



Organisation
internationale
du Travail

► Directives mondiales sur la prévention du travail forcé par l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences



Directives mondiales sur la prévention du travail forcé par l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Directives mondiales sur la prévention du travail forcé par l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences

ISBN: 978-92-2-033731-8 (print)

ISBN: 978-92-2-033732-5 (web pdf)

Également disponible en anglais: *Global guidelines on the prevention of forced labour through lifelong learning and skills development approaches*

ISBN: 978-92-2-033594-9 (print); ISBN: 978-92-2-033595-6 (web pdf), Genève, 2020

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

OIT

Mis en page en Suisse

BIP

Avant-propos

Une éducation et une formation de qualité forment la base du développement économique et social non seulement des individus mais aussi de la société dans son ensemble. Pourtant, nombreux sont ceux qui n'ont pas la possibilité d'acquérir des connaissances et des compétences pertinentes qui leur permettraient de gagner décemment leur vie et de trouver leur place dans la société – particulièrement en période de crise sanitaire mondiale. Les personnes peuvent être exclues de l'accès et de la participation à l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences pour un large éventail de raisons, notamment des facteurs structurels, individuels et communautaires. Cela les rend vulnérables sur le marché du travail à de nombreuses formes d'exploitation qui prévalent encore aujourd'hui.

Selon les dernières estimations mondiales de l'OIT, 24,9 millions de personnes ont été victimes du travail forcé en 2016. En d'autres termes, chaque jour, il est probable qu'environ 25 millions d'hommes, de femmes et d'enfants travaillent dans des situations de grave exploitation qu'ils ne peuvent refuser ou quitter en raison de menaces, de violence, de coercition, de tromperie ou d'abus de pouvoir. La marginalisation sociale et économique, le manque d'éducation et le faible niveau de qualification, ainsi que l'impunité et les environnements permissifs, font tous partie d'une compréhension intégrée du comment et du pourquoi du travail forcé.

Dans la lutte mondiale contre le travail forcé, le *protocole de 2014 de l'OIT à la convention n° 29 de 1930 sur le travail forcé*, ainsi que la *recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires)*, 2014, ont mis un nouvel accent sur la nécessité de s'attaquer aux causes profondes du travail forcé et de garantir le plein respect de toutes les personnes offensées, quel que soit leur statut juridique sur le territoire national. Elles attirent notamment l'attention sur l'importance d'éduquer et d'informer les groupes vulnérables pour prévenir le travail forcé et de fournir aux victimes une aide à la réintégration économique à long terme, notamment par le développement des compétences. La *déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019* souligne la nécessité d'efforts concertés pour promouvoir l'acquisition de compétences et de certifications pour tous les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle. À la lumière de ces deux objectifs stratégiques, l'OIT a commandé l'élaboration de deux séries de directives, qui visent à mieux faire connaître la manière dont les systèmes, institutions et acteurs nationaux du développement des compétences, en coordination avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, peuvent contribuer à la lutte mondiale contre le travail forcé. Les premières directives se concentrent sur les approches de prévention, les secondes sur la réintégration des victimes par l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences.

Les présentes ***Directives mondiales sur la prévention du travail forcé par l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences*** décrivent la contribution de la formation professionnelle à la prévention du travail forcé, et sont conçues comme une ressource pratique pour les décideurs politiques, les responsables de programmes et les éducateurs dans des contextes de formation tant formelle que non formelle. Basées sur des recherches approfondies, elles s'inspirent d'un large éventail d'études de cas et de bonnes pratiques identifiées au niveau local et national pour offrir des recommandations bien fondées quant à la manière dont les systèmes de développement des compétences peuvent remplir leur rôle en réduisant la vulnérabilité au travail forcé. Elles proposent une riche sélection d'activités éducatives, de ressources et de références pour aider les éducateurs à sensibiliser au travail forcé, à aborder les risques et à jouer un rôle actif dans la lutte contre le travail forcé partout où ils enseignent et forment des personnes.

Ces directives ont été rédigées par Anne Richmond avec la contribution de Sheila Moul, notamment en ce qui concerne les activités d'apprentissage. Nous tenons à remercier Henri Ebelin, qui a apporté un soutien technique important au cours de son élaboration, les collègues de l'OIT sur le terrain et les experts d'autres organisations telles que l'OIM, Anti-Slavery International et l'OSCE, qui ont soutenu la collecte des études de cas, ainsi que Ruth Freedom Pojman, Jose Maria Ramirez Machado, Aurélie Hauchère Vuong, Claire La Hovary, Benjamin Smith, Ilca Webster et Rosinda Silva, qui ont révisé cette publication et apporté de précieuses contributions. Christine Hofmann et Luiz Machado ont supervisé techniquement l'élaboration du guide. Yveline Piller l'a traduit en français, et Catherine Lucchesi a effectué sa relecture.

Srinivas Reddy
Chef
Service des compétences
et de l'employabilité de l'OIT

Francesco D'Ovidio
Responsable en charge
Service des principes et droits fondamentaux
fondamentaux au travail

Table des matières

Avant-propos.....	III
Liste des acronymes	VII
1. Comment utiliser ces directives.....	1
2. Des compétences pour un monde sans travail forcé: contexte	3
2a. Le rôle des compétences et de l'employabilité dans la lutte contre le travail forcé	4
2b. Le travail forcé: combien, qui, quoi, quand, où, pourquoi?.....	5
2c. Les causes profondes: les facteurs qui attirent et ceux qui poussent vers le travail forcé	13
2d. Le dispositif juridique sur le travail forcé	16
2e. Le développement des compétences et la prévention du travail forcé ..	21
3. Les éducateurs, agents du changement	25
3a. Ce que les éducateurs doivent savoir et doivent faire.....	28
3b. Intégrer la sensibilisation.....	35
3c. Comment s'attaquer aux causes profondes de la vulnérabilité	44
3d. Conclusion: formation formelle ou non formelle	52
4. Actions et activités d'apprentissage en faveur de la prévention	55
4a. La sensibilisation	57
4b. La réduction des risques.....	62
4c. Outils supplémentaires pour les éducateurs.....	72
5. Conclusion et appel à l'action	75
6. Références et ressources utiles	79

Liste des figures

Figure 1. Échelle des conditions de travail: du travail décent au travail forcé	6
Figure 2. Secteurs d'exploitation du travail forcé	10
Figure 3. Cadre conceptuel des formes contemporaines d'esclavage.....	15
Figure 4. Lutter contre le travail forcé par une stratégie intégrée qui s'articule autour des principes et droits fondamentaux au travail	20
Figure 5. Ce que les éducateurs doivent savoir et doivent faire.....	34
Figure 6. Comment la sensibilisation peut influencer le changement.....	43
Figure 7. Réduire la vulnérabilité	52
Figure 8. Gamme des formations, de formelle à non formelle.....	53

Liste des encadrés et études de cas

La COVID-19 et le travail forcé.....	16
Dispositif juridique de l'OIT contre le travail forcé, y compris la traite des personnes	17
Autres instruments internationaux relatifs au travail forcé.....	18
Objectifs de développement durable des Nations Unies et Alliance 8.7	19
Étude de cas 1: <i>Escravo, nem pensar!</i> (L'esclavage, pas question!) – Formation destinée à la collectivité (Brésil).....	34
Étude de cas 2: Intégrer la sensibilisation et la prévention dans l'enseignement et la formation des enseignants en Arménie et en Géorgie.....	39
Étude de cas 3: Protéger de l'exploitation et des abus les enfants tanzaniens travaillant comme domestiques	46
Étude de cas 4: Leçons tirées d'un programme de prévention du travail forcé pour les travailleurs migrants (Travailler en liberté)	49

Liste des tableaux

Tableau 1. Analyse des acteurs	23
Tableau 2. La sensibilisation en fonction du type de public	40
Tableau 3. Récapitulatif des activités d'apprentissage	56

Liste des acronymes

ANETI – Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (Tunisie)
COVID-19 – Coronavirus
CSI – Confédération syndicale internationale
EFTP – Enseignement et formation techniques et professionnels
ENP – L'esclavage, pas question! (Brésil)
GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains
HELP – Formation aux droits de l'homme pour les professionnels du droit
LGBTI+ – Lesbien, gay, bisexuel, transgenre et intersexe
ODD – Objectif de développement durable
OIM – Organisation internationale pour les migrations
OIT – Organisation internationale du Travail
ONG – Organisation non gouvernementale
ONUDC – Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
OSCE – Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
PME – Petites et moyennes entreprises
PROTECT – Prévention organisée pour éduquer les enfants sur la traite (États-Unis)
RAICE – Réseau d'action intégrée de lutte contre l'esclavage (Brésil)
SCREAM – Défense des droits des enfants par l'éducation, les arts et les médias
SST – Sécurité et santé au travail
TREE – Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales
UE – Union européenne
USAID – Agence des États-Unis pour le développement international



1. Comment utiliser ces directives

Chapitre 1

Ces directives sont destinées à différents lecteurs:

- les décideurs politiques, les gestionnaires, les instructeurs et le personnel auxiliaire travaillant sur les programmes de formation professionnelle qui souhaitent intégrer des éléments sur la prévention du travail forcé dans les cursus existants ou nouveaux;
- les décideurs politiques, les gestionnaires, les animateurs et les instructeurs travaillant sur des programmes de formation non formelle qui souhaitent intégrer des éléments sur la prévention du travail forcé dans les cursus existants ou nouveaux;
- les concepteurs de programmes qui veulent créer de nouveaux programmes de développement des compétences, formels ou non, où la prévention du travail forcé figure de façon centrale ou complémentaire;
- les créateurs et les gestionnaires de programmes et de services destinés aux populations vulnérables qui cherchent à établir des liens avec des formateurs de l'enseignement formel ou non formel.

Chapitre 2

présente une vue d'ensemble du travail forcé et de son contexte, des notions clés et une discussion sur les acteurs de la prévention.

Chapitre 3

introduit le concept d'éducateurs en tant qu'**agents du changement** dans le cadre des programmes et des établissements de formation formels et non formels. Il expose:

- ce que les éducateurs doivent savoir sur la prévention du travail forcé;
- deux grands vecteurs d'action possibles pour les éducateurs: la sensibilisation et la réduction des risques.

Chapitre 4

propose des **activités pédagogiques** qui répondent à une série d'objectifs possibles relatifs à ces deux vecteurs. Elles proviennent d'une vaste enquête sur les bonnes pratiques actuelles. Les éducateurs sont encouragés à adapter et à combiner différentes activités pour répondre au mieux aux besoins de leurs élèves. Chaque activité pédagogique est identifiée par un numéro et rattachée à des ressources et références détaillées dans la liste annotée.

Les directives comprennent plusieurs références d'études de cas et une liste de ressources très complète et annotée. Elles se veulent utiles aux lecteurs qui vont développer leurs propres méthodes, en se référant à de nombreux exemples vécus et à un ensemble de principes généraux sur lesquels reposent les méthodes de formation et de prévention bien conçues.

2. Des compétences pour un monde sans travail forcé: contexte



2a. Le rôle des compétences et de l'employabilité dans la lutte contre le travail forcé

Les sections suivantes décrivent de façon approfondie les caractéristiques du travail forcé et ses causes profondes. Il est essentiel de comprendre ces dernières si l'on veut construire des réponses efficaces en matière de prévention, d'aide aux victimes et de réintégration. Ces directives et le manuel qui les accompagne ont pour objet l'élaboration de réponses reposant sur le développement des compétences.

Le développement des compétences est une notion qui s'étend de l'orientation professionnelle et des conseils relatifs aux métiers jusqu'à la formation et au perfectionnement sur le lieu de travail et à l'apprentissage tout au long de la vie, en passant par les compétences fondamentales en lecture, écriture et calcul, les compétences professionnelles clés (compétences applicables dans la vie courante et compétences non techniques), ainsi que les compétences techniques et propres à un métier. Le développement des compétences est dispensé par différents types de prestataires, allant de la formation très structurée dans les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) jusqu'au partage informel du savoir sur le lieu de travail. Les interventions structurées autour de projets de développement et humanitaires à destination de populations vulnérables comprennent souvent une forme de développement des compétences. L'objectif de ces directives est de garantir que, d'une part, les actions et interventions visant à lutter contre le travail forcé intègrent des approches de bonne qualité en matière de développement des compétences et, d'autre part, que les prestataires de formation soient mieux à même de traiter les problèmes liés au travail forcé, que ce soit par une meilleure prévention ou par la réintégration.

Le développement des compétences a des incidences tant au niveau individuel, pour les personnes qui y assistent en tant qu'étudiants ou apprenants, qu'au niveau communautaire. En ce qui concerne les individus, la formation peut aider à les sensibiliser, améliorer leur employabilité, leur estime de soi et leur résilience, ce qui peut entraîner une diminution de leur vulnérabilité et améliorer leurs chances de trouver des moyens de subsistance durables et librement choisis. En ce qui concerne les communautés, la formation contribue à la croissance des entreprises, à la prospérité, au développement inclusif et durable en améliorant les compétences et la productivité de la main-d'œuvre.

Parmi les moyens concrets par lesquels le développement des compétences peut réduire la vulnérabilité des individus devant le travail forcé et accompagner la réintégration des victimes, citons:

- le fait d'informer les travailleurs migrants de leurs droits avant le départ et de leur donner les compétences nécessaires pour trouver un travail décent;
- le fait de donner aux victimes du travail forcé les compétences nécessaires pour retrouver un emploi dans de bonnes conditions;
- le fait de donner aux travailleurs des compétences suffisantes pour créer leur propre entreprise et ne plus dépendre de recruteurs ou d'employeurs sans scrupules;
- le fait de donner aux travailleurs des compétences adéquates pour obtenir un emploi décent et augmenter leur salaire afin d'être moins vulnérables en cas de chute brutale de leurs revenus;
- le fait de donner aux travailleurs des compétences adéquates pour obtenir un emploi décent et sortir de la servitude pour dettes.

Grâce à l'apprentissage tout au long de la vie, l'accès à l'éducation et au développement des compétences, ainsi qu'aux aides connexes qui permettent d'obtenir et de conserver un travail décent (conseils sur l'emploi, aide à la recherche d'emploi et au travail indépendant), n'est pas limité par l'âge ou l'ordre des étapes. Cela signifie que les individus peuvent acquérir des compétences de base ou nouvelles à tout moment de leur vie et s'en servir pour conserver leurs moyens d'existence en changeant de travail et de situation. À ce titre, l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie est un moyen essentiel de prévention et de réintégration, qui permet aux

personnes que leur éducation et leur formation initiale ont rendues vulnérables devant le travail forcé d'acquérir les compétences et les capacités dont elles ont besoin.

La difficulté qui se pose aux prestataires de formation à tous les niveaux, depuis les établissements formels d'EFTP jusqu'aux initiatives et activités informelles, est de faire en sorte que leurs services soient à la fois accessibles aux personnes touchées par le travail forcé (potentiellement vulnérables ou déjà victimes) et à même de répondre utilement à leurs besoins. Cela implique une certaine sensibilisation au niveau institutionnel et une certaine volonté d'adopter une conception du travail forcé et une vision de comment cette institution peut aider la lutte contre ce fléau.

2b. Le travail forcé: combien, qui, quoi, quand, où, pourquoi?

La définition internationalement reconnue du travail forcé est contenue dans la **convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930**. Le travail forcé ou travail obligatoire est « 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 ». Cette définition englobe différentes formes de servitude pour dettes, le travail forcé imposé par l'État et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail, ainsi que les traditions où figure le travail forcé, telles que les vestiges de l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage. Cette dernière catégorie est définie dans d'autres instruments internationaux, à savoir la Convention de 1926 relative à l'esclavage, et la Convention supplémentaire de 1956 relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage¹. La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 stipule: « Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude: l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. » Pourtant, le travail

forcé continue d'exister et se poursuit sous des formes modernes.

Le travail forcé est souvent qualifié d'« esclavage moderne » pour faire la lumière sur des conditions de travail et de vie contraires à la dignité humaine. Bien que l'esclavage moderne ne soit pas défini dans le droit international, il est utilisé comme un terme général qui attire l'attention sur les points communs entre différents concepts juridiques traitant de situations d'exploitation graves, notamment le travail forcé et la traite des personnes, mais aussi le mariage forcé.

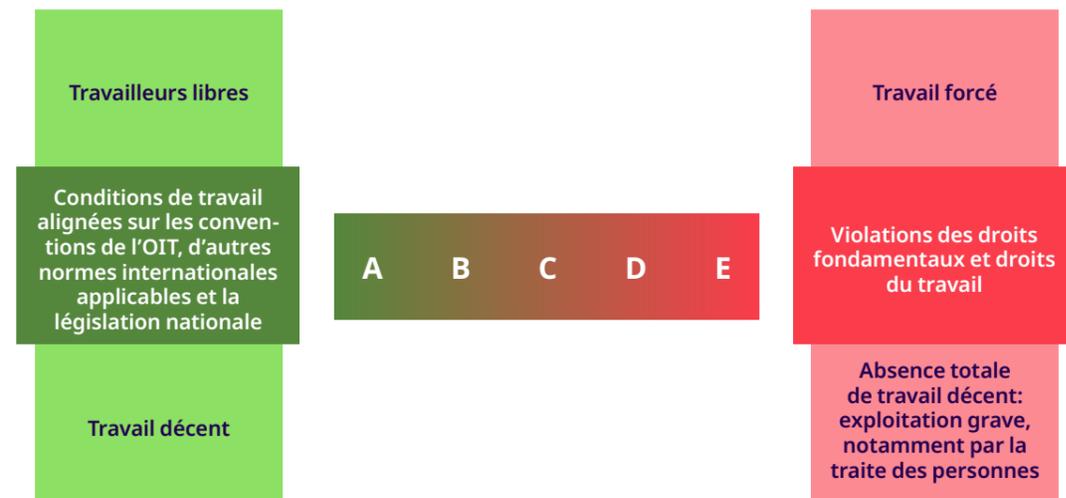
Dans la grande majorité des cas, les victimes du travail forcé sont soumises à une exploitation abusive et au déni de leurs droits humains et fondamentaux au travail. Pourtant, dans la pratique, il est difficile de tracer une démarcation claire entre l'exploitation sous forme d'atteinte aux droits du travail et le travail forcé ou la traite des personnes en particulier. Certains indicateurs utiles ont été élaborés à cette fin, notamment la présence d'un ou de plusieurs des éléments suivants: menaces, coercition, violence, tromperie et/ou abus de pouvoir dans le but de contraindre les personnes à travailler et de les empêcher de partir.

Ces indicateurs illustrent le raisonnement sur lequel repose l'argument qui dit que le travail forcé et la traite des personnes s'inscrivent sur une échelle d'exploitation au travail qui va du travail décent au travail forcé². (voir la **figure 1** ci-dessous).

¹ Ces instruments sont disponibles au bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme: <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/slaveryconvention.aspx>; <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>; <https://www.un.org/fr/events/slaveryabolitionday/background.shtml>

² J. Beirnaert. "A Trade Union Perspective on Combating Trafficking and Forced Labour in Europe." dans: C. Rijken, (ed.) *Combating Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation*, pp. 471-495.

► Figure 1. Échelle des conditions de travail: du travail décent au travail forcé³



- A. Employés aux conditions de travail décentes, c'est-à-dire bonnes conditions dans l'ensemble, notamment conditions de vie convenables, salaires équitables, liberté d'exprimer ses préoccupations et protection sociale.
- B. Travailleurs recrutés en sachant que les conditions de travail seront insatisfaisantes mais qui connaissent des conditions de vie relativement difficiles et des salaires faibles, dans les limites de la législation nationale du travail ainsi que des normes internationales du travail et autres normes applicables en matière de droits fondamentaux.
- C. Travailleurs/victimes, qui ont connaissance du type d'emploi pour lequel ils sont recrutés et des conditions de travail imposées, mais qui ne disposent pas de suffisamment d'informations, de connaissances ou d'expérience pour se projeter dans la réalité de la discrimination, du harcèlement, des conditions de travail déraisonnables, des rémunérations inférieures au salaire minimum et des heures supplémentaires non rémunérées, et qui peuvent se sentir piégés dans une situation donnée en raison de leurs options limitées et de leur méconnaissance de leurs droits. Ici, la relation de travail représente une véritable exploitation des travailleurs, avec des atteintes aux droits fondamentaux et à la législation du travail.
- D. Victimes d'informations fausses (tromperie) lors du recrutement qui, pendant le travail, peuvent se voir confisquer leurs pièces d'identité et subir des menaces de représailles (par exemple, licenciement sans toucher le salaire auquel elles ont droit, etc.). Leur vulnérabilité est exploitée, et elles peuvent être chargées d'effectuer un travail autre que celui qui leur a été promis et/ou forcées à travailler dans des conditions différentes. Elles ne peuvent pas partir sans subir de représailles. Ici, les atteintes relèvent du droit pénal et des lois sur les droits fondamentaux.
- E. Victimes qui ont été contraintes, enfermées, qui ont subi des violences physiques et/ou des menaces de sanction et qui sont gravement exploitées, en contravention des codes pénaux nationaux et au droit international. Ici, il s'agit exclusivement d'une relation de travail forcé, entre autres sous la forme de traite des personnes.

