hui et de demain.

Solutions expérimentées : un modèle d'excellence sur les plans social, environnemental et de la qualité qui permette de :

1. Revaloriser les compétences et les métiers des travailleurs agricoles, ainsi que leurs impacts (tant sur la qualité du produit, que sur les plans environnemental, social, économique et sociétal), dans une vision globale des filières du produit fini à la semence ;
2. Recruter via un modèle de groupement agricole réunissant les clients, les agriculteurs, les jeunes et les candidats au compagnonnage, pour mutualiser les coûts et ressources et pérenniser le modèle d'excellence, avec les outils et formations associés ;
3. Renforcer les capacités des agriculteurs et des jeunes sur la base de leurs besoins spécifiques, notamment en améliorant la qualité des formations et les compétences d'encadrement des agriculteurs ;
4. Établir et pérenniser une gestion responsable de la main d'œuvre agricole qui assure un travail décent et fidélise les travailleurs, en particulier les jeunes et les femmes.

## ► Poursuite des expérimentations en Chine continentale et à Taïwan

### ► En Chine continentale

#### **Orientations « gestion responsable des ressources humaines » et « filières de recrutement équitable »**

##### *Rappel des expérimentations en cours*

Il y a 5 ans, RHSF a réussi à faire évoluer le système de gestion de la main-d'œuvre d'une usine chinoise. Ce projet a permis de réduire les heures supplémentaires excessives, de réduire la vulnérabilité des travailleurs au travail dangereux et de prévenir les risques de travail des enfants et de travail forcé induits par le taux de départ des travailleurs extrêmement élevé. Ces résultats ont été obtenus tout en améliorant qualité et productivité. Ce projet-pilote, récompensé par deux prix internationaux, est reproduit depuis 2019 chez d'autres fournisseurs de ce pays.

##### *Avancées en 2020*

Darren Li, le directeur de l'usine Polyunion, estime que les enseignements de l'expérience menée en 2015 dans son usine ont été particulièrement bénéfiques pour gérer l'impact de la crise sanitaire mondiale. « Le projet de RH responsables mis en place avec RHSF a joué un rôle positif à trois niveaux : le dialogue social instauré a facilité la mise en place des mesures sanitaires, la formation d'ouvriers polyvalents a permis une répartition du travail plus souple et le système de rémunération a limité l'impact sur le salaire des ouvriers. »

La pandémie a fortement limité les activités de RHSF en Chine. L'expérimentation en cours chez un fournisseur a été reprise à distance dès que l'usine a pu reprendre une activité.

### ► A Taïwan

#### **Orientation « filières de recrutement équitable »**

##### *Rappel des expérimentations en cours*

A Taïwan, le travail forcé est endémique dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre locale. Comme dans de nombreux pays du monde, le modèle économique des agences de recrutement repose sur l'endettement des travailleurs migrants peu qualifiés, contraints de payer entre 5 et 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 ne répond à ce défi.

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

L'enjeu majeur : réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants et au travail forcé dans les entreprises à Taïwan par le déploiement d'un modèle de filière de recrutement équitable au modèle économique rentable et durable pour l'ensemble des parties prenantes tout au long de la chaîne de valeur.

En 2019, le vice-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.

#### *Avancées en 2020*

Dans le cadre de ses analyses sur le recrutement en Asie des travailleurs migrants dans leur pays d'origine, RHSF a identifié des partenaires aux Philippines prêts à tester une filière de recrutement. RHSF s'attellera en 2021 à rechercher et valider la participation d'une entreprise locale pour tester cette filière.

## DIFFUSER

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 ces chaînes.

### ► Centre de ressources

En 2020, RHSF s'est doté d'un nouveau centre de ressources dédié à la prévention du travail des enfants et du travail forcé, appelé à regrouper ses outils à la disposition de tous les publics.

L'objectif de ce nouveau centre de ressources est d'être une source d'information fiable, ouverte à tous ceux qui souhaitent œuvrer pour un travail décent tout au long des chaînes de sous-traitance (*lire plus de détails dans la Partie 3 - Diffuser au plus grand nombre*).

RHSF l'enrichit continuellement. Les travaux 2020 ont porté sur le lancement d'une nouvelle ressource tous publics, l'Explorateur, et sur la refonte en profondeur de l'outil opérationnel phare pour les entreprises : les cartes de vigilance et de parties prenantes par pays.

### ► L'Explorateur

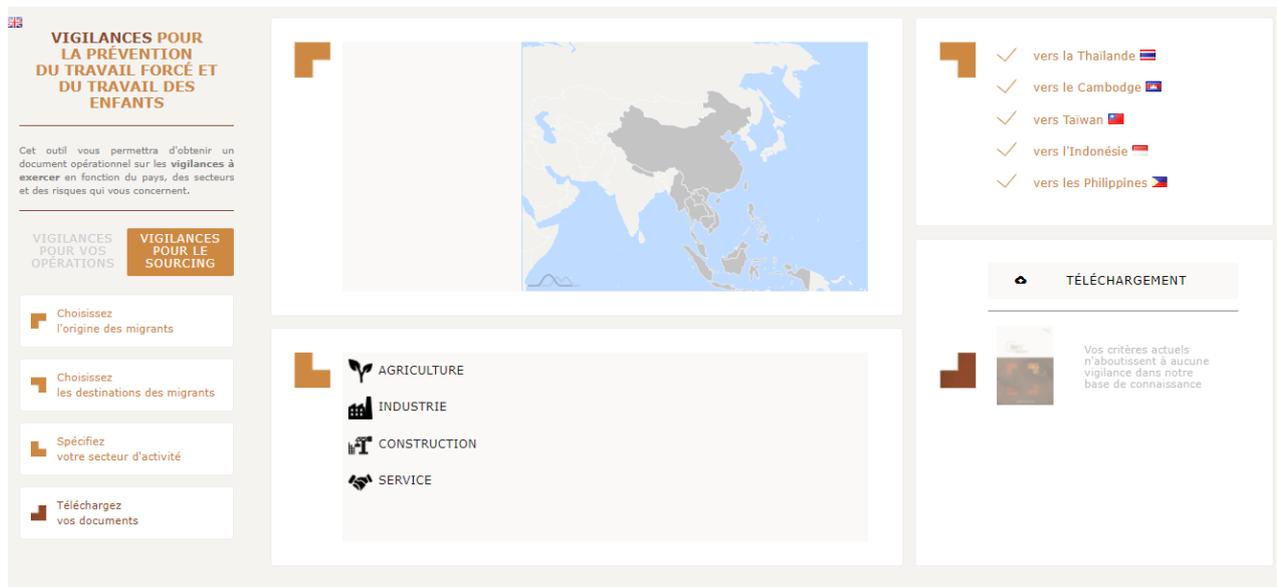
L'Explorateur est destiné à tous les publics. Cette plateforme numérique ouvre à un premier niveau de compréhension des phénomènes complexes du travail des enfants et du travail forcé.

Dans l'Explorateur, l'internaute navigue au gré de ses interrogations, emmené sans efforts, à l'aide de courtes vidéos, dans le monde passionnant des rouages de l'économie mondialisée.

Cette "exploration" nous donne les clés pour participer à ce combat chacun à notre niveau.