³ Adapté de A. Lisborg, *Human Trafficking for Forced Labour in Denmark: A Summary Report* (Copenhague, Conseil national danois des services sociaux, 2012). Notez que, dans la figure 1, les points A à E représentent des exemples illustratifs d'une situation donnée et ne sont pas des définitions fixes.



Project ILO's Ship to Shore Rights de l'OIT en Thaïlande, © OIT

Les étapes D et E présentent toutes deux des relations de travail qui entrent dans la définition du travail forcé, même si l'étape D est moins grave. Cette échelle présente un mode de comparaison entre le travail décent, l'exploitation au travail et le travail forcé, y compris sous la forme de traite des personnes. En même temps, elle montre que le degré d'exploitation n'est pas une notion figée, mais qu'il peut évoluer vers le pôle du travail décent sur l'échelle grâce à la liberté d'association et à la négociation collective.⁴

Principales formes de travail forcé

L'utilisation d'une définition large du travail forcé, telle que celle qui a été adoptée en 1930 dans la convention n° 29 de l'OIT, a permis aux organes de contrôle de l'OIT de s'attaquer aux traditions autorisant la pratique du travail forcé, telles que les vestiges de l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, et aux différentes formes de servitude pour dettes ainsi qu'aux nouvelles formes de travail forcé qui sont apparues au cours des dernières décennies, comme la traite des personnes⁵. Certaines des formes de travail forcé que recouvre cette définition sont décrites ci-dessous:

⁴ A. Lisborg.

⁵ Enquête générale 2012 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) (paragr. 272). Voir également 2007 et https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174829/lang--fr/index.htm de la CEACR.

Servitude pour dettes: forme fréquente de travail forcé qui intervient lorsque l'endettement d'une personne est manipulé par des employeurs ou des agents sans scrupules (sous forme de commissions, taux d'intérêt, pénalisation élevée ou prix gonflés pour la nourriture et l'hébergement), à tel point que cette personne ne puisse jamais le rembourser. Il arrive même que la dette soit transmise d'une génération à l'autre.



© OIT

Traite des personnes: mouvements de personnes à l'échelle nationale ou internationale à des fins d'exploitation sexuelle ou de travail (voir la définition dans l'encadré 2).



Chloe, avec la permission de Voice of Freedom www.voiceoffreedom.org

Esclavage par ascendance: forme traditionnelle d'esclavage où des individus sont traités comme des biens ou font l'objet de discrimination en raison de caractéristiques ethniques, religieuses, minoritaires ou autres caractéristiques innées, et sont «nés» en esclavage comme leur classe, famille ou groupe déjà asservi.



© OIT

Travail forcé imposé par l'État: usage de l'autorité et des systèmes gouvernementaux pour obliger les citoyens à effectuer des travaux qu'ils ne feraient pas de leur plein gré. Quelques exceptions sont prévues dans la convention, comme le travail occasionnel au bénéfice de la collectivité locale, mais non le travail destiné au développement économique global du pays.



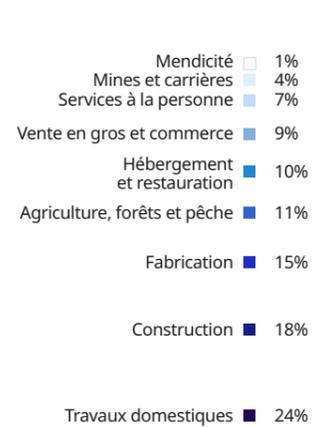
Projet de surveillance par des tiers en Ouzbékistan, © OIT

Combien y a-t-il de victimes du travail forcé?

Le travail forcé touche des millions de femmes, d'hommes et d'enfants, dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement. L'OIT a estimé en 2017 que 24,9 millions de personnes, dont 4,3 millions (17 pour cent) d'enfants, étaient astreintes au travail forcé⁶ à tout moment. Cela signifie que, pour 1 000 personnes, il y a 3,4 personnes qui se trouvent en situation de travail forcé. Sur les 24,9 millions de personnes soumises au travail forcé, 9,2 millions (37 pour cent) sont des hommes et 15,6 millions (63 pour cent) des femmes. La servitude pour dettes touche la moitié des victimes du travail forcé imposé par des acteurs privés.

► Figure 2. Secteurs d'exploitation du travail forcé

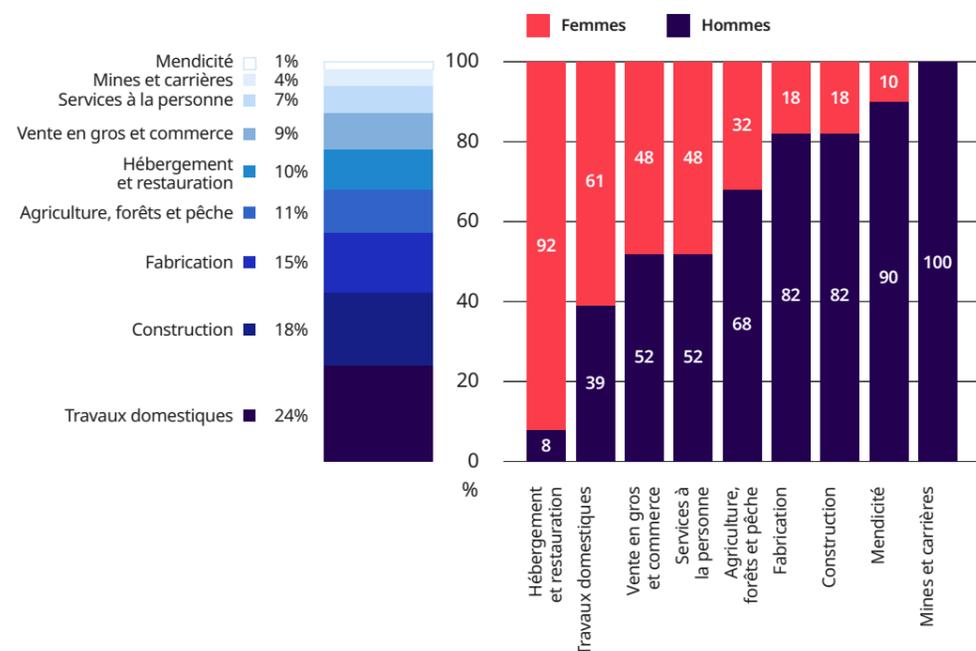
a) Ventilation des victimes du travail forcé par secteur^{(a), (b)}



Où le travail forcé est-il pratiqué?

Le travail forcé existe dans toutes les régions du monde. Aucun pays n'est à l'abri. Mais son caractère illicite et souvent secret fait que son incidence et sa portée réelles sont difficiles à quantifier. Le travail forcé est plus fréquent dans la région Asie-Pacifique, où 4 personnes sur 1 000 en sont victimes, suivie de la région Europe et Asie centrale (3,6 sur 1 000) et de l'Afrique (2,8 sur 1 000). Un tiers des victimes du travail forcé vivent dans les pays industrialisés.⁷

b) Ventilation par sexe des victimes du travail forcé par secteur économique^{(a), (b)}



Note: (a) Ces chiffres sont basés sur les cas d'exploitation par le travail forcé pour lesquels un secteur a été indiqué. Cette information était disponible dans 65 pour cent du nombre total de cas d'exploitation par le travail forcé. b) À l'exception de la mendicité, les catégories sont basées sur la norme internationale de classification industrielle de toutes les activités économiques, Révision 4 (à 1 chiffre). Pour en savoir plus, voir la Division de la statistique des Nations Unies: <https://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?CI=27>

6 OIT et Fondation Walk Free. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Slavery*, (Genève, 2017).

7 OIT et Fondation Walk Free.

Le travail forcé se retrouve dans des industries et secteurs très diversifiés, mais il est plus répandu dans certains d'entre eux. Les femmes et les jeunes filles sont principalement touchées par le travail forcé dans les travaux domestiques, l'exploitation sexuelle, et dans les secteurs de l'hôtellerie et de la confection. Les hommes et les garçons soumis au travail forcé se trouvent principalement dans les fermes et sur les bateaux de pêche, dans les mines et les carrières, les usines et ateliers clandestins et sur les chantiers de construction. On peut également les trouver dans des usines exploitées par des sous-traitants et dans des activités informelles et non réglementées comme les petites exploitations minières et les petites industries informelles.

Tout produit fabriqué ou toute prestation réalisée dans des conditions de travail forcé, y compris par la traite des personnes, peut se retrouver dans des chaînes d'approvisionnement commerciales légitimes en apparence, tant nationales qu'internationales, et donc dans ce que nous achetons. Les personnes exploitées dans le cadre du travail forcé produisent une partie de la nourriture que nous mangeons et des vêtements que nous portons, et elles peuvent assurer l'entretien des bâtiments dans lesquels nous vivons et travaillons pour la plupart⁸.

Qui est touché par le travail forcé?

Des personnes de tout âge, sexe ou race peuvent être contraintes au travail forcé; cependant, très souvent, le travail forcé affecte les personnes, les ménages et les communautés qui sont vulnérables. Ces personnes, ménages et communautés peuvent être:

- pauvres et endettés ou avoir peu de biens, d'épargne ou de possibilités de gagner leur vie;
- sans instruction ni qualification;
- déracinés ou déplacés pour des raisons de migration, de conflits, de crises humanitaires ou environnementales;
- marginalisés, souffrant de discrimination causée par des stéréotypes ethniques, religieux ou sociopolitiques;

- touchés par des crises familiales (par exemple problèmes médicaux, enfants privés de protection parentale) et dans l'incapacité d'accéder aux services publics ou de bénéficier d'une protection sociale;
- familles de victimes ou d'anciennes victimes;
- empêchés de s'organiser et d'exercer leurs droits fondamentaux et droits liés au travail;
- contraints sur ordre des autorités de leur État d'accomplir un travail civique obligatoire.

Près d'un quart des victimes du travail forcé sont exploitées en dehors de leur pays de résidence, ce qui confirme que le déplacement est l'un des grands facteurs de vulnérabilité pour les travailleurs migrants internationaux⁹. Nombre de ces migrants internationaux ont été victimes de la traite à des fins d'exploitation par le travail forcé; certains tombent sous la coupe de trafiquants pendant leur voyage.

Qui sont les auteurs de ces exactions?

Aux yeux des auteurs de ces exactions, qui opèrent parfois à l'échelle internationale, la perspective de gains financiers élevés et l'impunité relative vis-à-vis des poursuites valent clairement le risque de réduire des personnes au travail forcé.

Ces auteurs peuvent être:

- des trafiquants de personnes, des agents de recrutement et des intermédiaires cherchant de la main-d'œuvre qui trompent les gens sur les conditions de travail pour qu'ils ne puissent pas prendre de décision éclairée (consentement en toute connaissance de cause) sur l'emploi ou bien qui facturent des «frais» impossibles à rembourser, emprisonnant ainsi les gens dans l'endettement;
- des bandes criminelles organisées qui utilisent le travail forcé à leur profit pour leurs activités illicites (c'est-à-dire la drogue) et des groupes armés qui embrigadent des gens de force pour rejoindre leur combat;
- des responsables d'entreprises peu scrupuleux et opportunistes opérant dans des secteurs économiques non réglementés qui recrutent et exploitent une main-d'œuvre bon marché pour leurs opérations;

8 OIT et Fondation Walk Free.

9 OIT et Fondation Walk Free.



Projet de surveillance par des tiers en Ouzbékistan, © OIT

- ▶ des employeurs ou entreprises qui ne se rendent pas compte de l'existence du travail forcé dans leur chaîne d'approvisionnement ou le perpétuent sans le vouloir;
- ▶ des États qui imposent le travail forcé pour en tirer un avantage politique ou économique ou simplement par abus d'autorité de la part de fonctionnaires;
- ▶ des ménages qui bafouent la législation du travail et les droits fondamentaux de leur personnel domestique.

Combien de temps dure le travail forcé?

Le travail forcé peut persister d'une génération à l'autre ou à vie, sévir à long ou à court terme, être temporaire ou saisonnier, selon la nature et l'objectif de la contrainte, le contexte sociétal dans lequel il s'exerce et la volonté du maître. Par exemple, l'esclavage par ascendance est lié à une forme historique de discrimination envers certains groupes de la société et peut se poursuivre indéfiniment; les travailleurs asservis peuvent voir leur dette transmise à leurs enfants, qui à leur tour sont obligés de travailler pour «l'employeur» qui a avancé les fonds. Le recrutement dans le cadre du travail forcé peut avoir un objectif spécifique qui dure de nombreuses années ou seulement quelques années, comme dans les mines ou la construction, tandis que le

travail forcé temporaire ou saisonnier peut intervenir régulièrement, à chaque récolte ou cycle de fabrication de briques, ou n'avoir lieu qu'une seule fois. Enfin, la durée dépend également du maître, pendant combien de temps il choisit d'exploiter sa position de pouvoir ou pendant combien de temps il va être capable de le faire; la durée peut également être déterminée par la fuite des victimes ou par leur sauvetage. Les femmes et les filles sont particulièrement vulnérables. Elles sont souvent victimes d'abus à caractère sexuel aux mains de leurs maîtres. Beaucoup effectuent des travaux domestiques en situation d'isolement et ne peuvent pas quitter leur domicile ou leur lieu de travail¹⁰.

¹⁰ Salamata Ouédraogo Cheikhou, *Lessons learned from socio-economic interventions in Mauritania* (Londres, Anti-Slavery International, SOS-Esclaves et Minority Rights Group International), p. 6.

2c. Les causes profondes: les facteurs qui attirent et ceux qui poussent vers le travail forcé

Le protocole de l'OIT de 2014 stipule que les États membres doivent prendre «des mesures qui doivent comprendre une action contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire¹¹».

Toute personne peut se retrouver dans une situation telle qu'elle ne peut exercer son libre choix et où ses droits fondamentaux liés au travail sont bafoués. Toutefois, il existe des circonstances qui créent des risques plus élevés pour certains individus et les membres de certaines communautés.

La section suivante donne un bref aperçu des facteurs et des causes profondes du travail forcé. Il faut noter que les facteurs de vulnérabilité s'ajoutent souvent les uns aux autres, multipliant le risque de voir certaines personnes ou certains ménages acculés au travail forcé et leurs communautés moins à même de les protéger ou de les réintégrer.

Facteurs environnementaux et politiques

- ▶ **Les carences du dispositif juridique, d'application des lois et de gouvernance**, de la volonté politique, de l'état de droit, et un climat de corruption, d'impunité et d'oppression: les risques sont accrus et le contexte de la lutte contre l'esclavage moderne est plus difficile lorsque le dispositif législatif qui régit le marché du travail et s'applique au travail forcé, y compris la traite des personnes, est sans effet ou absent, lorsque l'accès à la justice et aux voies de recours est limité et lorsque les lois sont mal ou mollement appliquées.
- ▶ **La criminalité organisée**: par désespoir, certains peuvent se tourner vers des gangs criminels et des passeurs de migrants pour trouver un emploi ou traverser des frontières internationales, s'exposant ainsi au risque de travail forcé. Un tel désespoir peut être causé par la nécessité économique ou par le manque de moyens légaux pour se rendre dans un

autre pays, où il existe plus de débouchés ou qui est perçu comme tel.

- ▶ **Les troubles civils**, conflits, désordres sociaux, guerres, violences ou autres causes en raison desquels des groupes et des individus sont **déplacés de force** et deviennent vulnérables lorsqu'ils cherchent à migrer à l'intérieur des frontières nationales ou au-delà, notamment les demandeurs d'asile, les personnes déplacées et les réfugiés.
- ▶ **Le dérèglement climatique, la dégradation de l'environnement, les catastrophes** naturelles et d'origine humaine, qui contraignent des personnes ou des groupes à partir ou à être activement déplacés (comme peuvent l'être les populations autochtones pour l'exploitation des ressources naturelles).
- ▶ La faculté plus ou moins libre des **syndicats, des médias, de la société civile et des organisations religieuses** de soulever des préoccupations et de demander des comptes.

Facteurs de type économique et sociétal

- ▶ **Une crise ou un ralentissement économique**: perte de revenus et de moyens de subsistance, manque de sources de revenus ou débouchés économiques viables limités au lieu de résidence (existence ailleurs de débouchés meilleurs, réels ou perçus).
- ▶ **Les formes d'emploi**: celles où la migration pour le travail ou le travail dans des conditions coercitives sont considérés comme normaux ou inévitables dans une communauté, par exemple la servitude héréditaire et la servitude pour dettes; celles où le recrutement dans des conditions trompeuses et non réglementées existe; ou celles où l'emploi informel a une place dominante.
- ▶ **La discrimination** fondée sur l'âge, l'origine ethnique, le handicap, le sexe, le statut migratoire, la race ou la religion, etc., qui conduit à l'exclusion ou à la marginalisation sociale et économique.
- ▶ **La nationalité et la résidence**: accès à la protection et aux services sociaux, naissances non enregistrées, population apatride, pas de déclaration du lieu de résidence.
- ▶ **Les traditions ou pratiques religieuses**: ces points de vue peuvent donner naissance à la servitude intergénérationnelle pour dettes et à d'autres vestiges de l'esclavage.

¹¹ Protocole n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, article 2(f). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174672,fr:NO

- **Les services de protection de l'enfance et de la jeunesse:** existence et qualité des services de protection de l'enfance, pour le placement en milieu familial, les enfants sans adulte pour veiller sur eux, la transition à la sortie des institutions, la protection de la jeunesse, etc.
- **La migration:** outre le déplacement forcé, les familles et les personnes qui migrent pour travailler sont exposées à un risque accru en fonction de leur statut migratoire. Dans le cas de la migration à l'étranger, les régimes migratoires restrictifs jouent un rôle, par exemple pour les personnes sans papiers, et, même si la ou les personnes sont entrées légalement dans un autre pays, elles risquent toujours d'être exploitées, si leurs pièces d'identité sont confisquées, si leur statut migratoire ou leur emploi est lié à un employeur spécifique, ou si elles n'ont pas accès au marché du travail reconnu.
- **Les secteurs économiques:** l'économie de certains pays ou régions peut comporter des secteurs où le risque de travail forcé est élevé. Ce risque élevé peut avoir plusieurs causes, notamment un manque de visibilité, un accès des inspections limité pour des raisons physiques (éloignement, comme dans la pêche et le secteur extractif, ou domiciles privés pour le travail domestique), une absence de réglementation efficace (le travail domestique est souvent exclu de la législation du travail applicable aux autres secteurs et domaines d'activité).

Facteurs de vulnérabilité au niveau communautaire et individuel

- **La pauvreté relative et les opportunités économiques limitées:** les communautés qui ont peu de moyens et où les familles et les individus sont relativement pauvres et vulnérables peuvent être à court d'options en dehors des emplois à risque. Cela peut être caractéristique d'une communauté ou d'une région spécifique, ou d'une caste ou d'un groupe ethnique.
- **L'âge:** les jeunes, en particulier ceux qui n'ont pas de compétences ou de perspectives d'emploi décent dans l'économie formelle, peuvent être exposés à un risque élevé de travail forcé et ne pas avoir l'information ou les moyens nécessaires pour comprendre ces risques et y résister. C'est le cas notamment pour les jeunes de 15 à 17 ans, car ils sont souvent à la recherche d'un emploi mais ne sont plus tenus d'être scolarisés ou en formation.

- **La migration:** que ce soit à l'issue d'une migration régulière, irrégulière ou forcée, le fait de vivre dans un pays sans en avoir la nationalité et sans protection ou même sans reconnaissance de ses droits comporte un degré élevé de risque. Les migrants internationaux peuvent ne pas parler la langue du pays d'accueil, ne pas comprendre ses lois ou ne pas pouvoir accéder à des informations ou des services. Les migrants internes peuvent également être vulnérables par manque de soutien communautaire ou familial, en raison de pratiques culturelles différentes, de leur appartenance à un groupe ayant un dialecte ou une langue différents, et/ou de lois locales différentes dans la région d'accueil.
- La place attribuée aux hommes et aux femmes: le rôle attribué aux hommes et aux femmes et les attentes placées en eux peuvent créer ou exacerber les risques.
 - Les attentes et les perspectives des filles et des femmes en matière d'indépendance économique et d'emploi peuvent être limitées par des barrières et normes sociales et culturelles.
 - Les hommes et les garçons peuvent ne pas se considérer comme des «victimes» potentielles et résister aux avertissements. Les femmes identifiées comme étant à risque peuvent être davantage prêtes à accepter de l'aide.
 - Les groupes LGBTI+ peuvent se retrouver marginalisés et exclus des offres de formation et d'emploi qui pourraient les protéger.
 - Les hommes peuvent vouloir subvenir seuls aux besoins de leur famille, ce qui les conduit à rechercher un emploi dangereux au lieu de partager avec leur femme la responsabilité de gagner leur vie.
- **Le handicap:** les différences de capacité physique ou mentale peuvent exclure certains individus des possibilités d'éducation et d'emploi et accroître leur vulnérabilité devant l'exploitation.
- **Le manque d'instruction de base:** les personnes qui ne possèdent pas les savoirs fondamentaux en matière de lecture, d'écriture, de calcul et de socialisation ont peu de perspectives d'emploi formel et qualifié et sont davantage exposées au risque d'exploitation.
- **Les antécédents de maltraitance ou de violence:** les femmes et les hommes qui ont été maltraités ou exploités par leur famille ou qui ont connu la violence ou un conflit armé peuvent éprouver des difficultés liées à ces

traumatismes dans le cadre de l'apprentissage et de l'emploi, et ne pas percevoir le risque comme il convient.

- **Le manque de soutien:** les personnes qui n'ont pas l'appui et l'encouragement d'un réseau social ou familial et celles qui ne bénéficient pas de la protection qu'apporte l'appartenance à un syndicat peuvent être vulnérables devant des situations de recrutement pour le travail forcé et confrontées à des difficultés pour prendre pleinement part à une formation. Les femmes ainsi que les enfants livrés à eux-mêmes parce que l'un de leurs parents (y compris les mères) ou les deux parents travaillent dans une autre région ou à l'étranger peuvent également être plus vulnérables.
- **La méconnaissance des libertés fondamentales** et des droits humains et du travail, ainsi que celle du travail forcé.

De toute évidence, il est impossible de s'attaquer au travail forcé globalement sans l'intégrer dans les domaines d'action concernés par les facteurs repris dans cette liste, notamment les différences entre hommes et femmes, la bonne gouvernance, les droits fondamentaux, le travail, la migration, la protection de l'enfance et la protection sociale, etc. En même temps, la forte demande en main-d'œuvre et le risque relativement faible de sanctions et de poursuites judiciaires font de l'exploitation abusive des personnes une option attrayante pour les employeurs, recruteurs et autres agents peu scrupuleux. Le ministère britannique du Développement international (DFID) a élaboré un modèle conceptuel de l'esclavage moderne¹² afin de montrer les liens entre les facteurs de vulnérabilité au niveau individuel, «l'industrie» du travail forcé et les facteurs institutionnels, politiques et économiques.

► Figure 3. Cadre conceptuel des formes contemporaines d'esclavage¹³



¹² DFID, *Investment in the Global Fund to End Modern Slavery* (Londres, à paraître), annexe, p. 54.

¹³ G. Boyle; L. Shields. 2018. *Modern Slavery and Women's Economic Empowerment*, document pour discussion (Londres, DFID), p. 10.

► La COVID-19 et le travail forcé

La pandémie due à la COVID-19 pourrait augmenter le nombre de personnes prises au piège du travail forcé et retarder la réalisation de l'objectif de développement durable (ODD) 8.7. L'expérience montre que les droits de l'homme et du travail sont souvent les premiers sacrifiés en cas de crise.

L'Alliance 8.7 a appelé à une réponse urgente et coordonnée de l'ensemble des acteurs pour atténuer le plus possible l'incidence de la pandémie sur les membres les plus vulnérables de la société, en précisant: «De nombreux travailleurs, en particulier ceux de l'économie informelle, ont vu leurs revenus chuter de façon spectaculaire. S'ils n'ont pas d'autre choix que de s'endetter, le risque d'être pris au piège du travail forcé augmente. [...] Tout le monde est touché par la pandémie, mais ce sont les personnes les plus vulnérables, celles qui se trouvent en marge de la société, qui sont particulièrement exposées. [...] La pandémie montre la nécessité de renforcer les réponses nationales et d'intensifier les efforts multilatéraux de la communauté internationale en matière d'accès universel à la protection sociale, à la santé publique et à l'éducation, et de protection des droits fondamentaux et des droits du travail, y compris la liberté d'association, les droits à la santé et à la sécurité au travail et l'égalité des sexes, ainsi que des voies permettant la mobilité de façon sûre et légale¹⁴.»

2d. Le dispositif juridique sur le travail forcé

Le travail forcé, y compris la traite des personnes, est « contraire à l'objectif premier de l'OIT qui est d'encourager les possibilités permettant aux femmes et aux hommes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Il bafoue les normes fondamentales du travail ainsi que des conditions de travail acceptables pour tous les travailleurs, qu'ils soient nationaux ou migrants [internationaux]. La traite [des personnes] perturbe ou élude le fonctionnement efficace des institutions du marché du travail dans les pays d'origine, de transit et de destination¹⁵.»

L'ensemble du dispositif international sur le travail forcé et la traite des personnes a pour objet d'encourager la bonne gouvernance dans le monde, et les États sont les premiers responsables de sa mise en œuvre. Ce dispositif juridique comporte 1) les conventions des droits de l'homme, 2) les normes internationales du travail et 3) le protocole sur la traite des personnes de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée.

► Dispositif juridique de l'OIT contre le travail forcé, y compris la traite des personnes

Les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, lors de la Conférence internationale du Travail, ont adopté deux conventions et un protocole sur le travail forcé, qui sont des instruments juridiques contraignants soumis au mécanisme de contrôle de l'OIT lorsqu'ils sont ratifiés par les États Membres de l'OIT:

- **La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930**, exige des États qu'ils prennent des mesures pour supprimer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. Elle définit ainsi 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». Cette définition reste toujours applicable.
- **La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957**, vise principalement à mettre fin au travail obligatoire imposé par les autorités publiques à des fins de développement économique, d'éducation politique, comme punition pour avoir participé à des grèves, ou comme mesure de discipline du travail ou mesure de discrimination.
- **Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930**, exige des États qu'ils prennent, dans le cadre d'un plan d'action national, des mesures efficaces pour en prévenir et éliminer l'utilisation, assurer aux victimes une protection et un accès à la justice, y compris des mécanismes de recours, afin de donner effet aux obligations de la convention visant à supprimer toutes les formes de travail forcé. Les mesures ainsi prises comprennent une action spécifique contre la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire.

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est l'un des quatre **principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT**, comme le stipule la **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998**. Les trois autres concernent:

- 1. la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- 2. l'abolition effective du travail des enfants;
- 3. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces principes et droits fondamentaux au travail sont interdépendants et s'appliquent à toutes les personnes dans tous les pays. Ils devraient être mis en avant, respectés et appliqués par tous les pays, qu'ils aient ou non ratifié les conventions fondamentales concernées.

En outre, **la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014**, propose des conseils pratiques non contraignants sur les mesures qui peuvent renforcer la législation et les positions nationales dans les domaines de la prévention, de la protection des victimes, et de leur accès à la justice et aux voies de recours, et en matière d'application des lois et de coopération internationale. La prévention consiste notamment à s'attaquer aux causes profondes de la vulnérabilité des personnes, par exemple en aidant les groupes à risque à approfondir leurs compétences. Les services de protection destinés aux victimes couvrent à la fois l'assistance immédiate et la réadaptation à plus long terme, comme l'accès au développement des compétences et à un travail décent.

Le travail forcé est évoqué dans la première des conventions de l'OIT qui aura été ratifiée par tous les États Membres:

- **La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999**, exige des États Membres qu'ils prennent de toute urgence des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants. Les «pires formes de travail des enfants [comprennent] toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés».

¹⁴ Disponible sur le site de l'Alliance 8.7: <https://www.alliance87.org/news/alliance-8-7-launches-joint-statement-on-covid-19>.

¹⁵ OIT, *Coaching Returned Victims/Survivors of Trafficking Toward Gainful Careers: A Manual for Coaches* (brochure n° 6 (2019), p. 12.

- La 5e édition (2017) de la **Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale** donne des orientations aux entreprises sur la politique sociale et les pratiques inclusives, responsables et durables sur le lieu de travail en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail et de relations professionnelles.

► Autres instruments internationaux relatifs au travail forcé

Le travail forcé englobe des situations telles que l'esclavage, les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude pour dettes ou le servage – définies dans d'autres instruments internationaux tels que la **Convention de la Société des Nations relative à l'esclavage, 1926, et la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1956**.

La traite des personnes est, en grande partie mais pas en totalité, destinée au travail forcé. La Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et son protocole additionnel, le protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, dit «Protocole de Palerme», adopté en 2000, est le principal traité international. Il définit la traite des personnes comme étant «le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation». Le protocole précise en outre que «l'exploitation» comprend au minimum «le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage» ainsi que d'autres pratiques qui ne sont pas du travail forcé, telles que le trafic en vue du prélèvement d'organes. Dans le cas des enfants, la notion de traite est considérée comme étant indépendante des moyens d'exploitation (c'est-à-dire la tromperie, la coercition).

En outre, les principes directeurs non contraignants des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (2011) visent à mettre fin aux atteintes aux droits humains et aux droits du travail liées aux entreprises. Ils rappellent:

- l'obligation de protection qui incombe aux États contre les atteintes aux droits de l'homme et aux droits du travail commises par les entreprises;
- aux entreprises leur responsabilité de respecter ces droits;
- aux États, dans le cadre de leur devoir de protection contre les atteintes à ces droits commises par des entreprises, qu'ils doivent veiller à ce que, lorsque de telles atteintes se produisent, les parties touchées aient accès à un recours effectif.

Au niveau régional, depuis 2008, le **Conseil de l'Europe (CdE)** demande des comptes à ses 47 États membres dans le cadre de la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains, suivie par des experts (GRETA). L'**Union européenne (UE)** met ses 27 États membres devant leurs responsabilités par le biais de la directive 2011/36/UE, l'acte législatif fondamental en matière de traite des personnes. En outre, l'UE a récemment annoncé son intention d'introduire un examen obligatoire portant sur le travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement.

Les victimes du travail forcé ne sont pas la propriété légale de leur maître, comme c'était le cas de l'esclavage historique qui a été aboli dans le monde entier, mais elles sont toujours complètement soumises à une situation analogue à l'esclavage sous l'emprise d'une autre personne exercée par la force – ou sous la menace de sanction – à leur rencontre ou à celle de leur famille. L'impact du travail forcé est mondial, aucun pays n'est à l'abri, et son éradication nécessite une coopération et des partenariats.

Un exemple de partenariat mondial est l'Alliance 8.7.

► Objectifs de développement durable des Nations Unies et Alliance 8.7

Les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) constituent un modèle d'application mondiale pour la paix et la prospérité de tous les peuples et pour la planète en regardant vers l'avenir:

- L'ODD 8 appelle à l'action pour atteindre d'ici 2030 une croissance économique soutenue et partagée, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous, ce qui est au cœur du mandat de l'OIT.
- La cible 8.7 des ODD invite tous les gouvernements à prendre des mesures immédiates et efficaces pour mettre fin au travail forcé, à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats.
- La cible 8.8 des ODD appelle à défendre les droits des travailleurs et à promouvoir la sécurité sur le lieu de travail ainsi qu'à assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire.

L'Alliance 8.7 est un partenariat mondial multipartite visant à coordonner les actions et à accélérer les progrès vers la réalisation de la cible 8.7 des ODD par l'échange d'idées, d'expériences et d'études. L'Alliance 8.7 réunit plus de 250 partenaires mondiaux, régionaux et nationaux, dont des gouvernements, des entreprises, des syndicats, des organisations de la société civile, des organes des Nations Unies, des organisations régionales, des rescapés, des établissements universitaires et des entités confessionnelles; 21 pays pionniers ont entrepris d'élaborer des plans d'action nationaux pour la cible 8.7 et de mettre en œuvre des solutions pratiques.

La recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, déclare que des «mesures de prévention, de protection et [des] mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation et la réadaptation, sont nécessaires pour parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire¹⁶». Ces positions de fond – **prévention, protection, poursuites et partenariat** – sont corrélées et peuvent avoir une fonction de prévention importante, car une meilleure identification des cas et une meilleure protection peuvent contribuer à empêcher la rechute des victimes, tandis que des poursuites plus fréquentes pourraient avoir un effet dissuasif sur les délinquants potentiels¹⁷.

Le travail forcé prospère là où sévissent des problèmes systémiques de gouvernance; il touche de manière disproportionnée les enfants, les femmes et les plus vulnérables. Son impact est mondial; même dans les États dont les lois et les systèmes semblent rigoureux, il est admis qu'il existe des carences dans l'identification et la protection des victimes et les poursuites à l'encontre des auteurs de ces faits.

Des mesures législatives et autres ont été adoptées au niveau mondial pour prévenir le travail forcé, réintégrer les victimes et éviter une nouvelle victimisation. **La plupart des pays du monde ont adopté une législation qui interdit ces pratiques coercitives**. Il existe également de nombreux accords bilatéraux et régionaux entre pays sur la gestion et le contrôle applicables à la migration officielle de main-d'œuvre, qui comprennent des dispositions couvrant la traite des personnes et le travail forcé.

- Des gouvernements tels que l'Australie et le Royaume-Uni ont adopté des lois sur l'esclavage moderne, tandis que la France, les Pays-Bas et d'autres pays ont adopté une législation qui oblige les grandes entreprises à rendre compte chaque année des mesures qu'elles prennent pour identifier les risques de travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement et de leurs actions pour l'éliminer. Le Canada, l'Allemagne et d'autres pays préparent actuellement une législation sur la remontée d'informations concernant les circuits d'approvisionnement.

16 OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174688,fr:NO.

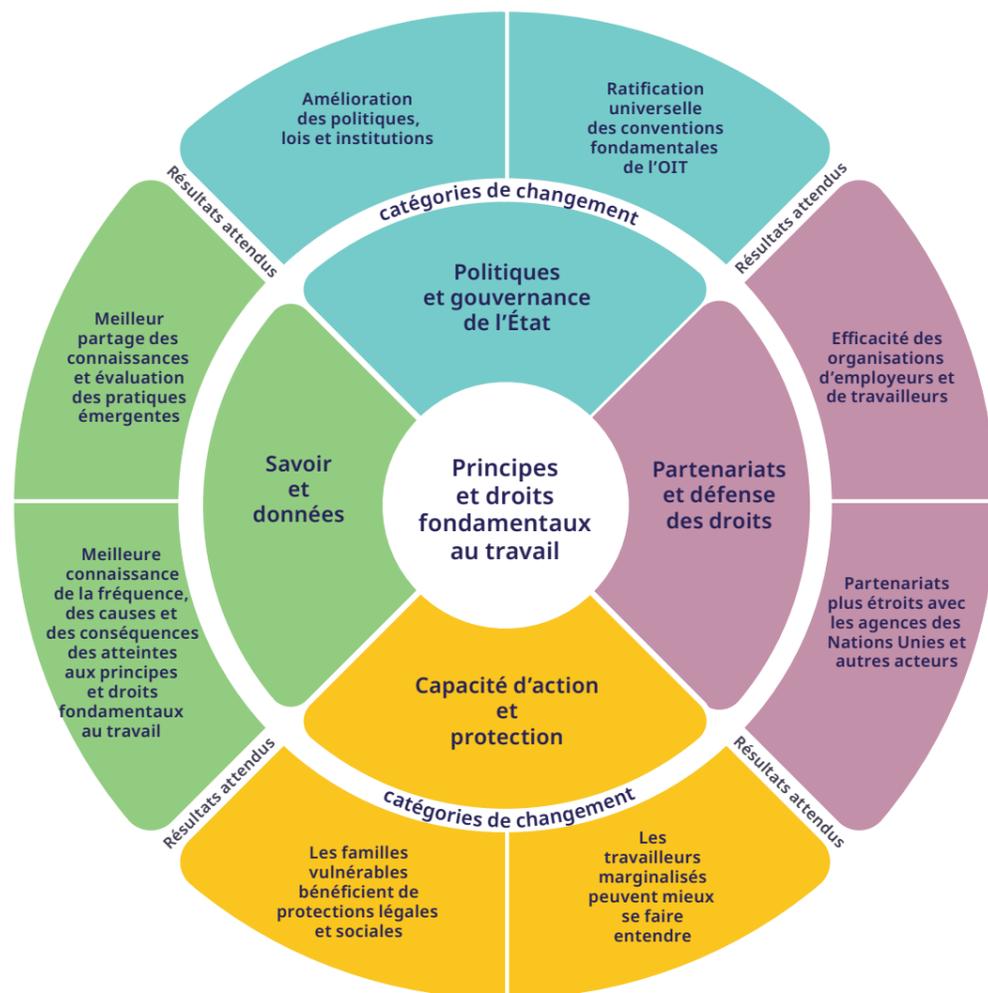
17 OIT. *Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes* (Genève, 2018), p. 89.

- Aux États-Unis, *le Trade Facilitation and Trade Enforcement Act* (loi sur les pratiques et l'application des lois dans le domaine commercial) et *le Countering America's Adversaries Through Sanctions Act* (loi pour lutter contre les adversaires de l'Amérique au travers de sanctions) interdisent l'entrée de marchandises fabriquées par le recours au travail forcé, tandis qu'au niveau local l'État de Californie dispose d'une loi sur la transparence dans les circuits d'approvisionnement.
- Le décret brésilien n° 540/2004 a créé un registre public, ou «liste sale», qui identifie nommément les personnes ou les entreprises connues pour exploiter la main-d'œuvre dans des conditions analogues à l'esclavage. Les entreprises figurent sur la liste pendant deux ans,

ne peuvent pas obtenir de crédit du gouvernement ou des banques privées et sont tenues d'agir contre les problèmes d'exploitation.

Si les réponses mondiales au travail forcé ont gagné du terrain, les actions visant à prévenir ce fléau continuent de rencontrer des difficultés intrinsèques de mise en œuvre et de financement, et des lacunes graves persistent dans l'identification des victimes et les services à leur intention, même dans les États disposant de lois et de systèmes apparemment solides¹⁸. Aucun pays n'est à l'abri. Il est essentiel de s'attaquer au travail forcé aux niveaux régional, national, local et communautaire, car il constitue un obstacle économique et social complexe au développement, à la qualité de vie et à la prospérité des peuples.

► **Figure 4. Lutter contre le travail forcé par une stratégie intégrée qui s'articule autour des principes et droits fondamentaux au travail¹⁹**



18 OIT, *Skills-based approaches to prevent modern slavery and reintegrate victims: Thailand Country Study* – Étude sur la Thaïlande (Genève, à paraître), p. 1.

19 OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023* (Genève, 2019).

2e. Le développement des compétences et la prévention du travail forcé

Le rapport de 2018 du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sur les manifestations de l'esclavage moderne met l'accent sur les aspects liés aux différences entre hommes et femmes.