### ► Cartes des vigilances et parties prenantes par pays

Depuis sa création, RHSF a cartographié les risques de violation des droits fondamentaux des travailleurs et les parties prenantes dans 16 pays. En 2020, l'outil a subi une refonte complète pour s'articuler autour de la notion opérationnelle de vigilance. L'objectif est de proposer un outil de travail permettant aux utilisateurs (entreprises, organisations de la société civile, services publics) d'appréhender tous les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans les pays cartographiés. Les utilisateurs trouveront une liste de vigilances avec, pour chacune d'elles, les indicateurs qui doivent alerter, des informations sur comment exercer concrètement cette vigilance, le contexte spécifique du pays (tant économique et social que juridique et politique) et le cas échéant des contacts utiles. L'outil sera disponible courant 2021.



Aperçu du nouvel outil de cartes des risques pays et parties prenantes RHSF - 2021

## ► Centre de compétences

### ► Formation

Depuis 2019, RHSF a engagé un travail de structuration de son offre de formation. Les parcours de formation sont adaptés aux métiers ciblés et à l'approche souhaitée - de la sensibilisation de réseaux de professionnels, par exemple, à la formation plus poussée d'entreprises autour de cas pratiques.

- **Des acteurs publics** : services du ministère de l'Europe et des affaires étrangères, incluant les postes à l'étranger

Dans le cadre de son partenariat avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), RHSF a partagé son expertise avec les services du ministère, incluant les ambassades, afin de faciliter l'action conjointe et de faire émerger des solutions dans les chaînes d'approvisionnement.

- **Des entreprises privées** : entreprises partenaires de RHSF, et employeurs en France via l'action européenne MIraGE

Dans le cadre du programme Lab 8.7, il est essentiel à l'élaboration et au déploiement des expérimentations que tous les acteurs aient le même niveau de compréhension des enjeux et parlent le même langage. Afin de s'assurer de cette homogénéité des connaissances, RHSF propose chaque année une formation d'1h30 sur les risques de travail des enfants et de travail forcé dans la chaîne de sous-traitance à laquelle 2 collaborateurs de chaque entreprise partenaire peuvent participer. Cette formation propose une définition complète et concrète du travail des enfants et du travail forcé. Les participants développent leur capacité à identifier les risques de travail forcé et de travail des enfants auxquels les travailleurs et leurs familles peuvent être exposés grâce à la connaissance de certains facteurs de risque.

Sur la base des Principes généraux du recrutement équitable de l'OIT et de son expérience de terrain, RHSF forme également à l'importance d'un recrutement équitable pour prévenir les risques de travail des enfants et de travail forcé. En particulier dans les secteurs en tension, où la main-d'œuvre étrangère est particulièrement exposée. En 2020, dans le cadre du projet européen MIraGE visant à faciliter l'intégration, dans des conditions décentes, des ressortissants de pays tiers aux marchés du travail européens, RHSF a sensibilisé au recrutement responsable des travailleurs

étrangers 11 organisations partenaires chargées de former des employeurs dans 8 pays européens. RHSF a ensuite préparé des modules de formation dédiés à cette question à destination des PME (employeurs et professionnels des ressources humaines). Ces modules ont été déployés en 2021 en partenariat avec l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

- **Des investisseurs** : *webinaire à destination des membres du Forum pour l'investissement responsable (FIR)*

Les investisseurs jouent un rôle clé dans la décision des entreprises à se mobiliser pour prévenir les risques de travail des enfants et de travail forcé. Pour leur permettre de mieux appréhender ces enjeux, RHSF a animé un webinaire sur le thème : « Travail forcé et travail des enfants : mieux comprendre les risques pour encourager les politiques de prévention à impact » pour le Forum pour l'investissement responsable (FIR). Créé en 2001, le FIR est une association multi-parties-prenantes qui a pour objet social de promouvoir et développer l'investissement responsable et ses meilleures pratiques. Le webinaire a réuni une vingtaine de participants en live et plus de 180 vues sur YouTube (<https://www.youtube.com/watch?v=UEc9N-jpjcs&t=7s>).

#### ► Sensibilisation

- **Vers les adhérents** : *campagne d'adhésion*

RHSF, association « d'intérêt général », a mené en 2020 une grande campagne d'adhésion pour renforcer la mobilisation citoyenne sur la prévention du travail des enfants et du travail forcé. Mieux faire connaître ces phénomènes, leurs enjeux et l'action de RHSF pour y mettre fin est une étape déterminante pour obtenir sa reconnaissance « d'utilité publique ». Le statut « d'utilité publique » est un gage essentiel pour faire avancer et rayonner notre engagement, en particulier dans le cadre du partenariat avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Cette campagne d'adhésion a été l'occasion de sensibiliser largement sur les réseaux sociaux.

Le défi était de taille. RHSF devait réunir 200 membres avant la fin 2020. RHSF est fière d'avoir franchi cette barre décisive et compte plus de 220 membres à ce jour. Merci à chacun d'eux de nous avoir rejoints !

- **Vers les groupes de consommateurs** : *information des consommateurs avec l'Institut national de la consommation*

Dans le cadre de sa collaboration avec 60 millions de consommateurs, RHSF a formé les analystes et journalistes du magazine (*lire Partie 1 - partenariat avec l'Institut national de la consommation*). Nous nous efforçons de leur donner les clés de compréhension et d'attention afin que leur analyse produit intègre la prévention du travail des enfants et du travail forcé. Ils pourront ainsi guider les consommateurs et les entreprises dans leurs questionnements et rôles respectifs

- **Vers les jeunes**

RHSF poursuit parallèlement la sensibilisation auprès des jeunes, pour poser les bases dès l'école, éduquer aux risques de travail des enfants et de travail forcé et enseigner les premiers pas pour agir (dispositif Parcours laïque et citoyen du conseil départemental 31).

## ► Veille, recherche et débats

En parallèle des expérimentations qu'elle mène sur le terrain, RHSF exerce une veille permanente sur les initiatives de prévention du travail des enfants et du travail forcé menées à travers le monde et coopère sur plusieurs projets de recherche.

### ▪ **Contribution à la plateforme mondiale "Delta 8.7"**

L'Université des Nations Unies (UNU) a créé Delta 8.7, plateforme mondiale destinée à aider les acteurs politiques à comprendre et utiliser les données de façon responsable pour élaborer des politiques contribuant à l'éradication du travail des enfants et du travail forcé. Delta 8.7 rassemble les données, preuves, éléments de recherche et informations les plus utiles, analyse ces données de pointe et aide les acteurs à comprendre ces dernières afin de mener une politique efficace.

RHSF est un des 25 contributeurs du guide sur les politiques permettant d'éradiquer le travail des enfants et le travail forcé développé par Delta 8.7. Les travaux ont commencé en septembre 2020. Le guide a été publié au printemps 2021 : [http://collections.unu.edu/eserv/UNU:8066/Delta87\\_MarketsPolicyGuide.pdf](http://collections.unu.edu/eserv/UNU:8066/Delta87_MarketsPolicyGuide.pdf) .

### ▪ **Contribution au projet européen Social Innovation Zone**

En 2019 et 2020, 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 kit de formation à destination des futurs entrepreneurs sociaux issus des populations vulnérables.

### ▪ **Flash info**

A compter d'octobre 2020, RHSF a mis en place un flash info mensuel à destination des entreprises membres du Club RHSF. Tous les premiers jeudis, l'équipe de RHSF décrypte une actualité sur le travail des enfants et le travail forcé. Ce flash info prend la forme d'une réunion de 30 minutes sur Zoom.