Toutes les réponses visant à prévenir et à éradiquer les formes contemporaines d'esclavage doivent reposer sur la promotion de l'égalité des sexes et des droits fondamentaux des femmes en remédiant aux désavantages socio-économiques dont souffrent ces dernières dans tous les domaines de la vie, en s'attaquant aux stéréotypes sexistes qui leur nuisent, à la stigmatisation et à la discrimination, et en renforçant la capacité d'action et d'expression des femmes et leur participation²⁰.

Le protocole n° 29 de l'OIT, ou *Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930*²¹ (dit aussi protocole sur le travail forcé, 2014), définit six types de mesures que les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent prendre pour prévenir le travail forcé. Ce sont:

- 1. l'éducation et l'information des personnes, notamment celles considérées comme particulièrement vulnérables, afin d'éviter qu'elles ne deviennent victimes du travail forcé ou obligatoire;
- 2. l'éducation et l'information des employeurs, afin d'éviter qu'ils ne se retrouvent impliqués dans des pratiques de travail forcé ou obligatoire;
- 3. les efforts entrepris pour garantir que:
 - le champ de la législation et son application en matière de prévention du travail forcé ou obligatoire, y compris la législation du travail, en tant que de besoin, couvre tous les travailleurs et tous les secteurs de l'économie;

- les services d'inspection du travail et autres services chargés de faire appliquer cette législation sont renforcés;
- 4. la protection des personnes, en particulier les travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives et frauduleuses lors du recrutement et du placement;
- 5. l'aide à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant public que privé pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face;
- 6. l'action contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent les risques de travail forcé ou obligatoire.

La prévention par le développement des compétences vise principalement à réduire le risque individuel par la sensibilisation et à pallier les manques de compétences qui conduisent à la vulnérabilité – en ayant quelque influence sur le contexte général (comme une réduction possible de la demande et du recours au travail forcé), ainsi qu'à renforcer la capacité des fonctionnaires à faire appliquer la législation.

Les actions de prévention doivent reposer sur une bonne compréhension du public visé et des recoupements entre les différentes influences et facteurs sur les actions des personnes et des collectivités. Par exemple, si le contexte global de gouvernance relatif à l'interdiction de l'esclavage moderne dans les textes de loi est absent ou insuffisant, il est inutile de s'appuyer sur les systèmes établis d'application des lois. La mobilisation du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour améliorer le contexte politique et législatif et identifier les améliorations possibles à l'application de la législation est une étape importante. En outre, les efforts de prévention peuvent bénéficier d'opportunités résultant de la mobilisation des organisations religieuses ou des notables de la communauté, ainsi que des actions entreprises par les partenaires sociaux officiels.

20 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, *Report of the Special Rapporteur on contemporary manifestations of slavery, its causes and consequences* (New York, 2018).

21 OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174672,fr:NO.

Le tableau suivant présente une analyse des acteurs qui pourraient être utiles et de leurs rôles. Dans toute initiative visant à prévenir le risque du travail forcé, il est important de commencer par identifier les personnes intéressées et celles qui peuvent agir au niveau central ou en périphérie, soit comme partisans, soit comme opposants potentiels aux efforts de sensibilisation ou de bouleversement des schémas existants.

Par exemple, si des fabricants locaux font partie d'une chaîne d'approvisionnement qui produit des biens vendus dans un pays développé particulier, les propriétaires d'usines locales peuvent résister aux efforts visant à améliorer les conditions de travail afin de maintenir leurs faibles coûts de production; mais les entreprises situées plus haut dans la chaîne sont tenues, en vertu de la législation du pays destinataire, de veiller à ce que le travail forcé soit exclu de leurs chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, dans un tel cas, les acteurs concernés dans le secteur de l'emploi comprennent à la fois les entreprises locales et étrangères, la législation et l'application de la loi du pays destinataire ainsi que la législation locale.



Niger, © OIT

► Tableau 1. Analyse des acteurs

Niveau	Description	Acteurs principaux	
Contexte, environnement global	Gouvernance	Dispositif juridique concernant l'esclavage moderne, la législation du travail et l'enseignement. La législation du travail comprend le droit d'adhérer à un syndicat et le rôle de la négociation collective	Dirigeants politiques, structures gouvernementales officielles et fonctionnaires
	Application des lois et justice	Moyens par lesquels le cadre juridique, les lois et les politiques sont appliqués, les violations sont identifiées et sanctionnées, et les victimes sont aidées	Police, justice, entités réglementaires ou chargées d'octroyer des autorisations ²²
	Organisations d'employeurs	Organisations d'employeurs agissant collectivement pour représenter et protéger leurs intérêts (qu'ils en soient membres ou non)	Direction officielle des organisations d'employeurs
	Organisations de travailleurs	Organisations de travailleurs agissant collectivement pour représenter et protéger les intérêts des travailleurs (qu'ils soient adhérents ou non). Les organisations de travailleurs peuvent également participer à la sensibilisation et à la formation	Direction officielle des organisations d'employeurs
	Médias	Canaux formels et informels d'information, de diffusion d'actualités et d'analyses dans la sphère publique	Journalistes, influenceurs des médias sociaux
	Autorités religieuses et sociales	Source des valeurs, des attentes et des positions	Autorités religieuses, doctrine et pratique religieuses, notables et structures officielles ou non dans la communauté
	Société civile et organisations non gouvernementales (ONG)	Expression des sujets de préoccupation des citoyens	Responsables et membres des groupes
Enseignement et emploi	Autorités et établissements éducatifs	Système formel de développement des compétences, y compris cadres des certifications, normes de compétences, cursus, certifications des enseignants, etc.	Fonctionnaires, organismes chargés d'encadrer et d'homologuer les formations, écoles et institutions, enseignants et instructeurs
	Organismes et institutions professionnels	Organismes et institutions chargés de la formation, de la certification et de l'encadrement de professions et de métiers spécifiques (par exemple, Conseil de certification des ingénieurs)	Dirigeants d'organisations professionnelles, fonctionnaires chargés de l'attribution de services
	Organisations et entités économiques	Conseils et organisations sectoriels qui s'occupent de la promotion de leur secteur et de la formation de la main-d'œuvre (par exemple, conseils sectoriels de compétences)	Responsables d'entreprise
	Services de proximité	Entités d'apprentissage non formel ou desservant des groupes spécifiques (par exemple centres de soutien aux migrants, centres pour les jeunes de la rue)	Personnel et bénévoles de l'entité
	Organisations et structures coopératives, sociales et connexes	Associations, de formelles à non formelles, de producteurs ou de détaillants au niveau des micro- et petites entreprises, qui s'allient sur des sujets d'intérêt communs	Personnes influentes au sein du groupe
Personnel	Groupes et réseaux culturels et communautaires	Groupes formels et non formels: gestion du village, groupes d'intérêt commun	Dirigeants et personnes influentes du groupe
	Familles et proches parents	Familles et parents proches et plus lointains	Parents, grands-parents, frères et sœurs, autres personnes ayant de l'influence
	Intérêts individuels, attentes, obstacles	Peuvent être conscients ou non (les opinions ou expériences vécues peuvent limiter le potentiel d'un individu dans ce contexte)	La personne concernée

Ce tableau veut susciter des questions pour aider à identifier les acteurs concernés, leurs intérêts et les rôles qu'ils jouent ou pourraient jouer. Pour identifier un acteur, il est crucial d'avoir son nom, non pas «autorité chargée du développement des compétences», mais le nom exact de l'organisation, par exemple Conseil du Bangladesh chargé de l'enseignement technique, ainsi que le nom d'un contact.

22 Comme les licences commerciales et professionnelles.

3. Les éducateurs, agents du changement



Ces directives sont pour vous: éducateur, administrateur ou concepteur de programmes de formation. Vous exercez peut-être comme formateur dans l'enseignement formel ou non, ou bien vous êtes maître artisan chargé d'un apprenti, formateur syndical ou employeur qui forme sur le lieu de travail. Ces directives visent à vous donner les moyens de développer, d'adapter et de dispenser des formations qui renforcent la résilience et la résistance de vos étudiants s'ils sont confrontés au travail forcé, en répondant à leurs besoins individuels et, dans la mesure du possible, en tenant compte des environnements susceptibles d'accroître leur vulnérabilité.

Dans une certaine mesure, tous ceux qui assistent à une formation sont déjà avantagés en termes de vulnérabilité face au travail forcé. Ils intègrent une organisation et un réseau, acquièrent des compétences utiles pour l'emploi et ont accès à des personnes vers lesquelles ils peuvent se tourner pour des conseils et un soutien. Mais cela n'est pas toujours suffisant.

- des jeunes et adultes vulnérables n'ont pas accès actuellement au développement des compétences;
- certains étudiants abandonnent leur formation ou ne réussiront pas leur transition vers l'emploi;
- certaines personnes prendront la décision d'émigrer ou d'accepter un emploi sans se rendre compte des risques ou sans avoir les connaissances et les compétences nécessaires pour limiter ces risques.

L'enjeu pour les décideurs politiques, formateurs et autres acteurs est de faire du développement des compétences un des principaux leviers pour prévenir le travail forcé. Cela signifie qu'il faut comprendre le développement des compétences de façon large, soit:

- l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) dans un système formel aux niveaux secondaire et supérieur;
- la formation professionnelle formelle entrant dans le cadre d'un système diplômant reconnu;
- le développement des compétences organisé et dispensé de façon non formelle, pouvant conduire à une qualification formelle;
- la formation continue et le perfectionnement des compétences, dispensés de manière formelle ou non;
- la formation en entreprise ou dans le cadre d'un secteur donné pour les travailleurs en poste et les nouveaux;
- la reconversion pour permettre aux travailleurs de changer de métier;
- la formation des travailleurs migrants avant leur départ et une fois arrivés à destination;
- les formations dispensées dans le cadre d'un plan de développement des moyens d'existence ou de développement de la communauté, souvent associées à la création d'emplois indépendants et de microentreprises;
- l'orientation professionnelle et le conseil en matière de métier et d'emploi.

Tous ces types de développement des compétences présentent des éléments communs qui les rendent utiles:

- Ils tiennent compte du marché et de la communauté et proposent des compétences adaptées aux besoins du marché et de la communauté, tant en ce qui concerne la catégorie de compétences que les compétences spécifiques.
- Les principaux acteurs, notamment les regroupements d'entreprises ou d'employeurs et les organisations de travailleurs, le secteur éducatif au sens large et les autorités locales, prennent part à l'élaboration et à la mise en œuvre des formations ainsi qu'à leur mise en adéquation avec les débouchés sur un emploi ou sur le travail indépendant.

- Les enseignants et instructeurs possèdent une solide connaissance pratique des compétences enseignées (généralement acquise par une expérience de terrain), ainsi que des aptitudes pédagogiques leur permettant de dispenser efficacement la formation à tous les étudiants.
- Des moyens adéquats, y compris une source de financement pérenne, des équipements, du matériel et des espaces d'apprentissage adaptés, sont prévus.
- Il existe un contexte législatif, politique et réglementaire favorable à la fois pour dispenser la formation et pour faciliter la transition des étudiants vers l'emploi ou le travail indépendant, y compris des facteurs tels que l'accès aux autorisations nécessaires pour les métiers réglementés, l'accès à la microfinance, une réglementation adéquate en matière de santé et de sécurité au travail, et des services de soutien pour accéder à un emploi et accompagner après la formation.

Et enfin, le contenu d'une formation bien pensée doit comprendre:

- un programme d'enseignement bien structuré et axé sur l'acquisition de compétences;
- des connaissances théoriques et transposables qui permettent aux étudiants d'appliquer leurs compétences à différentes situations et peuvent servir de base à l'acquisition de formations complémentaires;
- un apprentissage pratique et basé sur l'expérience, qui soit de préférence assorti d'occasions de mise en pratique dans des situations de travail réelles;
- des connaissances et des compétences qui donnent aux étudiants la capacité d'agir, le choix et la sécurité à titre personnel: ce sont là des compétences professionnelles clés, parfois appelées «compétences fondamentales» ou «compétences de vie», notamment:
 - savoir lire, écrire, calculer et s'exprimer;
 - savoir communiquer;
 - savoir gérer son temps;
 - savoir résoudre des problèmes;
 - posséder des notions financières;
 - se connaître et avoir confiance en soi;
 - connaître les droits fondamentaux ainsi que la législation du travail et la réglementation sur la sécurité au travail.

Un programme ou une intervention en développement des compétences qui englobe tous les points qui précèdent donnera aux étudiants sortants une plus grande résilience, et ils seront moins susceptibles d'être exploités dans des situations de travail forcé. Cependant, toutes les formations ne répondent pas nécessairement à ces objectifs et il est possible de faire plus pour qu'elles contribuent davantage à réduire la vulnérabilité. Pour les éducateurs, c'est à la fois l'occasion et le défi d'intervenir comme agents de changement et d'adapter leurs méthodes de façon à avoir un plus grand impact sur cet enjeu. Pour orienter le développement des compétences de façon à réduire la vulnérabilité, trois facteurs principaux sont nécessaires:

- la capacité des éducateurs à comprendre le problème et ce qu'ils peuvent faire pour y remédier;
- l'intégration d'une action de sensibilisation dans le programme d'enseignement et les activités de communication, et les actions de terrain au sens large associées à la formation;
- l'action sur les causes profondes de la vulnérabilité, dans le cadre du champ d'action et d'influence de la formation.

Les sections suivantes du présent chapitre abordent chacun de ces points plus en détail. Des ressources pratiques et des exemples de sensibilisation et d'interventions systémiques figurent au chapitre 4.

3a. Ce que les éducateurs doivent savoir et doivent faire

Tout d'abord, il est important de noter que, dans ce contexte, le terme «éducateur» désigne toute personne qui participe à la création, la gestion, la mise en œuvre ou l'accompagnement d'un établissement, d'un programme, d'un projet ou d'une intervention de développement des compétences. Il englobe le personnel administratif et auxiliaire des établissements de formation et les entreprises qui forment sur le lieu de travail, ainsi que les services de proximité pour les personnes vulnérables et les situations d'apprentissage non formelles, hors des filières classiques. Il incombe à chacun de comprendre ce qu'est le travail forcé et de faire ce qu'il peut pour le combattre dans le cadre de sa sphère d'influence. Pour les éducateurs, cela signifie apprendre à connaître ce sujet, en élaborer une conception et une politique communes au sein de leur organisation et élargir leurs réseaux.

3a.1 S'informer sur le sujet

Pour commencer, les éducateurs devraient chercher à mieux s'informer sur le sujet. S'il n'est pas nécessairement possible ou pratique qu'ils deviennent experts dans ce domaine, mieux comprendre comment leurs élèves et leur communauté peuvent être affectés leur permettra d'être plus efficaces en matière de sensibilisation et de prévention. Les éducateurs peuvent s'informer de plusieurs manières, de préférence avec l'aide d'autres personnes, comme l'institution dans laquelle ils travaillent, une association ou des organismes locaux tels que des organisations de travailleurs, d'employeurs ou de la société civile. Parmi les moyens de s'informer, citons:

- se familiariser avec les lois et politiques locales concernant le travail forcé et la traite des personnes;
- connaître les instruments juridiques internationaux et les organisations qui les défendent; même lorsque ces instruments n'ont pas été officiellement adoptés dans un pays donné, ils servent à mettre en lumière les lacunes et les faiblesses des lois locales;

- entrer en contact avec les partenaires sociaux pour comprendre leurs activités et s'aligner sur ces dernières: les organisations de travailleurs peuvent aider à comprendre les droits des travailleurs et à prendre contact avec les travailleurs vulnérables, et les organisations d'employeurs peuvent aider à identifier les entreprises qui sont prêtes à encourager le développement des compétences;
- prendre contact avec la commission nationale ou le rapporteur national chargé du travail forcé, de la traite des personnes ou de questions connexes;
- trouver les groupes de la société civile qui œuvrent sur ce sujet dans la région, notamment les organismes gouvernementaux responsables, les ONG, les groupes professionnels et les organisations communautaires;
- accéder aux informations disponibles sur ce sujet à partir des ressources en ligne locales et internationales disponibles, notamment les formations en ligne accessibles aux éducateurs qui peuvent proposer:
 - une définition de l'esclavage moderne, du travail forcé et de la traite des personnes;
 - des évaluations actualisées sur l'incidence et les flux dans votre pays, votre région et dans le monde, par exemple à partir des normes du travail de l'OIT et des profils par pays²³;
 - des informations sur les formes de travail forcé les plus courantes dans votre région et les méthodes et processus par lesquels il se met en place.
- La liste de ressources annotée dans le chapitre 6 des présentes directives contient des résumés et des liens qui renvoient à de nombreuses sources d'information en ligne.



Inde, © OIT

La première étape consiste à s'informer sur ce sujet de façon globale et sur la manière dont il s'applique à votre domaine de travail. L'étape suivante est de comprendre en quoi le travail forcé représente un risque pour votre communauté et vos étudiants. Cela signifie qu'il faut comprendre ce qui se passe réellement et ce qui pourrait se passer. Par exemple:

- Y a-t-il des personnes ou des communautés marginalisées? Quels sont les opportunités et les obstacles qui se présentent à elles?
- Existe-t-il des secteurs d'activité susceptibles d'avoir recours au travail forcé, parce qu'ils opèrent ou qu'ils recrutent dans votre région (par exemple pêche, agriculture, industrie alimentaire, travail domestique), et qui recrutent au niveau national ou international la main-d'œuvre d'origine migratoire?
- Quelles sont les perspectives d'emploi et de travail indépendant pour les jeunes? La situation est-elle différente pour les hommes et les femmes, les personnes en situation de handicap, celles qui appartiennent à des groupes minoritaires ou vulnérables?

En répondant à ces questions et à d'autres, vous pourrez vous faire une idée de votre «écosystème» local en termes de travail forcé. Ceci prendra du temps, et il est souhaitable de dialoguer avec d'autres personnes; il s'agit donc d'un processus itératif permettant d'approfondir et de partager progressivement la façon de comprendre. La section 4c propose un exemple de «liste de points à vérifier» à utiliser pour évaluer les risques locaux.

Une meilleure compréhension de ces questions et de leurs effets sur votre communauté déterminera votre mode d'action en tant qu'éducateur. Réfléchissez aux questions que vous considérez comme les plus importantes ou les plus pertinentes, identifiez les modes d'apprentissage que vous jugez plus (ou moins) efficaces et analysez pourquoi. Cette étape de réflexion vous aidera à vous préparer aux discussions avec d'autres personnes et enrichira la qualité de votre enseignement.

► Exemples

Le protocole de l'OIT sur le travail forcé²⁴

Il s'agit d'un diaporama en ligne de 75 planches sur le protocole de l'OIT sur le travail forcé. Il comprend des informations sur l'incidence et la fréquence du travail forcé dans différents pays et sur le rôle des différents partenaires en matière de prévention.

La sensibilisation des éducateurs à la traite des personnes (Human Trafficking Awareness for Educators)²⁵

Ce diaporama en ligne de 32 planches venu des États-Unis vise à aider les éducateurs à comprendre la traite des êtres humains et à mettre au point des méthodes de prévention et de réponse efficaces qu'ils peuvent intégrer dans leur pratique. Il est commenté par un narrateur et comprend des notes et des liens qui renvoient à d'autres sources d'information. Ce pourrait être une introduction facile au sujet et constituer une base permettant aux éducateurs de discuter de ce qui concerne leur contexte.

Le programme européen de formation aux droits de l'homme pour les professionnels du droit

(Human Rights Education for Legal Professionals Platform) (HELP)²⁶

Le Conseil de l'Europe prend en charge cette plateforme qui propose une formation en ligne destinée principalement aux professions juridiques et judiciaires. Elle contient également des informations utiles à d'autres professions, notamment le secteur éducatif. Il existe un module spécifique sur la traite des personnes.

L'initiative de formation en ligne pour lutter contre la traite des êtres humains (pour les prestataires de services) (Online Training Initiative to Address Human Trafficking (for service providers)²⁷

Cette formation en ligne gratuite est destinée aux prestataires de services (par exemple professionnels de la santé, police et juristes). Elle comporte neuf modules généraux, nécessitant 10 à 12 heures de travail, ainsi que des modules spécialisés destinés à des professions spécifiques. Ce peut être un outil utile pour les éducateurs qui cherchent à comprendre les enjeux. Ce service est financé par la province de l'Ontario, au Canada; il est disponible en anglais et en français.

Les estimations mondiales de l'esclavage moderne²⁸

Ce document de référence essentiel présente des statistiques de base sur les définitions, les termes et la fréquence de l'esclavage moderne. C'est une référence utile pour ceux qui créent des supports d'information. Il comprend des renseignements supplémentaires avec des chiffres, l'esclavage par type et par région, ainsi que des définitions.

3a.2 Élaborer une conception et une politique communes au sein de votre organisation

Dans ce contexte, l'expression «votre organisation» peut désigner un institut de formation technique, une petite équipe qui prépare une intervention non formelle de développement des compétences, ou toute autre forme qui se situe entre ces deux extrêmes. Les objectifs sont d'élaborer une conception homogène des problèmes qui se posent et des modalités de réponse cohérentes sur l'ensemble de l'organisation, quelle que soit sa taille.

L'aboutissement de ce travail peut se présenter sous la forme d'une position de principe, une déclaration ou un plan d'action officiels qui guideront votre travail et préciseront les responsabilités et obligations spécifiques. Il doit intégrer des modalités de remontée des informations et de suivi si vous découvrez une situation ou un cas de travail forcé (par exemple un recruteur ou un employeur dont les méthodes sont suspectes ou si un étudiant révèle des informations le concernant ou concernant un membre de sa famille). Les processus doivent être conformes à la législation nationale et aux bonnes pratiques.

La sensibilisation et la formation de tout le personnel, des bénévoles et des membres de votre organisation sont cruciales pour parvenir à une conception commune. Les outils éducatifs comme ceux qui ont été évoqués plus haut constituent une bonne base à adapter et à utiliser dans votre propre contexte, de même que les sources d'information nationales ou internationales comme les vidéos et les publications. Ce processus d'apprentissage peut également servir à développer une position de principe ou autre expression officielle de la conception et la responsabilité partagées; par la suite, la formation peut se servir de cette déclaration officielle comme d'un fondement.

► Exemples

Prevention of Modern Slavery in Procurement Policy (Prévention de l'esclavage moderne dans la politique de passation de marchés) – Skills Development Scotland (SDS)²⁹

Voici un exemple de position émanant d'une autorité chargée du développement des compétences. Son objectif est d'«informer tous ceux qui travaillent à SDS sur le risque d'esclavage moderne dans nos circuits d'approvisionnement et sur la manière de contenir ce risque. Il décrit les méthodes que SDS utilisera pour éviter tout risque d'esclavage moderne dans nos chaînes d'approvisionnement». Il invite notamment l'ensemble du personnel à consulter la formation sur l'esclavage moderne proposée par l'organisation et exige une analyse de tous les fournisseurs et sous-traitants pour vérifier qu'il n'existe aucun cas d'esclavage moderne et pour signaler tout cas qui serait constaté.

Prevention Organized to Educate Children on Trafficking (PROTECT) (Prévention organisée pour éduquer les enfants sur la traite)³⁰

PROTECT est une ressource en ligne pour les éducateurs qui fournit des exemples de protocoles et de positions pour les organisations. Ce programme basé aux États-Unis dispense au personnel scolaire (à titre onéreux) une formation complète et des modalités de signalement ayant pour but d'informer les élèves (de la maternelle à la terminale) à titre préventif et de préparer le personnel en cas de mise au jour de situations d'abus. Il considère que la formation des enseignants et du personnel est un préalable nécessaire avant de pouvoir sensibiliser efficacement les personnes qui pourraient être concernées par la traite.

24 OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174672.fr; Voir aussi *Brief on the Protocol* (Genève, 2017).

25 National Human Resource Tracking Center (NHTRC), *Human Trafficking Awareness for Educators* [présentation] (Washington, D.C., n.d.).

26 Conseil de l'Europe, *Human Rights Education for Legal Professionals* [site Internet].

27 *Online Training Initiative to Address Human Trafficking* [site Internet].

28 OIT, *Global Estimates of Modern Slavery: Statistics on Forced Labour, Modern Slavery And Human Trafficking* (Genève, 2017).

29 Skills Development Scotland, *Prevention of Modern Slavery in Procurement Policy* (Édimbourg, 2019).

30 Pour en savoir plus, voir le site de PROTECT: <https://protectnow.org/>.

3a.3 Élargir les réseaux

L'élargissement des réseaux couvre à la fois l'identification des personnes et les organisations concernées par la prévention de l'esclavage moderne et l'entrée en relation avec elles, ainsi que la mise au courant de ceux qui font déjà partie de votre réseau de formation.

Le tableau sur les «acteurs concernés» (tableau 1) dans le chapitre 2 est un guide de réflexion sur:

- les acteurs qui font déjà partie de votre réseau: entreprises/employeurs, organisations de travailleurs et organismes concernés par le financement et la réglementation du développement des compétences;
- les acteurs qui ne font habituellement pas partie de votre réseau: les notables et autorités religieuses de la communauté, les organisations nationales et internationales de la société civile qui luttent contre la traite des personnes ou œuvrent sur d'autres questions relatives aux droits fondamentaux, la police et les autres agences chargées des enquêtes et de l'application des lois.

Entrer en contact et nouer des relations avec les personnes qui œuvrent contre le travail forcé et sont bien informées à ce sujet vous permettra d'élargir vos propres connaissances et, par extension, le travail de votre organisation afin de mieux comprendre les opportunités qui existent et d'y répondre. Vous aurez la possibilité d'assister à des séances de formation ou d'information organisées par les entités de votre réseau et vous pourrez aussi les inviter à contribuer au perfectionnement des compétences ou à la formation de vos équipes, rejoindre des associations communautaires ou des organismes coordinateurs, conclure des protocoles d'accord officiels ou participer à de nombreuses autres activités. L'objectif est de veiller à ce que votre organisation et vous-même soyez visibles et considérés comme des partenaires de ce programme. C'est également l'occasion de faire connaître les dispositifs de qualité en matière de développement des compétences et d'en améliorer la visibilité auprès de personnes et d'organismes actifs dans d'autres secteurs.

Certaines organisations font peut-être déjà partie de votre réseau: les inspecteurs du travail et les associations sectorielles qui s'emploient à identifier le travail forcé et à lutter contre, notamment par la prévention de la traite des êtres humains dans certaines industries et chaînes de valeur. Il se peut que d'autres personnes ne soient pas au courant du problème ou des risques et des points vulnérables qui existent dans votre contexte local. Le système scolaire est un autre partenaire potentiel qui peut déjà mener des actions dans les écoles, offrant ainsi une possibilité de collaboration et d'activités avec les éducateurs.

Les actions de sensibilisation recouvrent les séances d'information, la distribution de documents lors de réunions et d'événements réguliers, et la participation des parties prenantes en matière de développement des compétences à l'identification des problèmes critiques et des réponses possibles pour prévenir le travail forcé dans leur champ d'action. Certains des supports et processus développés pour votre organisation peuvent être utiles dans ce sens. Ce type d'activités pourrait également se faire en collaboration avec les partenaires sociaux et d'autres organisations de lutte contre le travail forcé. Votre objectif est de faire comprendre à tous ceux qui travaillent dans le domaine du développement des compétences que la formation doit avoir davantage d'impact au niveau préventif.

Dernière observation, dans certains cas les institutions et les fonctionnaires chargés d'identifier le travail forcé et d'intervenir pour l'empêcher peuvent en fait «faire partie du problème», comme les inspecteurs du travail, la police, la structure judiciaire, etc. Ils peuvent manquer de financement ou ne pas avoir compris leurs responsabilités. S'il existe des dispositifs juridiques, ils peuvent être si peu efficaces qu'il ne sert à rien de les faire appliquer. Dans le pire des cas, certains individus ou organisations peuvent être complices actifs de la perpétuation du travail forcé. Dans ces situations, il incombe aux éducateurs de soutenir des actions de sensibilisation et de militer en faveur d'une meilleure protection juridique et d'une véritable application des lois, et d'adapter leurs activités en fonction de ce contexte.



Mauritanie ©OIT, Alfredo Caliz

► Exemples

Coordination entre les différents niveaux de pouvoirs publics et les institutions – Convergence Inde³¹

Dans ce rapport sur les actions menées par l'Inde pour lutter contre le travail des enfants, le thème central est l'efficacité de l'action coordonnée à tous les niveaux, en tirant parti des avantages relatifs de chacun, et le rassemblement des principaux programmes gouvernementaux autour d'un objectif: éliminer le travail des enfants. Les actions au niveau des districts portaient sur l'éducation, la formation professionnelle et le soutien aux familles, avec la participation des services gouvernementaux concernés et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les actions menées au niveau des États portaient sur la coordination et le renforcement des capacités, ainsi que sur la collecte et l'analyse de données. Au niveau national, les actions comprenaient la définition des orientations politiques et l'établissement de partenariats avec les partenaires sociaux, les organismes chargés de la recherche et autres.

A21: Éveiller l'attention sur le problème de la traite des êtres humains – Modules de formation pour le grand public (Human Trafficking Awareness – Community Training Modules)³²

Cet organisme de lutte contre la traite des êtres humains a créé des ressources pédagogiques qui peuvent être utilisées ou adaptées afin de sensibiliser les jeunes et de leur fournir des outils pour se protéger et protéger leurs amis. Ces ressources comprennent des guides pour les parents, un programme pédagogique basé sur le jeu pour les enfants, un programme d'études secondaires amélioré intégrant un éveil à ces problèmes, qui comprend trois sessions d'une heure destinées aux jeunes de 13 ans et plus. Le programme de sensibilisation est disponible en huit langues et 13 versions et comprend des vidéos en ligne. Des supports de formation et des vidéos destinés aux animateurs sont également fournis.

31 OIT, *Good practices and lessons learned - Converging against child labour: Support for India's model* (New Delhi: International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), et équipe DWT pour l'Asie du Sud et bureau de l'OIT pour l'Inde, 2013).

32 The A21 Campaign, Inc., Santa Ana, CA. Site Internet: <https://www.a21.org/>.

Étude de cas 1

Escravo, nem pensar! (L'esclavage, pas question!) – Formation destinée à la collectivité (Brésil)³³

L'esclavage, pas question! Ce programme (ENP en portugais) a été créé en 2004 pour réduire le nombre de travailleurs victimes du travail forcé en faisant participer les communautés à la diffusion d'informations. Créé par *Repórter Brasil*, une organisation non gouvernementale fondée en 2001 par des journalistes, des éducateurs et des sociologues, il s'intéresse aux droits du travail au Brésil. Depuis sa création et jusqu'en 2019, plus de 22000 éducateurs et personnalités influentes ont été formés, 188 actions de prévention du travail forcé et 123 expériences communautaires ont été financées et 120000 publications ont été distribuées. Les actions se concentrent sur les enfants, les adolescents et les groupes scolaires; les impacts ont un effet durable dans le temps car les participants transmettent ce qu'ils apprennent à leurs familles et leurs réseaux.

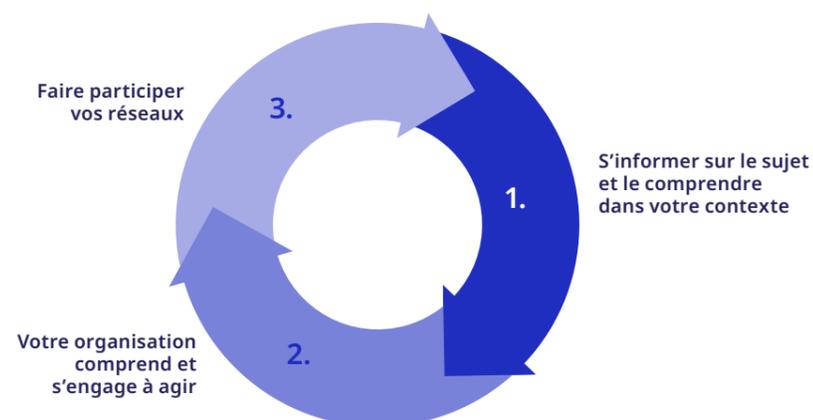


ENP opère dans les communautés dans le cadre de partenariats avec les pouvoirs publics des États et des municipalités, qui sont établis initialement pour un à deux ans et éventuellement plus longtemps. Le public cible d'ENP est constitué de gestionnaires et de techniciens spécialisés dans la formation des professionnels de l'éducation, qui deviennent à leur tour des agents de diffusion dans tout le système éducatif, pour finalement atteindre les enseignants et les étudiants dans leurs classes. Les étudiants et leurs communautés deviennent alors des points focaux pour la prévention.

Les actions d'ENP ont permis de créer une gamme de méthodes et de supports pédagogiques en les adaptant aux besoins de chaque nouvelle communauté. En dehors de la formation des éducateurs, un système d'ateliers présente des thèmes et des informations à des groupes de référence pour la communauté. Les éducateurs formés par ENP et les groupes de référence communautaires développent des actions et des activités de prise de conscience au travers de la communauté. L'art, le théâtre et d'autres processus participatifs sont souvent utilisés comme formes de présentation, et le projet ENP apporte une aide financière aux projets communautaires. Chaque projet comprend une stratégie de sortie sous forme d'aide à l'intégration de la prévention dans les travaux de planification des instances locales et dans tous les programmes éducatifs. ENP produit également des fascicules d'information sur le cycle du travail forcé et sur des thèmes spécifiques tels que l'impact sur l'environnement ou les caractéristiques de l'esclavage contemporain dans certains secteurs économiques.

3a.4 Synthèse

► Figure 5. Ce que les éducateurs doivent savoir et doivent faire



³³ Voir le site d'Escravo, nem pensar!: <http://escravonempensar.org.br/>.

Les éducateurs doivent s'informer sur ce sujet, appliquer ces informations pour mieux comprendre le contexte dans lequel ils évoluent, renforcer les capacités de leur organisation dans son ensemble et faire participer leurs réseaux au sens large. Il s'agit d'un cycle continu: s'informer sur le sujet s'appuie sur les connaissances des autres; l'apprentissage personnel est renforcé par le partage d'informations avec d'autres personnes; et les processus d'apprentissage internes peuvent servir à tisser un réseau de relations externes.

3b. Intégrer la sensibilisation

La sensibilisation représente une des principales méthodes de prévention. L'intégration d'éléments de sensibilisation dans le programme d'enseignement général d'un pays est devenue chose courante dans le monde entier; on en trouve des exemples en Europe de l'Est (Arménie, Géorgie), en Asie (Thaïlande, Philippines) et sur le continent américain (Pérou, États-Unis), pour n'en citer que quelques-uns. Les actions de sensibilisation individuelles peuvent se présenter sous la forme de supports imprimés et d'affiches, de séries radiophoniques et télévisées, de conférences et d'ateliers. L'hypothèse de départ sur laquelle repose la sensibilisation est que, si on prévient les gens par avance de l'existence du travail forcé et des engrenages par lesquels on peut tomber aux mains des trafiquants – et devenir ainsi victime du travail forcé ou d'autres formes d'esclavage moderne –, ils pourront les reconnaître et en éviter les risques.

La sensibilisation peut prendre de nombreuses formes, selon l'objectif et le public visés. Lorsqu'une méthode est envisagée, elle doit être soigneusement réfléchie, testée et évaluée pour confirmer qu'elle donnera le résultat souhaité. C'est pourquoi il est sage d'agir avec prudence avant de se servir de supports existants qui pourraient ne pas correspondre aux spécificités de votre propre contexte. Les campagnes et supports venus d'ailleurs constituent cependant une riche source d'idées pour en créer et les adapter afin de répondre plus précisément à votre objectif.

Les activités de sensibilisation peuvent inclure:

- une introduction générale au sujet afin que les actions ultérieures de prévention paraissent pertinentes (c'est-à-dire éveiller à un problème avant de proposer des solutions);
- des interventions auprès des gouvernements et des décideurs politiques, en particulier celles qui mettent en évidence toute lacune dans le dispositif juridique ou le système d'application des lois;
- l'information des individus pour leur permettre de prendre des décisions réfléchies sur les risques potentiels et les conduire à un comportement différent.

Les stratégies de sensibilisation peuvent inclure tout ou partie de ces éléments. Par exemple, le projet BRIDGE de l'OIT au Pérou³⁴, qui est un programme d'enseignement destiné aux élèves du secondaire, leur apprend ce qu'est le travail forcé en les faisant participer à l'élaboration d'une proposition d'activité de sensibilisation et présenter l'idée à un groupe de la communauté. Dans ce programme, on donne d'abord des éléments d'information sur le travail forcé et la traite des êtres humains aux élèves, puis on leur demande d'identifier un public potentiel, un message et des moyens de sensibilisation. Ce processus en lui-même permet d'acquérir des compétences essentielles qui développent chez les élèves la résilience et la confiance en soi nécessaires pour résister au travail forcé, ainsi que des connaissances pratiques sur ce dont il s'agit, sur la façon dont les gens y succombent et sur les formes de protection possibles.

La sensibilisation vise également à avoir un impact au-delà du public initial, afin d'amplifier et de diffuser le message plus largement et d'en assurer la pérennité dans le temps. Dans l'exemple qui précède, si les élèves devaient explicitement élaborer un plan pour s'adresser à un groupe, on attendait aussi d'eux qu'ils informent et influencent leurs amis et leurs proches en transmettant les informations et perspectives nouvellement acquises.

En tant qu'éducateur, vous aurez deux axes principaux de sensibilisation:

- informer et mieux armer vos étudiants grâce à votre programme de développement des compétences;

³⁴ OIT. Projet BRIDGE, Pérou, disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/projects/WCMS_445527/lang-en/index.htm; voir aussi http://jec.perueduca.pe/?page_id=253. Ce site propose aussi de nombreuses vidéos.

- influencer différents publics en dehors du cadre de la formation.

Les deux sections suivantes traitent de ces différents domaines.

3b.1 La place de la sensibilisation dans le programme de formation

La sensibilisation peut inclure:

- une définition générale du travail forcé, ainsi que le contexte historique, national et mondial, avec des données chiffrées;
- les lois- et orientations-cadres nationales et locales relatives au travail forcé et à la traite des êtres humains;
- des informations spécifiques sur l'incidence nationale du travail forcé: industries, processus et évolution;
- comment le travail forcé peut être vécu par les membres de la communauté, chez eux ou à l'étranger;
- les techniques et situations utilisées par les trafiquants, les recruteurs et autres intervenants (comme les proches, les amis à qui on fait confiance ou les fonctionnaires corrompus) pour tromper ou leurrer des personnes sur des situations de travail forcé;
- un contexte économique et social général et des pressions qui peuvent rendre les personnes plus vulnérables;
- les moyens disponibles pour les aider et les protéger.

Les informations doivent être adaptées au niveau d'intérêt et de compréhension des étudiants et être présentées de manière à les faire participer et à leur donner envie d'apprendre et de les appliquer à leur propre situation. On peut souvent intégrer la découverte du travail forcé à une question qu'ils étudient déjà. Par exemple, certaines organisations confessionnelles ont élaboré des plans de cours qui associent les leçons sur le travail forcé à des principes et pratiques historiques/religieux susceptibles d'en favoriser la compréhension, d'en démontrer la pertinence et de donner une orientation à l'action. Les programmes élaborés pour les écoles secondaires sont intégrés dans les sciences sociales ou l'éducation civique, en les plaçant dans le contexte du cadre juridique national et des droits fondamentaux.