## ► Conférences

RHSF partage son expérience et ses solutions lors d'événements publics, notamment lors de conférences et réunions internationales. En 2020, RHSF est notamment intervenu lors des événements suivants :

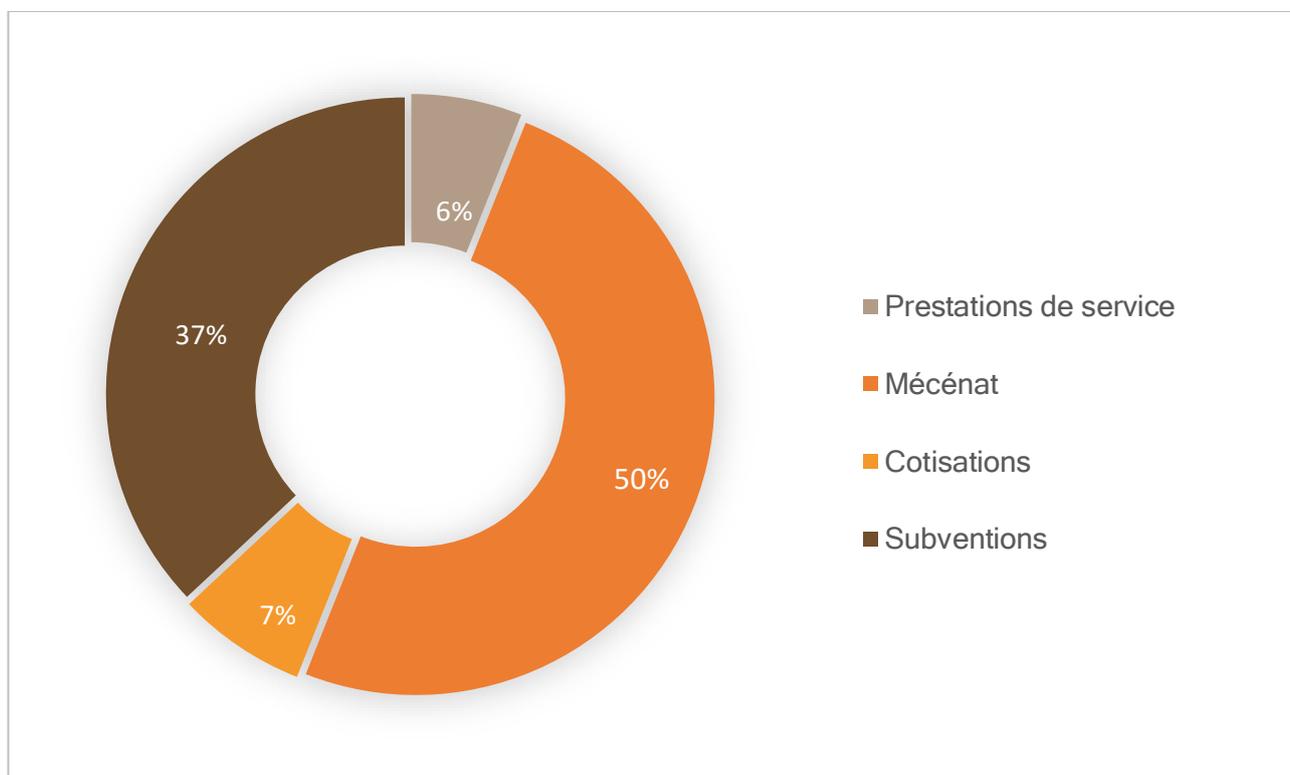
- Conférence de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) (13/03) : "Les entreprises face aux mises en cause de leur responsabilité sociale".
- Salon Produrable (8/09) : "Droits humains, commerce mondial et travail décent : le rôle clé de l'industrie de la mode !"veille
- Réseau international d'ONG du mouvement Caritas Internationalis (10/09) : présentation de l'exposition "Travail forcé : derrière le code-barres"
- Sciences Po Toulouse et Université Toulouse 1 (18/12) : conférence sur le travail forcé et le travail des enfants, les conséquences de la Covid et les leviers d'action des étudiants.

# RÉSUMÉ FINANCIER

## SOURCES DE REVENUS

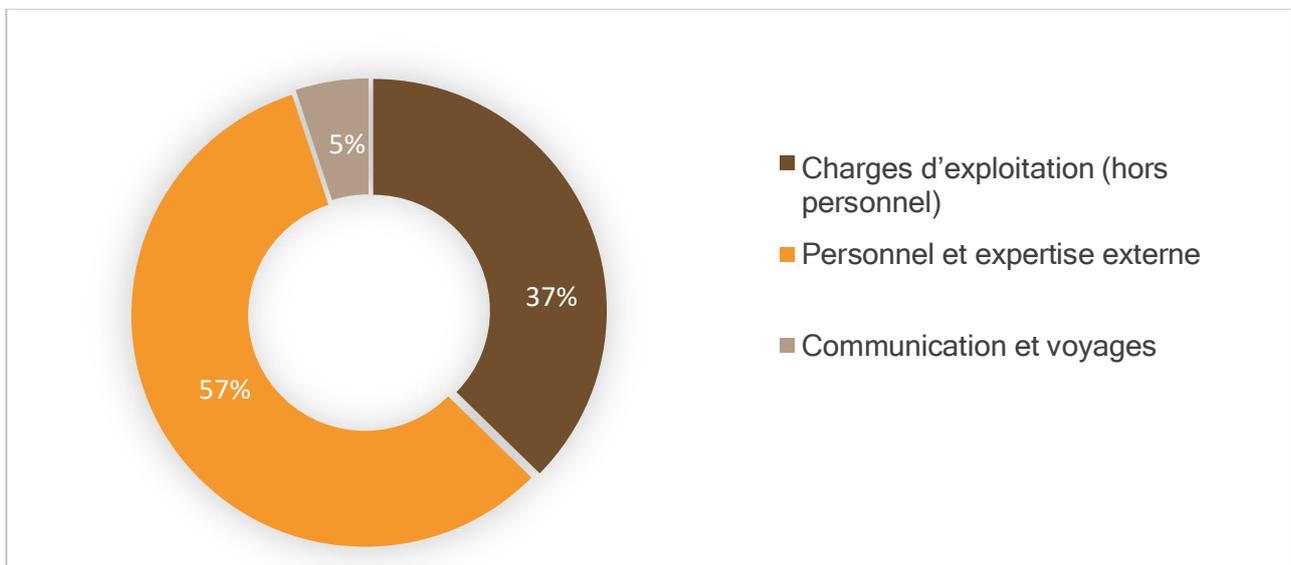
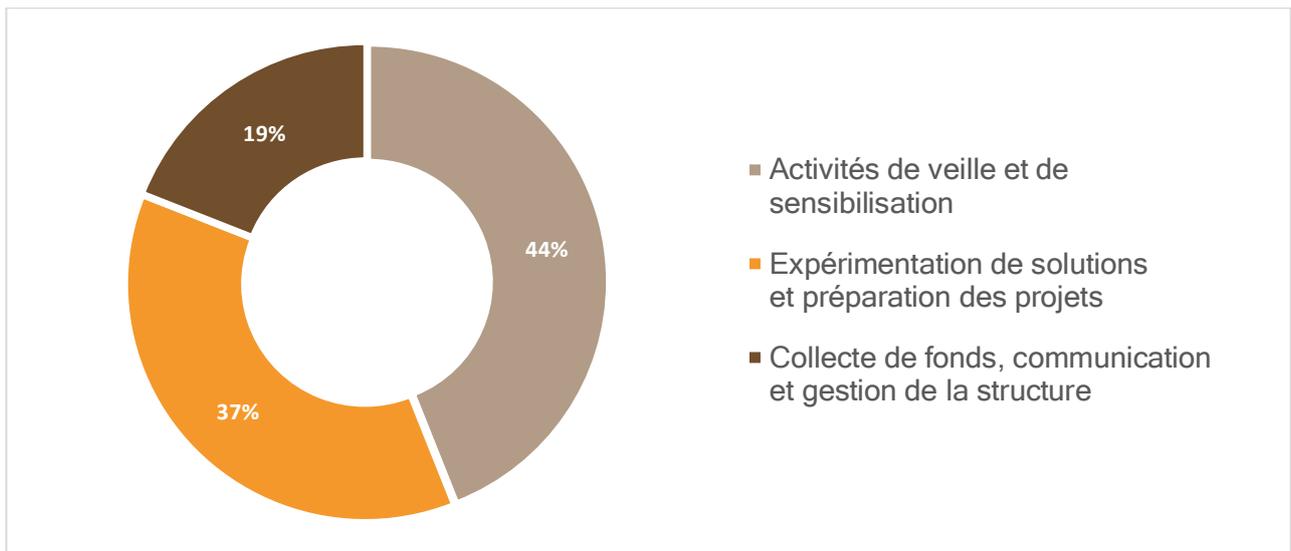
En 2020, les ressources de l'association RHSF s'élèvent à 191 930 €, en très nette augmentation par rapport à l'année précédente (130 175 € en 2019 en incluant les reprises sur provisions), grâce au soutien du ministère des Affaires étrangères (+33 000 €).