Pour le développement des compétences, l'aspect principal est de réussir la transition vers l'emploi ou un travail indépendant. Par conséquent, le programme devrait inclure des volets sur la recherche d'emploi et les droits et responsabilités des employés. Pour le travail indépendant, les études de marché et le financement font partie des compétences à inclure. Tous ces volets constituent des entrées en matière appropriées pour éveiller les étudiants aux risques du travail forcé. Par exemple:

- La recherche d'emploi peut comporter une discussion sur:
 - les méthodes de recrutement, notamment les dispositifs juridiques, les pratiques non formelles, les risques et les aides possibles;
 - les secteurs industriels et les risques relatifs associés à chacun d'entre eux, en fonction des compétences ou des métiers des apprenants ainsi que des habitudes pour ce lieu ou ce créneau démographique;
 - la migration (interne et vers l'étranger).
- Les droits et les responsabilités des employés et des employeurs peuvent couvrir:
 - la législation, les contrats de travail et les droits au travail;
 - le rôle des syndicats et autres organisations de travailleurs et des organismes de défense des droits et de protection des travailleurs;
 - les moyens et les méthodes pour limiter les risques et contenir les problèmes.
- Les études de marché pourraient inclure:
 - l'analyse des chaînes de valeur et des intermédiaires commerciaux du secteur concerné, et les risques éventuels;
 - l'identification de stratégies d'atténuation des risques (telles que la création de coopératives ou de groupements de producteurs);
 - les dispositifs juridiques correspondant au type de transaction et la manière dont l'assistance et l'application des lois fonctionnent.
- L'étude des questions de financement, utile tant pour les personnes à la recherche d'un emploi que pour les travailleurs indépendants, pourrait inclure:
 - des notions financières pour que les étudiants sachent planifier et comprennent le coût des emprunts;
 - des informations sur les types de financement présentant des risques qui peuvent conduire à des situations de servitude pour dettes ou d'endettement de la famille;

- les dispositifs-cadres juridiques et les règles relatives au financement;
 - et une discussion sur les sources formelles et non formelles de financement et les moyens de réduire les risques.
- La santé et la sécurité au travail représentent un autre domaine où l'on peut mettre davantage l'accent sur la sensibilisation au travail forcé. Les étudiants pourraient mieux appréhender les principes et dispositifs juridiques relatifs à la santé et à la sécurité au travail au travers de discussions sur la manière d'identifier une situation de travail potentiellement dangereuse et sur les mesures à prendre pour se protéger.

- L'intégration au programme de formation de l'éveil aux principes et droits fondamentaux applicables sur le lieu de travail est recommandée depuis longtemps; de nombreux outils produits par l'OIT et d'autres organismes sont disponibles. On peut inclure dans ces discussions des références au travail forcé tel qu'il peut exister dans l'environnement des étudiants pour qu'ils saisissent mieux les principes et les droits fondamentaux au travail. La liste de points à vérifier de l'OIT³⁵ sur le travail forcé est une autre ressource utile qui pourrait être incorporée.

► Exemples

ILO-FAIR, l'initiative mondiale sur le recrutement équitable³⁶

Cette initiative multipartite qui repose sur le dialogue social bénéficie d'une étroite collaboration entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, le secteur privé et d'autres partenaires clés. Elle s'emploie à: empêcher la traite des êtres humains; protéger les droits des travailleurs, y compris ceux des travailleurs migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses lors du recrutement et du placement; et réduire le coût de la migration de main-d'œuvre et intensifier les progrès du développement.

A21: Programme de sensibilisation à la traite des êtres humains (A21: Human Trafficking Awareness Program)³⁷

Comme indiqué précédemment, cet organisme de lutte contre la traite des êtres humains a créé du matériel pédagogique correspondant à différents niveaux scolaires.

Matériel de formation pour une Alliance mondiale contre le travail forcé (Global Alliance Against Forced Labour)³⁸

Ce guide contient 57 «dossiers de formation» regroupés en quatre parties: 1) une introduction générale, le rôle de l'État; 2) la pauvreté et la discrimination; 3) la migration; et 4) la traite des personnes. Chaque dossier représente une leçon et comprend des idées pédagogiques et des documents à distribuer qui peuvent être utilisés sous forme de série de leçons ou comme leçon autonome. Sont également proposées 26 activités individuelles conçues pour faire participer les apprenants et les aider à mieux comprendre. Elles peuvent de la même façon faire partie de la leçon contenue dans un dossier ou être utilisées séparément pour présenter un sujet particulier.

35 OIT, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_142616/lang--fr/index.htm, Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé - Manuel pour les employeurs et le secteur privé, n° 4 (Genève, 2015).

36 OIT, https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_461325/lang--fr/index.htm (Genève, 2015).

37 <http://aiderlesvictimesdelatraitdepersonnes.org/?language=switch> [site Internet].

38 OIT; Centre international de formation (CIF). *Training Centre (ITC), Training Materials for a Global Alliance Against Forced Labour - Pilot Version* (Turin, 2006).

► Exemples de plans de cours

Modern slavery curriculum project (Cursus sur l'esclavage moderne)³⁹. Il s'agit d'un programme pédagogique complet comprenant des activités destinées aux enfants, aux adolescents et aux adultes, conçu pour faire découvrir l'esclavage moderne et agir en luttant contre ce fléau dans le contexte de l'instruction et de la pratique religieuses juives. Ce serait un bon modèle pour toute organisation confessionnelle, car il permet de faire le lien entre l'instruction religieuse et la prise de conscience dans un contexte culturel adapté.

Lesson Plan: Understanding modern-day slavery (Plan de cours: Comprendre l'esclavage moderne)⁴⁰. Il s'agit d'une ressource américaine destinée aux écoles secondaires, de la troisième à la terminale. Elle comprend quatre activités et une rédaction finale, à réaliser sur 2 à 5 heures de cours, et convient également aux adultes. Les activités sont interactives et comprennent des documents à distribuer sur des études de cas, des ressources, les bases de la législation internationale, etc. Chaque activité est décrite en détail et des documents supplémentaires à distribuer sont fournis. Elle peut être adaptée à toute situation nationale ou locale spécifique.

Slavery Today: Human Rights in the Curriculum (L'esclavage aujourd'hui: Les droits fondamentaux dans le programme scolaire)⁴¹. Ce programme a été mis au point par Amnesty International pour les enseignants britanniques, sous forme d'un jeu de six activités qui pourraient être intégrées dans les cours sur la citoyenneté, l'histoire et autres sujets connexes. Chaque activité comporte des instructions claires pour l'enseignant et des outils pédagogiques à utiliser. Les thèmes abordés comprennent la sensibilisation, les dispositifs juridiques et une discussion sur les moyens de lutte.

Modern slavery lesson plans (Plans de cours sur l'esclavage moderne)⁴². Ces plans de cours élaborés par The Clewer Initiative de l'Église anglicane proposent des outils pédagogiques aux enseignants des écoles britanniques. Ils comportent des supports pour toutes les années de la scolarité (de 5 à 18 ans) dont 15 plans de cours complets avec du matériel pédagogique, des activités et des liens vers des sources d'information externes pour aller plus loin sur le sujet.

Plans de cours⁴³ et **guide de l'enseignant**⁴⁴. Ces supports venus d'Arménie, disponibles en arménien, en anglais et en russe, s'adressent à des publics issus de l'enseignement supérieur et aux enseignants en formation. Ils contiennent des informations utiles sur la traite des personnes et sur la manière d'intégrer des informations sur le sujet dans les cours.

39 D. Orenstein Rabbi; E. Hirsh Rabbi, *Modern Slavery Curriculum Project* (New York, 2019). Voir aussi le site connexe: <https://www.freetheslaves.net/judaism>.

40 The Advocates For Human Rights, *The Rights of Workers in United States Lesson Plan: Understanding Modern-Day Slavery*: Grade Level: 9-12 (Washington, DC, 2010).

41 Amnesty International, *Slavery Today: Human Rights in the Curriculum* (Londres, n.d.).

42 The Clewer Initiative, *Modern slavery education, lesson plans*. Plans de cours sur leur site: <https://www.modernslaveryeducation.com/>.

43 Organisation internationale pour les migrations (OIM), *Human Trafficking: Manual for Lecturers and Students* (Genève, 2015).

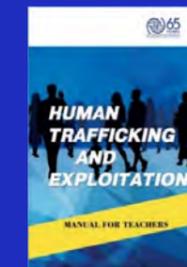
44 OIM, *Human Trafficking: Manual for Teachers* (Revised edition) (Genève, 2013).



► Étude de cas 2

Intégrer la sensibilisation et la prévention dans l'enseignement et la formation des enseignants en Arménie et en Géorgie

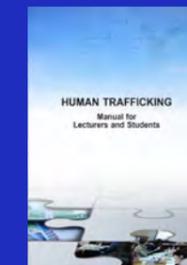
Dans le cadre du projet régional de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) financé par la Direction suisse du développement et de la coopération (DDC), l'OIM/Arménie a créé des modules éducatifs complets sur la traite des personnes à l'intention des enseignants et des élèves du secondaire. Le manuel destiné aux élèves donne des informations détaillées et un plan de cours en huit leçons de 45 minutes. Les leçons présentent le sujet et invitent les élèves à une discussion et à un jeu de rôles pour qu'ils le saisissent mieux et acquièrent des compétences leur permettant d'éviter la traite, sachant



prendre des décisions judicieuses concernant le travail à l'étranger et participent à la lutte contre la traite.

L'OIM/Arménie a mis à jour le manuel de l'enseignant en 2016 en tenant compte de l'évolution des dispositifs juridiques et institutionnels arméniens, et a regroupé les manuels de l'enseignant et des élèves en un seul tome pour en faciliter l'utilisation⁴⁵. Le manuel actualisé est disponible en arménien et en anglais.

Tous les supports qui ont été créés ont fait l'objet de tests pilotes approfondis dans les écoles et les universités et plus de 3500 enseignants ont reçu une formation pour dispenser des cours sur la traite des êtres humains à l'aide de ces manuels. Ceux-ci ont été validés par le ministre de l'Éducation et des Sciences pour être utilisés dans les écoles et les universités, et plus de 60 000 exemplaires ont été distribués.



Dans le cadre du plan d'action national de lutte contre la traite des personnes en Arménie, le ministère de l'Éducation et des Sciences a autorisé l'intégration complète du matériel pédagogique sur ce sujet dans le programme éducatif national de l'Arménie et dans la nouvelle norme pédagogique pour ce sujet. Les décrets sur les sciences sociales portant sur la lutte contre la traite des êtres humains seront ajoutés aux manuels scolaires correspondants pour les classes de la troisième à la terminale dans toutes les écoles d'Arménie.

Pour que les enseignants soient en mesure d'utiliser efficacement le matériel pédagogique et d'en faire passer les messages, l'OIM/Arménie a rédigé un manuel destiné aux élèves professeurs (futurs enseignants)⁴⁶. Il est disponible en arménien, en anglais et en russe.

En Géorgie, une intervention associée a également permis de créer des modules éducatifs complets sur la traite dont l'intégration dans les programmes pédagogiques nationaux a été validée et qui ont également été inclus dans les manuels d'éducation civique pour les élèves de 14 à 17 ans. Le projet géorgien a permis à plus de 1 500 professeurs d'éducation civique de recevoir une formation sur la bonne utilisation de ces supports. Une évaluation sur l'impact du projet réalisée en 2014 a conclu qu'il avait permis «d'éveiller l'attention de ses groupes cibles directs et indirects de manière significative au travers des nombreuses activités du projet. Le niveau de connaissances sur la prévention de la traite et les nouveautés méthodologiques a considérablement augmenté parmi les professeurs d'éducation civique. Les élèves ont émis des idées pour l'application pratique ultérieure des connaissances acquises; les autres enseignants et directeurs d'école sont davantage sensibilisés à l'idée qu'il est important de parler de la lutte contre la traite des personnes dans l'enseignement⁴⁷». Les documents préparés par la Géorgie ont été traduits en arménien et en azerbaïdjanais pour que les enfants des familles de migrants vivant en Géorgie aient accès à l'information pour eux-mêmes et leurs parents.

45 S. Petrosyan et al. *Human Trafficking and Exploitation: Manual for Teachers* (Genève, OIM, 2014).

46 OIM; DDC. *Human Trafficking: Manual for Lecturers and Students* (Erevan, Arménie, 2013).

47 OIM; DDC. "Impact Assessment Report of the Project: Solidifying Awareness on Trafficking in Persons in Georgia through Education" (Genève, 2014) [document interne].

3b.2 La sensibilisation en dehors du cadre de la formation

La sensibilisation peut constituer une méthode importante à utiliser si l'on considère l'impact que différents acteurs et intéressés peuvent avoir sur votre travail. Vos objectifs de communication peuvent être différents avec chacun des acteurs qui figurent dans la liste.

► **Tableau 2. La sensibilisation en fonction du type de public**

Dirigeants politiques, structures gouvernementales officielles et fonctionnaires	Il peut être bon d'éveiller l'attention des fonctionnaires, par exemple au fait que les formateurs représentent des alliés précieux dans la lutte contre le travail forcé au travers d'informations montrant l'effet préventif du développement des compétences. Cette stratégie, vue sous l'angle d'un investissement dans la lutte contre le travail forcé et la traite des personnes, pourrait aider à obtenir des moyens supplémentaires et à renforcer l'attention portée au développement des compétences.
Police, justice, entités réglementaires ou chargées d'octroyer des autorisations ⁴⁸	
Fonctionnaires, organismes chargés d'encadrer et d'homologuer les formations, écoles et institutions, enseignants et instructeurs	
Dirigeants d'organisations professionnelles, fonctionnaires chargés de l'attribution de services	La concertation sur la conception et les modes d'action liés aux risques du travail forcé peut renforcer le partenariat avec les entreprises, les employeurs et les groupements sectoriels. Les ressources destinées aux entreprises abordent le sujet de la lutte contre le travail forcé au titre des bonnes pratiques commerciales et soulignent le rôle de la surveillance des chaînes d'approvisionnement pour les entreprises nationales et mondiales, et traitent aussi de l'impact financier final en termes de productivité.
Responsables d'entreprise	
Direction officielle des syndicats et associations syndicales	
Autorités religieuses, groupes d'étude des doctrines et pratiques religieuses, notables et structures officielles ou non dans la communauté	Les parents et les notables représentent d'autres acteurs clés pour lesquels l'objectif de la sensibilisation est de comprendre le problème dans son ensemble, comment il touche leurs enfants et leur communauté, et en quoi le développement des compétences peut être utile.
Personnel et bénévoles d'organisations	
Personnes influentes au sein du groupe	
Dirigeants et membres influents du groupe	
Parents, grands-parents, frères et sœurs, autres personnes ayant de l'influence	
Journalistes, influenceurs des réseaux sociaux	Les canaux d'information et de communication de l'actualité formalisés ou non sont un moyen de diffuser l'information et d'influencer la façon dont les problèmes sont perçus.

48 Telles que les groupes qui accordent des licences commerciales ou professionnelles.

La sensibilisation en dehors du cadre de la formation peut prendre plusieurs formes:

- L'information au niveau communautaire sur le sujet afin de susciter le soutien et d'encourager la participation à un nouveau programme de formation (formel ou non) conçu spécifiquement pour les personnes vulnérables. Le public visé comprendrait les parents et les personnes qui ont de l'influence sur les étudiants potentiels, mais aussi les employeurs, les fonctionnaires et d'autres acteurs qui collaborent à cet effort.
- Les éducateurs qui se joignent aux actions de sensibilisation menées par les organisations gouvernementales et les ONG spécialisées dans le travail forcé, la traite des personnes et l'information et la sensibilisation pour la prévention dans ce domaine. Cela peut être un moyen de créer des réseaux et de souligner le rôle du développement des compétences dans la prévention.

- Les éducateurs qui participent à des actions de sensibilisation avec les organisations de travailleurs et les syndicats actifs sur ces questions.

Les évaluations réalisées sur l'effet de la sensibilisation démontrent qu'elle est plus efficace lorsqu'elle a un objectif clair et qu'elle s'adresse à un public spécifique, en s'adaptant pour répondre directement à ses centres d'intérêt et à ses besoins. Par conséquent, les éducateurs doivent se demander s'ils vont mener ou participer à des actions de sensibilisation générale et dans quel but. Par ailleurs, on peut intégrer dans un cursus de formation le thème de la sensibilisation au travail forcé de façon très ciblée et spécifique en termes de public, de message et de moyens de diffusion.

► Exemples

USAID Best Practices in Trafficking Prevention in Europe and Eurasia (Meilleures pratiques d'USAID pour prévenir la traite des personnes en Europe et en Eurasie)⁴⁹. Il s'agit d'un descriptif très complet des pratiques de prévention. Parmi les points particulièrement pertinents, on peut citer:

- La sensibilisation:
 - Y sont répertoriées 18 méthodes différentes de sensibilisation, ce qui constitue une référence utile pour les développer.
 - Pour être efficaces, les messages doivent être précisément ciblés sur le public visé et sa situation. Par exemple, les hommes peuvent ne pas se considérer comme des «victimes» ou victimes potentielles; le langage utilisé dans les documents de sensibilisation destinés aux hommes doit donc en tenir compte.
 - L'impact des actions de sensibilisation doit être évalué et ces actions doivent être modifiées en conséquence.
- Les moyens de trouver un emploi et de gagner sa vie.
- Les programmes de formation professionnelle qui aident au placement dans un emploi devraient comprendre des ateliers sur la recherche d'emploi, l'aide à la rédaction de curriculum vitae et aux techniques d'entretien, une formation sur la création d'emplois ou d'entreprise, des compétences professionnelles et techniques, des stages et du tutorat, l'embauche et l'assistance après l'embauche.
 - Certains volets de la formation doivent porter sur l'estime et la confiance en soi.
 - Les embauches doivent être suivies pendant un an au moins afin de garantir une bonne intégration.
- Après leur formation, les étudiants peuvent faire le choix d'émigrer, ce qui devrait faire partie de la préparation et la planification.

La question de la discrimination et des stéréotypes sexistes doit être abordée.

49 USAID (Agence des États-Unis pour le développement international), *Best Practices in Trafficking Prevention in Europe & Eurasia: Final Report* (Washington, DC, 2009).

Guides réalisés par les syndicats

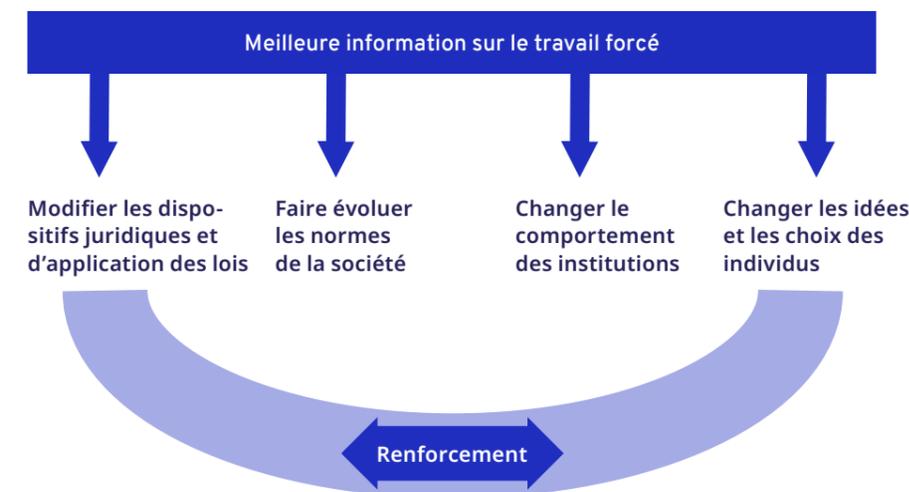
- *Eliminating Slavery: Frontline Guide for Trade Unions*⁵⁰. Ce guide de première ligne pour les syndicats donne un aperçu concis des questions relatives à l'esclavage moderne et du rôle des syndicats dans la sensibilisation, et leur participation à la prévention et à la réinsertion.
- *Guía para la prevención e identificación del trabajo forzoso dirigida a organizaciones de trabajadores* (Principes pour la prévention et l'identification du travail forcé destinés aux syndicats)⁵¹ et *Trabajo forzoso en el trabajo doméstico: Guía de apoyo para la prevención e identificación de casos de trabajo forzoso dirigida a organizaciones de trabajadores* (Principes pour la prévention et l'identification du travail forcé dans le travail domestique destinés aux syndicats). Ces deux guides qui s'adressent aux adhérents et aux dirigeants syndicaux leur permettent de jouer un rôle plus actif dans la sensibilisation, les interventions en faveur de meilleurs dispositifs juridiques et les actions pratiques en matière d'identification du travail forcé et d'aide à la réintégration. Ils comportent des exemples relatifs à la formation professionnelle.⁵²

Guides utiles pour le secteur privé: ils peuvent servir aux prestataires en développement des compétences pour cerner les domaines de collaboration éventuelle.