Les prestations de service ont à nouveau été réduites en 2020 dans la ligne de 2019 et depuis la création en novembre 2018 de la filiale « RHSF-HRWB Consulting » (SAS), dont RHSF est l'associée unique. Cette filiale relevant de l'économie sociale et solidaire réalise les missions de consulting qui permettent à RHSF d'atteindre des objectifs concrets pour la mise en œuvre de ses recommandations.



## UTILISATION DES FONDS

En 2020 RHSF a utilisé les ressources allouées à ses activités et projets selon la répartition suivante : 44% pour les activités de veille et de sensibilisation, 37% pour les expérimentations de solution et la préparation des projets, 19% pour la collecte de fonds, la communication et la gestion de la structure.





DOSSIER

## PARTIE 2 : DOSSIER

### ETAT DES LIEUX ET ENJEUX DU TRAVAIL FORCÉ ET DU TRAVAIL DES ENFANTS

Ce dossier est la première partie du cadre de référence que RHSF a élaboré à partir de 2020 pour guider les acteurs de la chaîne d’approvisionnement vers une prévention plus sincère et plus durable du travail des enfants et du travail forcé.

Il permet de comprendre la complexité de ces réalités pour mieux agir.

Pour accéder au cadre de référence RHSF dans sa version intégrale, voir à la fin de ce dossier.

# EXECUTIVE SUMMARY

Prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement est un véritable défi.

L'existence et la persistance du travail forcé et du travail des enfants sont en effet la manifestation d'une réalité extrêmement complexe (voir "Le défi de la complexité").

Mais en plus d'être complexe, cette réalité est généralement dissimulée et mal connue.

C'est pourquoi il faut avant tout aborder le problème du travail forcé en termes d'indices et d'indicateurs (voir "Appréhender le travail forcé").

Quant au travail des enfants, la seule approche par l'âge montre très vite ses limites et il faut aborder la question en tenant compte de toute l'ambiguïté de réalités aux multiples visages (voir "Appréhender le travail des enfants").

Enfin il faut comprendre comment et pourquoi les actions de prévention qui ont été menées jusqu'à présent par les entreprises, bien qu'animées des meilleures intentions, n'ont pas réduit la vulnérabilité des personnes au travail des enfants et au travail forcé. Nous proposons une série, tirée de notre expérience de terrain, d'exemples concrets de ces actions, de leurs limites, et les enseignements que l'on peut en tirer (voir "Actions, déceptions et perspectives").

# LE DÉFI DE LA COMPLEXITÉ

## QU'EST-CE QUE LA COMPLEXITÉ ?

Nous pouvons considérer ici qu'est complexe toute situation :

- Qui résulte de causes multiples dont aucune n'est à la fois nécessaire et suffisante,
- Qui se caractérise par de multiples interactions non seulement entre les acteurs mais aussi entre les causes entre elles et entre ces causes et leurs propres effets,
- Qui se manifeste par une multiplicité de réalités qui sont souvent difficiles à cerner et d'une grande ambiguïté.

Les systèmes complexes sont souvent très stables et résistants, la multiplicité et la diversité des interactions leur donnant une grande capacité d'adaptation face aux perturbations et aux agressions.

Des causes multiples, des acteurs multiples, des interactions multiples, des réalités multiples : les phénomènes du travail forcé et du travail des enfants entrent très exactement dans ce cadre.

La complexité y pousse au découragement.

Pourtant, si le travail forcé et le travail des enfants sont des manifestations de réalités complexes, ils n'ont rien d'inéluctable.

Mais agir pour les prévenir nécessite d'embrasser cette complexité.

## LA COMPLEXITÉ COMME POINT DE DÉPART

Comprendre le phénomène du travail forcé et du travail des enfants ne consiste pas à montrer que le phénomène est complexe.

La complexité doit être posée comme un axiome, comme une évidence, quelque chose qui va de soi et qu'on ne cherche ni à prouver ni à conclure.

Comprendre, c'est donc ici explorer, décortiquer et tenter de démêler les arcanes mêmes de cette complexité : les réalités, les acteurs, leur position et leurs stratégies, les causes, les mécanismes, les effets, et dans toute la mesure du possible, les interactions.

# APPRÉHENDER LE TRAVAIL FORCÉ

*“...tout travail ou service exigé d’un individu  
sous la menace d’une peine quelconque,  
et pour lequel ledit individu ne s’est pas offert de plein gré”  
(Convention n°29 de l’Organisation Internationale du Travail.)*

## UNE HISTOIRE DE MIGRATION

Dans le secteur de l’agriculture ou des secteurs en tension comme le bâtiment, certains métiers non qualifiés et peu payés ont perdu toute attractivité pour les travailleurs locaux. Les pays concernés signent alors avec les pays qui ont trop de main d’œuvre non qualifiée des accords de migration.

Dans le cadre de ces accords, une entreprise qui a besoin de main d’œuvre s’oriente vers une agence de recrutement, qui elle-même va contacter une agence de recrutement dans le pays d’origine. Les travailleurs peuvent ainsi migrer en toute légalité en ayant l’assurance d’avoir un travail et de pouvoir se loger et se nourrir. Le contrat est souvent signé pour une durée de trois ans et est renouvelable.

Selon les conventions fondamentales 29 et 30 et les principes directeurs du recrutement de l’OIT, le travailleur ne devrait pas payer d’honoraires pour être recruté : c’est à l’employeur de prendre en charge les frais de recrutement.

Malheureusement, en l’absence d’inspection internationale du travail pour assurer les droits de ces travailleurs, un système économique s’est mis en place qui fait porter au salarié seul le poids financier de son recrutement, dont les frais peuvent représenter jusqu’à un ou deux ans de salaire. Tout le monde semble se satisfaire de ce système, les consommateurs en bout de chaîne qui paient moins cher leurs produits, les entreprises confrontées à la concurrence et à des exigences de performance, les agences qui s’appuient sur des réseaux pour trouver des travailleurs jusque dans leur village.