- *Réseau mondial des entreprises sur le travail forcé de l'OIT*⁵³. Ce réseau mondial de l'Organisation internationale du Travail (OIT) regroupe des entreprises du monde entier, de toutes tailles et de tous secteurs, ainsi que leurs réseaux, pour éradiquer le travail forcé. Agissant dans tous les secteurs et dans toutes les régions du monde, les membres et partenaires de ce réseau de l'OIT s'emploient à faire participer les petites entreprises, à créer des ressources et des outils et à élaborer des solutions locales qui contribuent à façonner les dispositifs-cadres nationaux pour amener des changements durables.
- *Managing Risks Associated with Modern Slavery: A good practice note for the Private Sector* (Gérer les risques associés à l'esclavage moderne: Une note sur les bonnes pratiques pour le secteur privé)⁵⁴. Cette note propose des informations, des conseils et des analyses aux institutions et organisations du secteur privé, afin de les aider à repérer s'il existe des éventualités d'esclavage moderne dans leurs opérations et à agir pour prévenir et atténuer ce risque. Elle comprend des informations sur les définitions, le contexte juridique, et des outils pratiques permettant d'identifier et contenir les risques et de prendre en charge les travailleurs concernés. Le ton et les outils pratiques qui s'adressent spécifiquement aux entreprises, comme les listes de points à vérifier pour le recrutement et les évaluations du lieu de travail et de la chaîne d'approvisionnement, en font un outil utile.
- *Base Code Guidance: Modern Slavery slavery* (Principes de base: L'esclavage moderne)⁵⁵. Il s'agit d'un autre outil destiné aux entreprises et donc utile pour les formateurs qui cherchent à nouer des contacts avec les employeurs et les possibilités d'emploi dans le cadre du développement des compétences. Il présente un code de pratiques qui repose sur le droit et les normes internationaux, et propose une assistance pratique pour sa mise en œuvre. Pour la formation notamment, le code invite les entreprises à examiner leurs chaînes d'approvisionnement, en mettant l'accent sur la nécessité «d'encourager le renforcement des capacités des fournisseurs plutôt que d'insister sur le respect de la réglementation par la contrainte». Cela ouvre la possibilité d'agir avec les employeurs sur les chaînes d'approvisionnement pour accroître les compétences de leur main-d'œuvre, ce qui conduit à améliorer la productivité et les conditions de travail.
- *Carte interactive de l'esclavage moderne* Elle aide les entreprises à identifier des partenaires pour des interventions par secteur, lieu géographique et centre d'intérêt. <https://www.modernslaverymap.org>.

3b.3 Synthèse

► Figure 6. Comment la sensibilisation peut influencer le changement



L'objectif de la sensibilisation est de changer les comportements. La sensibilisation peut être un levier permettant: de faire modifier un dispositif juridique ou son application au niveau communautaire; de faire changer ce qui est considéré comme «acceptable» ou «normal» au plan social; de faire évoluer les comportements au niveau institutionnel; et d'influer sur les choix personnels au plan individuel.

Les éducateurs peuvent intervenir aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de leur cadre de travail. En externe, ils peuvent collaborer avec d'autres pour faire connaître les grandes lignes du travail forcé, la manière dont il se manifeste et comment on peut intervenir. Ce processus peut permettre d'établir une conception commune pour mettre au point des formations nouvelles ou modifiées et d'établir des partenariats pour les dispenser plus efficacement et aboutir à réduire les risques. Dans le cadre de leur propre formation, les éducateurs peuvent intégrer des éléments de sensibilisation afin d'améliorer la qualité et la pertinence de leur enseignement et de donner aux étudiants les moyens de mieux résister et d'être plus résilients.

50 CSI (Confédération syndicale internationale). <https://www.ituc-csi.org/nouveaux-fronts-eliminer-l>, D/2016/11.962/8 (Bruxelles, 2016).

51 OIT, *Guía Para La Prevención E Identificación Del Trabajo Forzoso: Dirigida a organizaciones de trabajadores* (Genève, 2015).

52 OIT, *Trabajo Forzoso En El Trabajo Doméstico* (Genève, 2010).

53 Réseau mondial des entreprises de l'OIT sur le travail forcé. *Driving action, scale and sustainability through collaboration*. Adresse du site: <https://flbusiness.network/>.

54 Ethical Trading Initiative. *Managing Risks Associated with Modern Slavery: A Good Practice Note for the Private Sector* (Londres, 2019). Site principal: <https://www.ethicaltrade.org/issues/modern-slavery>.

55 Anti-Slavery International et Ethical Trading Initiative. *Base Code Guidance: Modern Slavery* (Londres, s.d.).

3c. Comment s'attaquer aux causes profondes de la vulnérabilité

« Les personnes vulnérables sont définies comme celles qui, en raison de leur âge, de leur sexe, de leur condition physique ou mentale, ou en raison de circonstances sociales, économiques, ethniques et/ou culturelles, éprouvent des difficultés particulières à exercer pleinement leurs droits devant la justice tels qu'ils leur sont reconnus par la loi. Les facteurs suivants peuvent constituer des causes de vulnérabilité: l'âge, le handicap, l'appartenance à des communautés indigènes ou à des minorités, la victimisation, la migration et les déplacements internes, la pauvreté, le sexe et la privation de liberté. La définition exacte des personnes vulnérables dans chaque pays dépendra de leurs caractéristiques spécifiques, voire de leur niveau de développement social ou économique⁵⁶. »

Comme l'indique la citation du Brésil qui précède, la vulnérabilité peut fortement dépendre du contexte. Si certaines caractéristiques, telles que le statut minoritaire, le genre ou le handicap, peuvent être considérées comme des causes intrinsèques d'une plus grande vulnérabilité, le risque dépend également de « l'écosystème » global du travail forcé. Si les filles et les jeunes femmes sont plus souvent victimes de la traite dans le secteur de l'agriculture ou du bâtiment. Comprendre le caractère du travail forcé tel qu'il affecte les personnes dans une région nécessite à la fois de comprendre la « demande » liée à l'emploi et de vérifier les hypothèses relatives aux facteurs qui causent la vulnérabilité individuelle.

La prévention reposant sur le développement des compétences est une méthode qui vise essentiellement à garantir, d'une part, que les jeunes et les adultes ont conscience des options possibles et sont capables de choisir à bon escient leur lieu et leur mode de travail et, d'autre part, qu'ils acquièrent les compétences et les aptitudes nécessaires pour obtenir un travail décent. Le contexte plus large dans lequel s'inscrit cette démarche est crucial et implique l'existence d'un

dispositif-cadre législatif et d'application des lois rigoureux en matière de droits et de protection au travail, d'une économie capable d'offrir des débouchés et d'un environnement social sûr. Le développement des compétences ne peut à lui seul résoudre les faiblesses du contexte global, mais il peut être cadré pour en tenir compte. Par exemple, lorsque l'emploi formel est rare, la formation se concentrera sur les moyens de se créer un emploi indépendant décent et durable. Lorsque les conditions de vie sont instables et troublées par des perturbations, il s'agira d'acquérir des compétences facilement adaptables et transposables.

3c.1 Quelles sont les personnes qui ont accès à la formation et comment les aider à réussir?

La formation est généralement conçue dans un but précis et en fonction d'un certain type d'étudiants. Les formations non formelles et locales prennent souvent le groupe d'étudiants potentiels et leurs besoins comme point de départ. Une formation plus formelle dans un établissement d'EFTP peut être nécessaire pour répondre aux critères d'une branche d'activité tels qu'ils sont définis par un conseil sur les compétences et codifiés dans les qualifications selon un dispositif-cadre national. Les employeurs peuvent élaborer une formation comme outil pour améliorer la productivité de leur main-d'œuvre actuelle ou dans le cadre du recrutement. Des formations de bonne qualité peuvent être mises au point et modifiées selon les besoins pour refléter à la fois les besoins et les débouchés en travail décent dans l'économie ainsi que les besoins et le potentiel de la population en âge de travailler, notamment les personnes au chômage ou celles qui occupent des emplois médiocres.

Les questions de départ pour la prévention sont les suivantes: i) qui n'a pas actuellement accès au développement des compétences, et pourquoi? et ii) qui a accès au développement des compétences mais ne réussit pas à faire la transition vers un travail décent, et pourquoi? En associant ces questions à leurs recherches préalables sur l'ampleur du travail forcé et la vulnérabilité dans leur propre région, les éducateurs peuvent cerner le degré de corrélation entre l'accès au développement des compétences et la vulnérabilité devant

le travail forcé. Si les individus et les groupes les plus vulnérables n'ont pas accès à une formation, les moyens d'en améliorer l'accès deviennent prioritaires. S'il n'y a pas de différences significatives dans la participation à la formation, mais que les personnes les plus vulnérables ont tendance à ne pas terminer leur formation ou échouent dans leur transition, le contenu, le type d'enseignement et les mécanismes d'accompagnement de la formation et de la transition doivent être examinés pour résoudre le problème. Tous les facteurs qui précèdent peuvent jouer un rôle important; cependant, si aucun ne semble pertinent, il faut alors examiner les problèmes locaux plus largement et revoir ceux qui influent globalement sur le développement des compétences.

Améliorer l'accès

« L'égalité d'accès » est souvent considérée comme l'absence de barrières formelles au point d'entrée. Mais, lorsque la prévention du travail forcé est l'objectif, la notion d'accès doit s'intéresser au recrutement actif des personnes les plus vulnérables pour les amener à suivre une formation. Cela implique de cibler les travailleurs vulnérables et de rendre le cadre éducatif plus accueillant.

L'entrée en contact doit se faire avec les groupements locaux, les familles et autres personnes influentes pour susciter l'intérêt des étudiants éventuels. Cela peut s'associer à des activités de sensibilisation menées par des éducateurs en collaboration avec d'autres, créant ainsi une passerelle permettant d'encourager le choix de gagner sa vie par des moyens meilleurs et plus sûrs. La participation de la communauté et des familles à la conception et au développement de la méthode de prise de contact contribuera à en assurer la pertinence. Les travailleurs migrants constituent une cible particulière pour ces actions: ils peuvent se trouver dans un pays de destination et rechercher une formation et un soutien pour y travailler; ou bien ils peuvent être rentrés dans leur pays d'origine; ou alors ils se trouvent dans leur pays d'origine et recherchent des informations et une formation pour travailler à l'étranger ou dans une autre région de leur pays.

Plusieurs choses rendront l'apprentissage accueillant pour les apprenants à risque. Le manque d'éducation et les compétences incomplètes en lecture, en écriture et en calcul font partie des facteurs de risque, et les programmes pédagogiques doivent donc y apporter des solutions avant ou pendant la formation. La formation professionnelle comporte souvent des conditions préalables, comme un certain nombre d'années d'études, de sorte qu'il faut prévoir des solutions de rechange (comme une mise à niveau avant le début des cours). Au niveau fondamental, le cadre d'apprentissage et la nécessité d'« apprendre à apprendre » peuvent sembler terrifiants; il faut donc trouver des moyens de familiariser les élèves et de les aider à apprendre.

Les coûts, comme les frais de scolarité ou la perte de salaire ou les deux, peuvent constituer un frein important à la participation. Les dispositifs tels que les bourses d'études, les systèmes qui versent un revenu pendant la période d'apprentissage et les programmes offrant des stages réguliers sont autant de moyens d'améliorer l'accès au développement des compétences. L'assistance financière à destination d'étudiants spécifiques est également un moyen d'accroître leur présence dans le cadre d'un programme régulier. Le mode de financement de la formation, et, partant, la part des coûts qui incombe à l'étudiant, est un autre élément à prendre en considération.

Le lieu de la formation peut être un obstacle. L'idée d'« amener la formation là où les étudiants se trouvent » a été utilisée pour garantir l'accès des femmes, des personnes handicapées et des communautés isolées et marginalisées. C'est particulièrement utile pour les compétences fondamentales et élémentaires, car les compétences plus avancées peuvent nécessiter l'accès à des équipements spécialisés dans un établissement ou une entreprise. Toutefois, la réussite à une formation proposée localement peut constituer une étape importante pour renforcer la résilience et ouvrir plus de choix aux apprenants. Comme indiqué plus haut, atteindre les travailleurs migrants peut également être difficile.



Étude de cas 3

Protéger de l'exploitation et des abus les enfants tanzaniens travaillant comme domestiques

En Tanzanie, le travail domestique est fréquemment choisi par les jeunes qui ont peu de moyens financiers ou d'éducation. Dès l'âge légal de 14 ans, les enfants travailleurs domestiques peuvent trouver un emploi mais, en pratique, ils n'ont pas le statut d'employé, pas de contrat de travail, et peuvent subir des conditions de travail analogues à l'esclavage moderne. Ce projet, mené par Anti-Slavery International, visait à mieux faire connaître les enfants travailleurs domestiques en élaborant des règlements locaux encadrant leur emploi, en sensibilisant les employeurs à leurs droits et responsabilités, en aidant les employeurs et les enfants à négocier des contrats de travail et en proposant aux enfants domestiques des possibilités de reprise d'études et de développement des compétences.

Le projet a fait participer les acteurs locaux, notamment les employeurs et les enfants travailleurs domestiques, à l'élaboration des statuts. Ce processus a eu un impact significatif en faisant connaître les dispositifs juridiques nationaux concernant les jeunes travailleurs ainsi que les bonnes pratiques. Les enfants travailleurs domestiques participant au projet ont pu accéder aux savoirs fondamentaux (lecture, écriture et calcul) et à une formation professionnelle menant à des certificats reconnus au niveau national. Dans certains cas, leur statut et leur rémunération de travailleurs domestiques en ont été améliorés; dans d'autres, cela les a aidés à changer de métier, avec une meilleure rémunération et de meilleures perspectives d'avenir.

Une évaluation du projet en 2020 a révélé une série d'incidences positives. «Cette évaluation montre que la méthode adoptée pour la rédaction et l'approbation des statuts en partant de la base a eu des résultats et des effets bénéfiques, tant dans les quartiers du projet que dans les autres quartiers des deux districts du projet. Six mille deux cent six enfants travailleurs domestiques ont été enregistrés, dont près d'un tiers (32,4 pour cent) avaient un contrat de travail obtenu par concertation. Cette réalisation commence à répondre aux préoccupations pressantes concernant la visibilité des enfants domestiques en Tanzanie et contraste fortement avec l'absence totale de visibilité des enfants domestiques dans le quartier témoin, Magu. On constate également: une nette augmentation des signalisations de maltraitance touchant les enfants domestiques dans les quartiers du projet par rapport aux autres quartiers; un changement perceptible dans l'attitude des enfants domestiques, des employeurs et de la communauté locale; et une plus grande détermination du voisinage à intervenir lorsque les enfants domestiques sont victimes de discrimination ou de maltraitance⁵⁷.»

Toutes les stratégies générales qui précèdent peuvent avoir leur utilité, mais, pour améliorer l'accès des groupes vulnérables au développement des compétences, il faut travailler directement avec ces groupes afin de comprendre les problèmes et les contraintes qu'ils rencontrent. Les parents peuvent ne pas aimer l'idée que leurs filles soient hébergées dans un foyer d'étudiants pour suivre une formation. Les personnes en situation de handicap peuvent se demander si les programmes et les outils seront adaptés à leurs besoins. Les groupes ethniques ou religieux minoritaires peuvent s'inquiéter des préjugés et d'être isolés de ceux qui connaissent leur langue et leurs coutumes. L'accueil sera

meilleur si l'éducateur se concentre sur les besoins et les préoccupations de ses étudiants potentiels en vue d'y répondre directement.

Arriver à une meilleure rétention des apprenants

La rétention des apprenants concerne tous les domaines de l'enseignement et de la formation et constitue une préoccupation particulière pour l'EFTP. Les raisons de l'échec des étudiants dans leur formation sont nombreuses, mais elles se répartissent finalement en deux groupes principaux: 1) celles qui découlent de la formation même (l'établissement, la structure du programme,

l'enseignant, le matériel pédagogique, etc.); et 2) celles qui sont propres à l'étudiant (confiance en soi, compétences, pressions extérieures, etc.). Pour répondre à ces besoins, il est nécessaire de réfléchir soigneusement à la conception des formations et à l'adaptation des programmes existants destinés aux personnes vulnérables.

La consultation et l'analyse appliquées pour améliorer l'accès à la formation guideront également les éducateurs sur les adaptations à faire pour que le programme constitue un moyen de prévention efficace en répondant aux besoins des étudiants vulnérables.

Parmi les méthodes permettant de garantir que la formation dispensée réponde aux besoins des étudiants et se donne pour cible leur réussite, citons:

- ▶ des enseignants qui utilisent différents styles d'enseignement tout en s'adaptant aux besoins des apprenants;
- ▶ un cursus structuré de manière à inclure des objectifs rapprochés et réalisables servant de mesure des progrès;
- ▶ un suivi proactif des résultats des élèves, avec des interventions positives et axées sur l'acquisition de connaissances, selon les besoins.

Cette méthode centrée sur l'apprenant peut être méconnue de certains éducateurs qui sont habitués à des méthodes plus didactiques lorsqu'ils présentent des informations très techniques. Les enseignants pourraient avoir besoin de formation continue et d'accompagnement en cours d'emploi pour leur permettre d'élargir leur éventail de méthodes pédagogiques et mieux s'adapter aux besoins des apprenants, ce qui devrait amener une amélioration de la qualité pour tous les étudiants.

Renforcer la résilience des étudiants et les aider à être moins vulnérables devant le travail forcé passe également par un renforcement de leur confiance en soi et de leur sentiment de dignité. Structurer les méthodes pédagogiques pour qu'ils puissent apprendre efficacement et constater leurs propres progrès en fait partie. On peut aussi donner aux étudiants la possibilité de jouer un rôle actif dans leur apprentissage et dans leurs relations avec les autres. Ces options peuvent être intégrées dans le programme pédagogique ou faire partie d'autres activités institutionnelles. Le renforcement de la résilience et de la confiance en soi passe aussi par:

- ▶ la recherche par les instructeurs ou l'établissement d'informations auprès des étudiants afin d'améliorer le contenu du cours et les méthodes pédagogiques et de discuter des solutions possibles en classe;
- ▶ la création de possibilités d'apprentissage entre étudiants, comme le mentorat et le soutien entre étudiants sous la houlette d'un instructeur (les étudiants s'entraident);
- ▶ la création de possibilités d'action citoyenne pour les étudiants: postes dans la gouvernance de l'institution, autres activités.

Enfin, la formation peut favoriser la réussite des étudiants et renforcer leur confiance en soi et leur résilience à long terme en proposant des services d'accompagnement et en intégrant une formation aux compétences professionnelles clés (parfois appelées «compétences de base»), notamment la communication, la gestion du temps et la résolution de problèmes. On peut y ajouter les éléments suivants:

- ▶ apporter un soutien à l'apprentissage et à l'étude, tels le tutorat, les cours complémentaires ou un temps de mise en pratique;
- ▶ prévoir un conseiller ou un enseignant formé au rôle de conseil au sein du personnel ou à la disposition des étudiants;
- ▶ prévoir une formation ou une application pratique supplémentaire pour renforcer la confiance en soi si besoin est;
- ▶ aider les étudiants à obtenir des documents de citoyenneté ou d'identité et à accéder aux services et programmes gouvernementaux.

Améliorer les résultats

Une intervention de développement des compétences visant à la prévention est réussie si l'étudiant peut obtenir un travail décent avec les compétences et les connaissances nécessaires pour prendre des décisions à bon escient sur sa vie professionnelle. Étant donné la durée de la vie active, les éducateurs doivent nécessairement assurer le suivi des effets de la formation sur le long terme afin d'en évaluer l'efficacité avant d'y apporter des améliorations. Parmi les méthodes connues pour assurer une meilleure transition après la formation tout en s'appuyant sur les aspects qui facilitent l'accès au développement des compétences et la rétention des apprenants, on peut citer:

57 C. Emberson; L. Ni Bhriain; E. Wyman, *Protecting Child Domestic Workers in Tanzania: Evaluating the Scalability and Impact of the Drafting and Adoption of Local District Bylaws* (Université de Nottingham, laboratoire des droits, 2020).