Même le travailleur s’en accommode car, bien qu’il paie, sa situation est bien meilleure que dans son pays. Il est amené à faire beaucoup d’heures supplémentaires et l’accepte car il a besoin de rembourser les dettes qu’il a contractées pour migrer.

Un travailleur qui accepte de partir donne son consentement, et fait librement sans être forcé des heures supplémentaires... apparemment les relations de travail sont normales et formalisées.

## 4 FAMILLES D'INDICATEURS DE TRAVAIL FORCÉ

### ▶ 1 et 2 : Vice de consentement et contrainte

Peut-on dire que le travailleur a donné son consentement quand il n'est pas libre et éclairé car on lui a menti sur le poids des charges à payer et les conditions de vie et de travail qui l'attendent ?

Peut-on dire qu'il n'y a pas de contrainte, lorsque le travailleur souhaite faire des heures supplémentaires pour rembourser des dettes qu'il n'aurait jamais dû contracter ?

Le vice de consentement libre et éclairé et la contrainte sont deux des familles d'indicateurs des situations de travail forcé.

### ▶ 3 : Privation de liberté de mouvement

Une fois arrivé dans l'entreprise, il cherchera soit à s'enfuir parce que le poids de la dette est trop important, soit à changer d'employeur parce que le sien ne le paie pas ou parce que les conditions de travail sont indécentes...

Mais il a un contrat avec l'entreprise et son permis de travail est lié exclusivement à ce contrat. L'employeur, pour l'empêcher de partir, lui retire son passeport, voire l'accès à ses économies.

Le travailleur ne peut donc sortir de l'usine et du lieu de vie qui lui a été assigné. Il a parfois une carte d'identité locale pour ne pas être arrêté lorsqu'il en sort.

Il est donc privé de liberté de mouvement, qui est la troisième famille d'indicateurs des situations de travail forcé.

### ▶ 4 : Isolement

Ce travailleur a quitté sa famille et son pays -ou sa région en cas de migrations internes. Il ne peut se plaindre, il n'a pas de syndicat, son seul contact local est son employeur, ou l'agence et parfois un numéro de téléphone d'une agence gouvernementale qu'il n'ose pas appeler par peur de perdre son emploi.

Ce travailleur est isolé : l'isolement est la quatrième et dernière famille d'indicateurs des situations de travail forcé.

# APPRÉHENDER LE TRAVAIL DES ENFANTS

*Le « travail des enfants » est une expression consacrée  
davantage qu'un concept rigoureux.*

## NORMES INTERNATIONALES

Les normes internationales sur le travail des enfants s'articulent sur une notion d'enfance fondée sur des limites d'âge.

- Selon l'article 1 de la Convention internationale des droits de l'enfant "Un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable."
- Selon la Convention 138 de l'OIT (1973), l'âge minimum d'admission à l'emploi est de 15 ans et la Convention prévoit quelques cas particuliers :
  - Une dérogation est prévue sous certaines conditions pour les pays en développement qui peuvent fixer l'âge minimum à 14 ans.
  - L'âge minimum pour les "travaux légers" est fixé à 13 ans.
  - L'âge minimum est fixé à 18 ans pour les "travaux dangereux", en précisant "16 ans sous certaines conditions".
- Quant à la Convention 182 (1999) :
  - Elle prescrit dans son article 1 que "Tout Membre qui ratifie la présente Convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence".
  - Elle précise dans son article 3 ce qu'il faut entendre par "pires formes de travail des enfants" à savoir les formes d'esclavage (vente, traite, servitudes pour dettes, enfants-soldats) l'exploitation sexuelle (prostitution, pornographie), les activités illicites (stupéfiants...) et enfin, plus généralement "les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant."
  - La Convention a été universellement ratifiée.

## LES LIMITES DE L'APPROCHE UNIQUE PAR L'ÂGE

Les audits de conformité ou même les inspections de travail guidées seulement par l'âge ne prennent pas en compte l'intérêt supérieur de l'enfant tel que défini par l'Article 3 de la convention des droits de l'enfant. "Dans toutes les décisions qui concernent les enfants, (...) l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale".

Or, les enfants travailleurs ont de nombreux visages. La diversité des formes de travail, de leurs contextes et de leurs conséquences, doit appeler des réponses nuancées et adaptées.

C'est ainsi que, conformément à l'esprit de la loi sur le devoir de vigilance, la question à poser pour évaluer une situation réelle ne doit plus être

"Y a-t-il du travail des enfants ?"

mais bien :

"L'activité des enfants contribue-t-elle à leur devenir et donc à leur avenir ?"

## COMPLEXITÉ ET AMBIGUÏTÉS

Au cours de ses missions, RHSF a souvent été confrontée à l'ambiguïté du phénomène du travail des enfants.

### ► Travail des enfants et pauvreté : lequel alimente l'autre ?

La pauvreté est bien entendu une des causes fondamentales du travail des enfants, qui y trouve sa "justification". Les enfants travaillent parce que leurs communautés sont pauvres, mais le travail nuit au développement des enfants ce qui les maintient, eux et leurs familles, dans la pauvreté. Supprimer brutalement le travail des enfants du travail aggrave la pauvreté. L'enjeu est de sortir de ce cercle vicieux en valorisant l'éducation et l'instruction qui doit donner aux parents de la fierté et aux enfants de l'émancipation.

### ► Travail vs instruction ?

C'est que le système éducatif, du fait de sa médiocre qualité, est souvent perçu par les familles comme ayant un faible « retour sur investissement » : suivre un cursus scolaire n'offre pas la garantie de décrocher un emploi correctement rémunéré dans le secteur formel.

Un autre facteur, mis en évidence par plusieurs études, joue également un rôle déterminant dans l'arbitrage entre travail et éducation : le degré d'instruction des parents, et de la mère en particulier.

Enfin, des facteurs structurels d'exclusion pèsent sur les parents et les enfants. Ils influent sur l'accès à l'école, sur le type et la quantité de travail exercé. Ils risquent ainsi de reléguer l'enfant, par effets cumulés, à des formes nuisibles de travail.

### ► Invisibilité du travail des enfants

Pourquoi sommes-nous spontanément beaucoup plus révoltés à l'idée d'enfants travaillant dans des mines ou dans des usines que dans des champs, alors que le travail y est fréquemment tout aussi inadapté à des enfants, pénible et dangereux ?

Peut-être parce que l'agriculture est considérée comme état et comme un mode de vie, et qu'un enfant dans un champ est donc dans son biotope, ce qui ne peut pas être le cas d'un enfant dans une usine. On semble s'accommoder très facilement de l'idée de voir des enfants travailler dans les champs avec leurs parents, jusqu'à... ne pas les voir.

Pourtant 70%, soit 112 millions d'enfants travaillent dans l'agriculture, essentiellement familiale.

C'est pourquoi l'agriculture est le champ prioritaire de la réflexion, de la compréhension et de la prévention du travail des enfants : elle oblige à analyser la complexité des réalités en dépassant les émotions, les a priori et les caricatures.

### ► Travail "abusif" ou entraide familiale ?

Le travail des enfants chez les petits producteurs est-il une aide ou un travail ?

Un enfant qui fait la vaisselle à la maison, qui bricole avec son père ou, qui passe des heures assis à l'école en écoutant au tableau un adulte avec pour perspective de devoir apprendre ses leçons le soir même, travaille. Et pourtant personne ne s'insurge.

Un enfant qui aide ses parents en participant à la récolte d'une culture commerciale, travaille-t-il ou aide-t-il ses parents ? Si l'on estime qu'il aide ses parents, aurions-nous la même réaction si cet enfant travaillait pour aider ses parents dans une usine ou dans une mine ?

Pourtant des enfants de petits producteurs travaillent depuis l'enfance pour « aider » leurs parents toute l'année, ou pendant les vacances et les week-ends pour des cultures commerciales.

Le travail des enfants des petits producteurs entre pourtant bien dans les limites fixées par le droit. La question n'est pas réglée par l'OIT car ses contours sont très flous : les déclarations de l'OIT sont ambiguës à ce niveau.

Les tâches dangereuses, longues, ayant un impact sur leur santé concernent pourtant ces enfants que le caractère peu réglementé du secteur agricole et le caractère privé de la sphère familiale rendent d'autant plus vulnérables.

# ACTIONS, DÉCEPTIONS ET PERSPECTIVES

Les pratiques actuelles de prévention du travail forcé et du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement se sont révélées décevantes tant leurs résultats sont insuffisants et précaires.

On en trouvera ci-après quelques exemples issus des observations de RHSF sur le terrain.

*Extraits...*

# PAYER POUR TRAVAILLER ?

## ► La réalité des faits

De nombreux ouvriers sont amenés à payer des sommes parfois très importantes pour avoir la possibilité de travailler. Pourtant, ils sont embauchés dans leur pays d'origine par une entreprise au travers d'une agence d'intérim et migrent légalement.

Le droit international (convention 30 et principes directeurs du recrutement équitable) interdit de faire payer des honoraires aux migrants pour avoir la possibilité de travailler. C'est donc aux entreprises qui recrutent de payer les frais de recrutement et non aux employés.

## ► Une réponse symptomatique...

Des entreprises, seules ou en coalition avec d'autres entreprises, ont souhaité afficher leur conformité à la loi et ont monté ainsi des programmes "zero fees", avec des codes de conduite imposant les frais à prendre en charge par l'employeur et des audits dans le pays de départ et dans le pays d'accueil pour s'assurer que les frais de recrutement ne sont pas payés par les travailleurs.

Il faut prendre en considération qu'autour du recrutement, tout un système économique s'est mis en place qui fait vivre de multiples niveaux d'agences informelles (dans le village de départ du migrant) ou formelles et qui fait porter le poids de la migration sur le travailleur.

En général, l'entreprise qui accepte de prendre en charge les frais de recrutement de ses ouvriers - que ce soit ou non dans le cadre d'un programme comme "zero fees" - va payer l'équivalent d'un mois et demi de salaire à l'agence de recrutement principale, le plus souvent celle du pays d'accueil.

## ► ... qui ne marche pas

L'ouvrier payait autrefois couramment 12 mois de salaire, quand il était seul à porter les frais de recrutement. Comment le système économique de recrutement et ses acteurs peuvent-ils survivre si le chiffre d'affaires des intermédiaires du recrutement subit une amputation de 80 % ? (Rappelons que pour éradiquer l'esclavage au XIXe siècle, il a fallu indemniser les propriétaires d'esclaves).

Les interviews de travailleurs que RHSF a pu réaliser montrent que s'ils ne paient plus d'honoraires officiellement, ils subissent désormais des retenues sur salaire au titre par exemple de "frais de traduction" ou de "frais de couverture et de coussin"... Les frais de recrutement sont donc prélevés ailleurs et autrement. La chaîne de recrutement s'adapte et s'organise, les intermédiaires déploient entre eux de nouvelles stratégies de partenariats et de facturation de services.

Au bout du compte, rien n'a vraiment changé...

## ► Ce qu'il faut retenir avant d'agir

Le risque de travail forcé n'est pas réduit par l'application de normes sur les transactions de recrutement qui ignorent le système établi et les intérêts de ses parties prenantes. Un tel système ne peut être changé que si :

- Les intérêts de chacune de ces parties sont analysés,
- Le nouveau système repose sur des parties prenantes qui ont chacune un rôle et un intérêt particulier à le faire fonctionner.

# UNE ÉCOLE SUR SITE

## ► La réalité des faits

Au Panama, la faible appétence des travailleurs locaux pour le travail agricole conduit les planteurs de café à recruter des travailleurs migrants se déplaçant avec leur famille. Le gouvernement américain a mis sur liste rouge le Panama à cause du travail des enfants dans le café. Quelques fermes ont alors cherché des solutions.

## ► Une réponse symptomatique...

Une ferme a souhaité être exemplaire : elle a créé une école sur son site. Cela lui a permis d'obtenir des reconnaissances nationales et internationales et une certification que son café n'était pas issu du travail des enfants.

Dans cette plantation, que RHSF a visitée, le personnel passe en quelques semaines d'une quarantaine d'employés à plus de 700. Cette main-d'œuvre saisonnière chargée de la cueillette provient des tribus d'Amérindiens Ngöbe et Buglé vivant dans une réserve voisine de la province de Chiriqui. Par équipes de deux, souvent en famille, les cueilleurs récoltent les précieuses "cerises" de café et les jettent dans des paniers qui peuvent en contenir 20 kilos. Puis elles sont transférées dans de grands sacs allant jusqu'à 50 kilos à pleine charge, que les hommes, le plus souvent les plus jeunes, se mettent sur le dos d'un coup de rein pour les emporter jusqu'au point de rassemblement, parfois éloigné de plus d'un kilomètre.

Là, sans abri, ces cueilleurs devront attendre en fin de journée la pesée de leur récolte. "On a froid, mais ça va", nous assurent-ils en patientant, silencieux. Ils ne pourront regagner leur logement qu'une fois la récolte partie, à la nuit tombée, après 12 à 14 heures de travail. La garderie et l'école à la ferme accueillent tous les enfants des travailleurs jusqu'à l'âge de 14 ans. L'écriteau placardé dans le bâtiment principal de la plantation annonce clairement : « Pas de travail des enfants ». « Si nous voyons un enfant, nous le renvoyons chez lui et les parents ont une amende », explique Ricardo, un des responsables. « Ils font des inspections et ils mettent une amende s'ils trouvent un enfant », confirme d'ailleurs un cueilleur quelques jours plus tard.

## ► ... qui ne marche pas

Lorsque nous demandons ce que font les jeunes des familles de migrants âgés de 14 ans (fin de l'école dite secondaire) à 18 ans, les réponses sont évasives. On les croise en fait parmi les cueilleurs, ils déclarent avoir au moins 14 ans. Ils déclarent aussi travailler dans la plantation depuis plusieurs années... Et quant au programme scolaire des enfants entre 10 ans et 14 ans, il n'existe pas sur le papier. Comment cette école dans la ferme peut-elle offrir une éducation adaptée et pertinente à des enfants de tous les âges, et pendant les vacances scolaires ? L'école est en fait souvent de la garderie. Or, dès l'âge de 8/10 ans, les familles vont préférer travailler avec leurs enfants car le bénéfice de l'école-garderie est bien moindre pour les familles que le bénéfice de la main d'œuvre supplémentaire pour remplir les seaux lorsque le paiement dépend du poids de la récolte.

Pourtant, travailler dans une plantation de café est dangereux pour les enfants. En effet, ils peuvent être amenés à porter des charges trop lourdes pour leur âge, et surtout à se trouver en contact avec les pesticides répandus sur les plants de café. Dans cette ferme, les tâches à risques pour les enfants (et les femmes enceintes) n'ont pas été évaluées. C'est pourtant ce qui permettrait de contrôler le travail des jeunes et de sortir les enfants des travaux dangereux. Ici, il n'est pas crédible que les enfants jusqu'à 14 ans soient tous à l'école (ou sur des activités éducatives en dehors de l'école), et les enfants entre 14 et 18 ans sont livrés au travail, réputé dangereux. A tous les âges dans cette ferme, et particulièrement à partir de 8/10 ans, les enfants sont exposés au travail des enfants. Il faut dire que le système de rémunération reste basé sur le nombre de kilos de cerises de café cueillies. Ce système pousse les familles à faire travailler les enfants dans la plantation. Les écoles, lorsqu'elles existent, ne peuvent prévenir ce phénomène de participation familiale (ou communautaire) si le travail des adultes ne suffit pas à offrir une vie décente aux familles.

► **Ce qu'il faut retenir avant d'agir**

Créer une école ne constitue pas un rempart contre le travail des enfants. Chaque classe d'âge d'enfants exposés au travail des enfants nécessite un accompagnement éducatif adapté et qui ne peut être que complémentaire à la décence des conditions de travail des adultes. Les solutions mises en œuvre doivent ainsi intégrer le système de recrutement, de rémunération et de protection des adultes travailleurs.

## QUE FAUT-IL RETENIR DE CES CAS ?

Il est important pour les entreprises de s'assurer que les règles qu'elles ont édictées et formalisées soient effectivement appliquées, en interne comme par leurs fournisseurs directs dont elles ont exigé lors des négociations commerciales qu'ils s'y conforment.

Elles procèdent donc à des audits (des audits sociaux pour le sujet qui nous concerne).

Très logiquement, les audits viennent vérifier dans l'entité auditée l'adéquation entre les règles, les normes et procédures effectivement mises en place et une référence découlant des sources : la loi et les engagements.

L'entité auditée est jugée conforme dès lors que cette adéquation est effective au moment de l'audit.

En cas d'écart, une injonction de mise en conformité est émise, assortie des prescriptions qui s'imposent et d'éventuelles sanctions.

Les exemples partagés ci-dessus montrent cependant les limites des audits de conformité tels qu'ils sont pratiqués actuellement et la confusion entre l'évaluation du risque pour l'entreprise et l'évaluation du risque pour les personnes. L'audit agit sur des symptômes sans identifier de leviers pour agir de façon pérenne. Il protège l'entreprise sur le court terme mais en éliminant les symptômes plutôt que de traiter les causes, les entreprises ont peu d'impact positif et durable sur les populations vulnérables au travail des enfants et au travail forcé.

Force est de constater que malgré toutes les chartes éthiques et tous les audits de conformité répétés, le travail des enfants et le travail forcé persistent, surtout en bout de chaîne.

Pourtant, seul le traitement des causes permettra de protéger durablement les travailleurs et leurs familles, et, ce faisant, permettra à l'entreprise de s'assurer de sa conformité à ses règles sur le long terme.

*Le cadre de référence RHSF sera disponible au deuxième semestre 2021 dans notre centre de ressources. D'ici sa publication sur notre site, nous pouvons vous l'envoyer sur simple demande à l'adresse suivante [contact@rhsansfrontieres.fr](mailto:contact@rhsansfrontieres.fr). Vous y trouverez six autres exemples.*



**RHSF : LES FONDAMENTAUX**

## PARTIE 3 : RHSF : LES FONDAMENTAUX

### AMBITIONS ET CONVICTIONS

#### FAIRE FACE AUX FAITS



Le travail forcé dans le secteur privé :  
16 millions de personnes, soit  
plus que la population  
de Londres



En France, 129 000 personnes  
en situation d'esclavage moderne

© RHSF – données OIT 2017

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

Si la complexité du travail des enfants et du travail forcé pousse au découragement, ils n'ont rien d'inéluctable. Agir pour les prévenir nécessite d'embrasser cette complexité.

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

## L'APPROCHE RHSF

### ► Une mission dirigée vers les populations vulnérables

Prévenir les risques de travail des enfants, de travail forcé, et plus largement de travail indécent dans les chaînes de sous-traitance : telle est la mission de Ressources Humaines Sans Frontières (RHSF).

Pour ce faire, l'ONG RHSF :

- EXPÉRIMENTE des solutions pilotes de prévention avec les parties prenantes,
- PARTAGE SON EXPERTISE auprès de tous ceux qui œuvrent pour un travail décent tout au long des chaînes de sous-traitance (entreprises, acteurs publics, organisations de consommateurs, représentants des travailleurs...).

### ► Refuser, Comprendre, Agir

L'engagement de RHSF est fondé sur trois piliers :

- REFUSER - 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 - 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.

## RHSF SUR LE TERRAIN

### ► 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 des enfants ou de travail forcé est grand.

RHSF cherche à tenir compte des attentes légitimes des parties prenantes de la chaîne de sous-traitance, du donneur d'ordre au travailleur à l'autre bout du monde.

### ► De la nécessité d'expérimenter

Les risques de travail des enfants et de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement sont complexes et systémiques. Aussi, la réponse ne peut être que progressive, globale et résolue. Aucune solution clé-en-main n'existe à ce jour face à ces risques.

Une situation qui impose d'expérimenter.

C'est précisément là que réside l'expertise de RHSF : expérimenter des solutions pilotes, qui allient innovation et pragmatisme pour agir à la racine du travail abusif.

Forte de ce mode d'action, RHSF a créé un cadre dédié à l'expérimentation de nouvelles solutions, le « Lab 8.7 », son incubateur de solutions de terrain. Avec le soutien d'entreprises prêtes à tester des solutions et du [ministère français de l'Europe et des Affaires étrangères](#), le Lab 8.7 réunit des acteurs pionniers afin d'inventer et de diffuser des solutions nouvelles (*lire le dossier complet dans l'édition 2020 de notre rapport d'activité*).

## LE LAB 8.7

---

*Un programme d'incubation pour agir au coeur des chaînes d'approvisionnement avec les parties prenantes*

*Pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé et contribuer ainsi à l'Objectif de développement durable (ODD) n°8.7 des Nations Unies, RHSF a lancé le Lab 8.7, son programme d'incubation de solutions opérationnelles.*

*Le Lab 8.7 réunit des acteurs pionniers dans l'expérimentation de solutions opérationnelles pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé. Les expérimentations du Lab 8.7 permettront de valider, avec l'appui d'experts académiques et d'organisations internationales, les solutions qui seront ensuite diffusées auprès de tous les acteurs concernés.*

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

- RHSF, qui le pilote,
- le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères de la France,
- et les entreprises engagées aux côtés de l'association RHSF, prêtes à tester des solutions.

*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...).*

*Jusqu'en 2025, les expérimentations menées dans les chaînes de sous-traitance de nos entreprises partenaires couvriront quatre grandes orientations :*

- *la construction d'un socle de connaissances et de compétences sur le travail des enfants et le travail forcé pour tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement,*
  - *l'expérimentation de filières de recrutement équitable,*
  - *l'expérimentation de solutions d'éducation et de développement des compétences d'avenir dans l'agriculture,*
  - *la reproduction de la méthode de gestion responsable de la main-d'œuvre dans différents pays et secteurs.*
- 

### ► Diffuser au plus grand nombre

RHSF partage sa connaissance du terrain et son expertise avec tous les acteurs (entreprises, syndicats, citoyens, acteurs publics...).

Car chacun a un rôle à jouer pour que les droits fondamentaux des travailleurs à l'origine de nos biens et services soient respectés. Il est donc nécessaire de sensibiliser, de former et de diffuser des solutions issues du terrain.

RHSF prône un travail de sensibilisation, pour une information juste et pédagogique auprès des citoyens, en particulier des jeunes, et des entreprises. Sans culpabilisation ni jugement et sans donner de leçons, RHSF propose des outils de sensibilisation qui donnent à tous les publics les clés de compréhension du problème systémique du travail des enfants et du travail forcé. RHSF décrypte les mythes, explique les enjeux et décrit les points de vigilance pour identifier les risques.

Le centre de ressources, disponible sur le nouveau site internet de RHSF a été revu en 2020 afin de faciliter l'accès à toutes les ressources RHSF (*lire aussi la partie 1 Action sur le terrain/ Diffuser*).

## Les outils de diffusion de RHSF

---

### *Le centre de ressources en ligne*

*Face au travail des enfants et au travail forcé liés à nos biens de consommation, nous avons tous un rôle à jouer. La première étape : comprendre les enjeux.*

*Dans son centre de ressources, RHSF propose, en libre partage, une série d'outils s'adressant à tous les publics, organisés en fonction de leur niveau de familiarisation aux enjeux et de leur position dans la chaîne de valeur.*

*Pour comprendre les enjeux, RHSF met à disposition :*

- *Une plateforme innovante et interactive : l'Explorateur (voir Partie 1 - Action sur le terrain - Diffuser),*
- *Un accès simple aux textes de référence du droit international,*
- *Des quizz et tests pédagogiques,*
- *Une exposition de dessins ainsi que ses catalogues pédagogiques.*

*Pour accompagner les entreprises avec des outils opérationnels, RHSF propose :*

- *Un questionnaire pour se préparer à exercer son devoir de vigilance, « Plan de vigilance – êtes-vous prêt ? » ,*
- *Les cartes des risques pays et parties prenantes, (travail effectué en 2020 expliqué dans la Partie 1 - Action sur le terrain -Diffuser),*
- *Un guide du travail forcé.*

### *La formation sur les fondamentaux du travail des enfants et du travail forcé*

*Pour aller plus loin et acquérir des compétences en matière de prévention des risques de travail des enfants et de travail forcé, RHSF a développé une offre de formation à l'attention des auditeurs, professionnels des entreprises donneuses d'ordre (achats, RSE, RH...) et sous-traitantes, investisseurs, acteurs publics et politiques et associations de consommateurs. Catalogue bientôt disponible dans le centre de ressources.*

### *Une veille ciblée pour les adhérents et les partenaires*

*Pour faciliter l'accès aux dernières informations en matière de travail des enfants et de travail forcé, RHSF assure une veille constante dans les médias du monde entier et via des sources fiables.*

- *Revue de presse : deux fois par mois, RHSF transmet à ses adhérents et partenaires une synthèse des actualités incontournables sur le travail des enfants et le travail forcé dans le monde.*
  - *Flash info : lancement d'un nouveau rendez-vous mensuel pour les entreprises du Club RHSF autour de l'actualité du travail forcé et du travail des enfants.*
  - *Newsletter : reprise d'une newsletter plus courte et efficace pour présenter les actualités de RHSF et partager l'expertise du réseau RHSF.*
-

# LA COMMUNAUTÉ RHSF

## L'EXPERTISE

Organisation au 31 décembre 2020



Martine COMBEMALE  
Fondatrice et Présidente



Magali CROESE  
Direction générale et pôle  
Expérimentations



Aziz AHAMMOUT  
Pôle Recherche



Estelle ECKEMAN  
Pôle Formation et Sensibilisation



Hui CHEN  
Activités de service



Corinne ADAM  
Réseau d'experts



Sabrina BOSSON  
Réseau d'experts

## LE MOUVEMENT

Le mouvement RHSF, c'est aussi une diversité d'organisations et d'individus engagés pour un travail décent dans les chaînes de sous-traitance.

### ► Partenaires locaux et Club d'entreprises

Pour des projets pertinents, efficaces et durables, RHSF met au cœur de son action la coopération avec des acteurs engagés. Découvrir la liste détaillée de nos partenaires dans la partie suivante.

## ► Nos bénévoles

Parmi les citoyens et professionnels engagés dans le mouvement, RHSF peut compter sur des adhérents bénévoles dont l'aide, les compétences et le temps sont extrêmement précieux.

Jean-Marc AUDOUIN

Guy CLAVEL

Marianne MAILLOT

Jean-Pierre AUDOUIN

Maxime GOUALIN

Sabine PROUVOST

Susan BAINES

Stéphanie HENRION

Marion BLASQUEZ

Majda LAMKHIOUED

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

## LA GOUVERNANCE

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.

*Au 31 décembre 2020*

### ***Administrateur.es***

Martine Combemale (France), Présidente

Isabelle Combemale (France), Trésorière

Andgie Gautheron (France), Secrétaire

Lydie Laloum (France)

Kabir Ahm Lutful (France)

Karine Arcache (France)

Catherine Calmettes (France)

Lise Petitjean (France)

### ***Comité consultatif***

Corinne Adam (Canada), experte

Sabrina Bosson (Suisse), experte

Joseph Paul (Malaisie), ONG Tenaganita

Davuluri Venkateswarlu (Inde), expert

Lennon Ying-Dah Wong (Taïwan), ONG SPA

# NOS PARTENAIRES

## ► Institutions et organisations publiques



► LE CLUB RHSF, des entreprises partenaires engagées

Les entreprises du Club RHSF sont mécènes du Fonds de dotation créé par l'ONG. Ce dernier est dédié au financement de projets pour un travail décent, qu'ils soient portés par RHSF ou d'autres organisations.

*« Le Club RHSF est un lieu privilégié de partage d'expériences et de bonnes pratiques entre professionnels ayant les mêmes convictions et les mêmes valeurs. Il se distingue des autres clubs par son orientation terrain et son côté pragmatique. Nous parlons de faits concrets qui font avancer les choses et améliorent la situation des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance. »*

Maxime Goualin, Président du Fonds de dotation RHSF

**ESSILOR**  
MIEUX VOIR LE MONDE

**MAISONS  
DU MONDE**  
MEUBLES & DÉCORATION



**MUL**  
Aromatiques



et d'autres entreprises  
engagées qui ne souhaitent  
pas communiquer

Avec le soutien d'

**ecovadis**

Pour rejoindre le Club RHSF, contactez-nous :  
[m.combemale@rhsansfrontieres.fr](mailto:m.combemale@rhsansfrontieres.fr)

► Les partenaires de la société civile

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.

► Organismes internationaux sans but lucratif



► Organismes locaux sans but lucratif



Serve the People Association



TENAGANITA



Ressources Humaines Sans Frontières  
9 rue du Capitaine Escudié, 31000 Toulouse  
0033 5 32 60 73 29 / [contact@rhsansfrontieres.fr](mailto:contact@rhsansfrontieres.fr)



**Crédits photos :** RHSF (page de couverture, 3, 42), Organisation Internationale du travail (5, 27, 42), Kabir Ahm Lutful (48)