- inviter les étudiants à se fixer des objectifs de réussite personnelle dans le cadre de la formation;
- leur donner l'occasion de tester ou d'essayer leur « objectif futur » et de se réorienter si nécessaire;
- mettre en place un système d'accompagnement après la formation: autres étudiants, communauté;
- identifier les obstacles à la transition et y trouver des solutions telles que:
 - aider les étudiants à surmonter les réticences des employeurs éventuels aux étudiants vulnérables (sexe, origine ethnique, parcours de vie);
 - identifier des sources de financement pour travailler à leur compte; et
 - identifier les réseaux d'entraide parmi les étudiants ou chez les professionnels (coopératives, associations de producteurs, etc.) et mettre les étudiants en contact entre eux avant la fin de la formation.

3c.2 Comment la formation contribue-t-elle à réduire les risques pour la communauté?

Comme nous l'avons vu plus haut, la vulnérabilité d'une personne devant le travail forcé peut être due autant à sa situation sociale et économique qu'à ses caractéristiques personnelles. Le développement des compétences couvre principalement le renforcement des capacités et des connaissances pour réduire la vulnérabilité propre à la personne; il ne peut pas régler directement les problèmes du contexte global. Une formation axée sur les compétences peut toutefois contribuer positivement à faire évoluer l'environnement global. Cela se traduira notamment par:

- Une sensibilisation accrue aux risques du travail forcé, aux moyens de protection disponibles, à l'aide à la réintégration et à d'autres méthodes permettant d'assurer un revenu grâce au développement des compétences. L'information sera d'autant plus convaincante qu'elle repose sur des expériences vécues par des personnes réelles: celle de trouver un emploi décent ou d'avoir conscience des pressions et d'être capable d'y résister lorsqu'il s'agit d'accepter un travail ou une migration dangereux. Ces messages doivent faire partie d'une stratégie de communication capable d'atteindre ceux qui ne sont pas directement en contact avec l'activité de formation: les amis, les communautés et les leaders politiques et sociaux et les personnes influentes.
- L'élargissement des débouchés économiques reposant sur les nouvelles compétences: le travail indépendant, l'augmentation de la productivité ou le développement de marchés pour les entreprises existantes, etc. Cela contribue à son tour à élargir l'éventail des choix pour les personnes qui n'assistent pas directement aux formations mais qui bénéficient des nouveaux débouchés créés par le développement des compétences et le travail des étudiants sortants.
- Une participation et une mobilisation durables des acteurs dans les domaines de la prévention et du développement des compétences, grâce aux réseaux et aux partenariats établis pour les actions de sensibilisation et pour concevoir et dispenser des formations.
- Une incidence de l'action de développement des compétences sur la famille et les amis des apprenants. Par exemple, si les filles d'une communauté voient des femmes réussir dans des métiers non traditionnels, participer à l'entretien économique de leur famille et avoir les connaissances et la confiance nécessaires pour accéder aux services gouvernementaux, elles ne seront pas aussi vulnérables que celles qui n'ont pas de tels exemples. Le développement des compétences et le soutien pour accéder au travail décent peuvent faire partie des solutions à long terme qui permettront de réduire les facteurs de risque dans la communauté.



► Étude de cas 4

Leçons tirées d'un programme de prévention du travail forcé pour les travailleurs migrants (Travailler en liberté)

Travailler en liberté est un programme décennal de coopération au développement de l'OIT qui a été lancé en 2013 et financé par UK Aid. Il adopte une démarche intégrée et ciblée pour l'élaboration de pratiques et de mesures multisectorielles qui diminuent la vulnérabilité des femmes et des filles devant la traite des personnes dans leur pays d'origine en Asie du Sud (Bangladesh, Inde et Népal) et dans certains pays de destination (Inde, Jordanie, Liban et certains pays du Golfe).



Pour relever ces défis, ce programme a lancé une série d'interventions avec la participation des migrants, des groupements civils, des entreprises et des régulateurs dans un effort de collaboration pour commencer à s'attaquer aux multiples facettes du travail forcé dans les régions où les flux migratoires de femmes à faibles revenus sont élevés, notamment dans les secteurs où le travail des femmes est en augmentation, comme celui des soins et l'industrie manufacturière. Les interventions du programme comprennent: des initiatives législatives et politiques, des évaluations et des projets pilotes sur les méthodes de recrutement, des interventions visant à mieux armer les travailleurs, la défense des intérêts des employeurs et la recherche.

Une analyse des enseignements tirés⁵⁸ de l'expérience montre que la sensibilisation et la prévention peuvent se révéler complexes et que certaines questions ne sont pas bien comprises au départ, lors de la conception du programme et pendant sa mise en œuvre. Certains des points relevés intéressent le travail des formateurs, notamment:

- Il est essentiel de reconnaître la nécessité de comprendre en profondeur le fonctionnement de la discrimination, avec la participation des populations concernées. « Les différentes combinaisons de discrimination créent des obstacles visibles et invisibles qui multiplient les difficultés rencontrées par les femmes et les filles pour accéder aux services publics auxquels elles ont droit, aux formations, à l'emploi et à une rémunération et un traitement justes et équitables tout au long du cycle migratoire. »
- Les interventions avant le départ peuvent omettre de tenir compte du fait qu'il n'y a pas de travail décent dans le pays d'origine.
- La distance sociale entre les concepteurs du programme, ceux qui le dispensent et les populations bénéficiaires peut conduire à l'échec car les concepteurs font l'hypothèse que les informations ou les compétences seront facilement utilisées par les personnes vulnérables. Les travailleuses migrantes sont confrontées à « des employeurs, des recruteurs ou des fonctionnaires puissants qui peuvent tout simplement se désintéresser d'elles ».

Ces enseignements et d'autres soulignent qu'il faut sans retard impliquer directement les bénéficiaires visés dans la conception des interventions, afin d'en garantir la pertinence et l'utilité.



Népal, © OIT



Mauritanie ©OIT, Alfredo Caliz

Exemples

Botswana

L'Autorité de formation du Botswana a mis en place des dispositifs visant à ouvrir aux femmes de l'économie informelle l'accès à la formation professionnelle, en commençant par recueillir régulièrement des données par sexe dans tous les établissements de formation professionnelle, notamment sur la ségrégation professionnelle et les besoins de formation des hommes et des femmes. Elle s'est également intéressée aux stéréotypes dans les programmes d'études et a donné au personnel une formation sur l'égalité entre hommes et femmes.

Inde

Domestic Workers Sector Skill Council⁵⁹. Le Conseil sectoriel sur les compétences pour les travailleurs domestiques fait partie d'une initiative visant à améliorer la qualité de l'emploi et à réduire le risque d'exploitation dans ce secteur. L'initiative a également contribué au développement de syndicats et de coopératives afin d'aider les travailleurs à obtenir des contrats écrits, à négocier leur salaire et à être reconnus comme ouvriers qualifiés pour la sécurité sociale et la progression de carrière. La formalisation des compétences et la professionnalisation des responsabilités dans ce secteur traditionnellement féminin permettent d'ouvrir un meilleur accès au marché du travail rémunéré aux femmes, notamment lorsqu'elles sont issues des milieux plus défavorisés. Une méthode qui s'est révélée particulièrement utile a consisté à identifier les principales spécialités de soins – tels que les soins aux personnes âgées – comme point d'entrée pour valoriser les travailleurs qualifiés.

Programme PACE⁶⁰. Une étude a évalué l'impact de la formation des femmes aux compétences dites non techniques dans les usines de confection en Inde, impact mesuré sur les participantes et en termes de productivité et de rendement financier pour l'entreprise. On a constaté que la formation aux compétences applicables dans la vie courante, telles que la communication, la gestion du temps, les notions financières, la bonne exécution de tâches et la résolution des problèmes, avait des incidences positives notables tant pour les femmes qui avaient été formées que pour leurs employeurs.

59 Voir les informations sur le Conseil des compétences sectorielles pour les travailleurs domestiques sur le site: DWSSC.

60 A. Namrata Kala; A. Nyshadham, *The Skills to Pay the Bills: Returns to On-the-job Soft Skills Training*, document de travail (Oxford University, Centre for Economic Policy Research (CEPR), Private Enterprise Development in Low-income Countries, 2017).

Exemples

Mexique

L'Institut national pour l'éducation des adultes a mis au point un modèle innovant et souple pour l'acquisition des compétences fondamentales chez les jeunes et les adultes. Il propose l'enseignement à distance et d'autres formules d'acquisition des connaissances qui permettent aux jeunes et aux adultes qui n'ont pas été scolarisés de rattraper leur retard aux niveaux primaire et secondaire. Le programme intègre les compétences fondamentales en matière d'alphabétisation (lecture et écriture) à une formation commerciale et environnementale. Ce modèle permet aux participants d'obtenir des certifications officiellement reconnues et accréditées en sixième et neuvième années de scolarité, donnant ainsi aux personnes déscolarisées une seconde chance d'accéder à l'enseignement et à la formation tout au long de la vie.

Népal

Formation en groupe de femmes peintres. Le projet BRIDGE de l'OIT au Népal a formé 25 participantes sur 52 jours à la peinture en bâtiment⁶¹. Elles se sont ensuite regroupées, appliquant ainsi leurs compétences pour augmenter considérablement leurs revenus. Elles indiquent que la formation professionnelle leur a donné une plus grande confiance en soi ainsi que la capacité de négocier de meilleurs salaires. Elles souhaitent maintenant perfectionner leurs compétences pour être compétitives dans la recherche de travaux à plus forte valeur ajoutée.

Niger

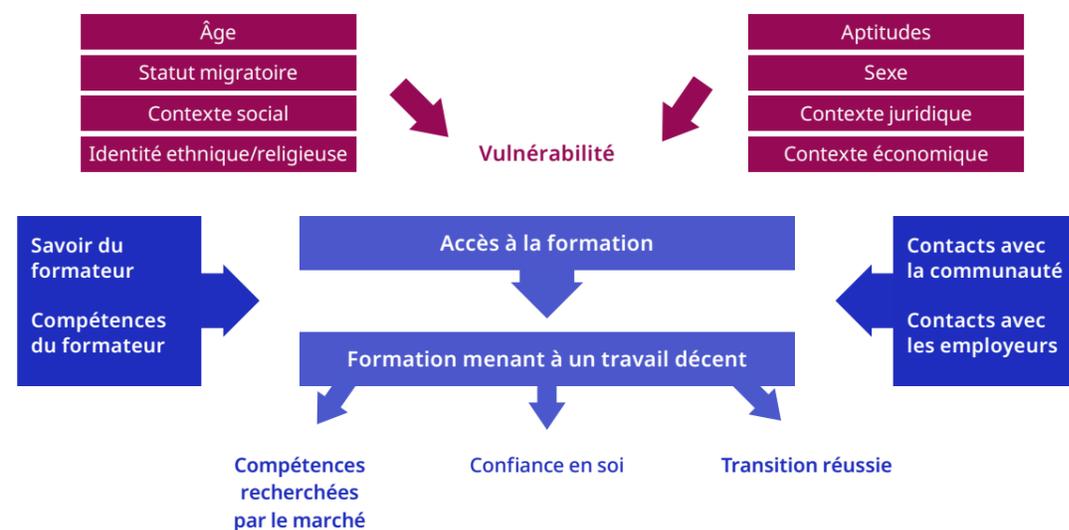
Écoles communautaires⁶². Ce projet d'Anti-Slavery portait sur le développement d'écoles communautaires dans des communautés où la scolarisation publique n'était pas prévue et où la majorité de la population avait été historiquement réduite en esclavage en raison de traditions liées à la culture et aux castes. La prévention axée sur les compétences reposait sur la forte implication de la communauté et des parents dans la création et le fonctionnement des écoles, et sur l'utilisation des comités d'enfants dans la gestion des écoles.

61 De plus amples informations sur ce projet sont disponibles sur le site: ILO Bridge Project in Nepal.

62 Anti-Slavery International. Londres. Voir leur site «Niger – Descent-based slavery» à l'adresse suivante: <https://www.antislavery.org/what-we-do/niger/>.

3c.3 Synthèse

► Figure 7. Réduire la vulnérabilité



Les éducateurs doivent réfléchir à leurs propres pratiques et programmes de formation pour évaluer :

- s'ils ont structuré la formation qu'ils dispensent de façon à la rendre accessible aux personnes vulnérables et en quoi cela a changé leur façon de travailler;
- comment leur établissement d'enseignement a amélioré la rétention des élèves;
- ce qu'ils font pour aider les étudiants à rencontrer le succès dans leur apprentissage;
- et dans quelle mesure les formes d'accompagnement visant à une bonne transition vers le travail décent et la résilience à long terme ont bien fonctionné.

En externe, les éducateurs doivent examiner le fonctionnement du contexte général pour prévenir et diminuer le risque du travail forcé, et voir comment leur travail contribue activement à améliorer la situation.

3d. Conclusion: formation formelle ou non formelle

La présente section s'adresse à tous les éducateurs, que ce soit ceux qui mettent en place une formation courte au titre de l'aide humanitaire dans un camp de réfugiés ou ceux qui dirigent de grands établissements d'EFTP, ou encore ceux qui se trouvent entre ces deux extrêmes. Les questions de fond qu'ils doivent traiter sont les mêmes, même si leurs moyens et leurs contraintes sont différents.

En ce qui concerne l'autoformation et la création d'alliances à l'intérieur et à l'extérieur de leur organisation pour comprendre et combattre l'esclavage moderne, c'est à chacun qu'incombe cette responsabilité, mais le contexte organisationnel peut les y aider ou les gêner. Lorsque certaines personnes sont à même d'influencer ce contexte, il leur revient de le faire. Par exemple, la prise de contact et la collaboration avec les ONG et les organisations de défense des droits peuvent être difficiles pour les institutions officielles. Et les personnes chargées de développer des projets spécialisés peuvent ne pas bien connaître les

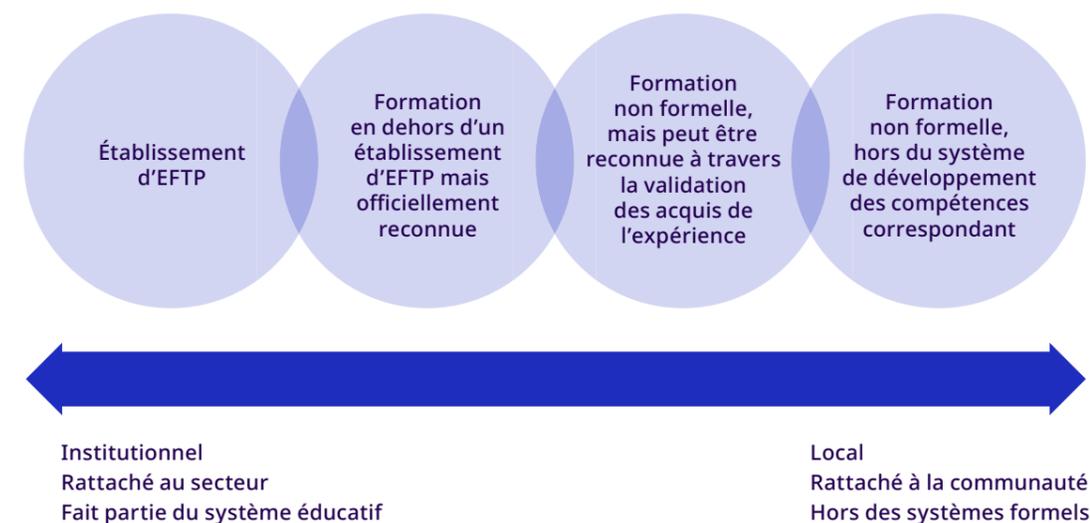
systèmes de certification des compétences et les programmes pédagogiques officiels. Mais ces contacts sont essentiels pour élaborer une démarche cohérente de prévention qui repose sur les compétences.

La sensibilisation est fondamentale, mais elle doit être considérée comme une première étape et non comme une fin en soi. C'est pourquoi il est si important de faire le lien entre l'objectif du développement des compétences – la transition effective vers un revenu – et la sensibilisation à la question du travail forcé. Cette prise de conscience doit se traduire par des actions pratiques et une plus grande capacité d'action et de résilience chez les apprenants, ainsi que par des partenariats et des actions au niveau local pour réduire et éliminer les facteurs de risque. La sensibilisation doit également être ciblée, de sorte qu'une formation non formelle et très spécialisée visant un groupe spécifique puisse spécifiquement favoriser l'éveil des acteurs concernés pour cette action; des institutions pourraient, quant à elles, s'associer entre elles pour des interventions locales plus larges. Quels que soient l'objectif et

la démarche, l'impact réel des actions de sensibilisation doit être évalué pour veiller à ce qu'elles atteignent l'objectif visé.

Le contenu de la formation et ses modalités peuvent être très différents selon qu'il s'agisse d'un cadre formel ou non formel. La formation formelle est généralement caractérisée par un cadre institutionnel, un programme d'enseignement établi qui peut faire partie d'un dispositif national de certification des compétences, des frais de scolarité pour les étudiants et une culture définie avec des attentes prescrites en matière de compétences préalables, de comportement, de type d'étudiant, etc. En revanche, la formation non formelle est souvent façonnée autour des besoins d'un groupe spécifique d'étudiants et dispensée de manière à leur être accessible. On peut améliorer la capacité des formations à aider les étudiants à éviter le travail forcé en s'appuyant sur les points forts des deux méthodes: en veillant à ce que la formation non formelle se rapproche davantage de l'emploi formel; et à ce que la formation formelle soit plus ouverte à tous, pour ne citer qu'un exemple.

► Figure 8. Gamme des formations, de formelle à non formelle



4. Actions et activités d'apprentissage en faveur de la prévention

La présente section contient des idées et des exemples d'activités à inclure dans les programmes et modules de développement des compétences. La section 4a couvre les méthodes de sensibilisation, la section 4b des activités plus larges pour réduire la vulnérabilité, et la section 4c des outils pédagogiques supplémentaires pour les éducateurs. Un premier tableau permet d'identifier rapidement les activités par thème.



► **Tableau 3. Récapitulatif des activités d'apprentissage**

Thème	Activités
Sensibilisation et création de liens au sein de la communauté	Organiser une séance d'information pour la communauté ►►►
	Organiser un forum local de « diagnostic » ►►►
	Établir un plan d'action local avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ►►►
Éveil des étudiants à leurs droits	Contrat individuel d'apprentissage pour les étudiants ►►►
	Principes et droits fondamentaux sur le lieu de travail pour les apprenants ►►►
	Éveil par l'instruction religieuse ►►►
	Projet de sensibilisation mené par les étudiants ►►►
Sensibilisation des étudiants à certains risques spécifiques	Exercice de sensibilisation au recrutement pour les étudiants ►►►
	Exercice d'évaluation des risques au travail pour les étudiants ►►►
	Jeu de sensibilisation à la migration pour les étudiants ►►►
	Évaluation des contrats de travail et des conditions d'emploi pour les étudiants ►►►
	Identification des risques liés au travail indépendant et à la microentreprise pour les étudiants ►►►
Réduction de la vulnérabilité par un accès élargi à la formation	Sensibilisation aux questions financières pour les étudiants ►►►
	Recrutement de proximité pour le développement des compétences ►►►
	Exploration des possibilités de carrière et d'emploi ►►►
	Orientation des migrants avant le départ et après l'arrivée ►►►
Clubs de jeunes / centres de travailleurs migrants ►►►	Mise à niveau et préformation ►►►
	Compétence professionnelle clé: communication ►►►
	Compétence professionnelle clé: gestion du temps ►►►
	Notions financières ►►►
Un processus d'apprentissage encourageant pour réduire la vulnérabilité	Profils pédagogiques ►►►
	Styles d'enseignement ►►►
	Structurer la formation pour en acquérir la maîtrise par un enseignement centré sur l'apprenant et un soutien individuel à l'acquisition de connaissances ►►►
	Entraide entre étudiants ►►►
	Aide à l'apprentissage ►►►
La citoyenneté en pratique	Contrat d'apprentissage de la classe ►►►
	Remontée d'informations de la part des étudiants ►►►
	Participation à la gouvernance scolaire ►►►
Une transition réussie vers le travail décent	Les apprentissages ►►►
	Gagner sa vie tout en apprenant ►►►
	Aide à la transition vers l'emploi ►►►
	Aide à la transition vers le travail indépendant ►►►
Aide au développement de la communauté pour réduire la vulnérabilité	Formation professionnelle et développement économique ciblés ►►►
	Créer des centres locaux de formation professionnelle ►►►
	Intégration des compétences acquises par des moyens non formels ►►►
Outils supplémentaires pour les éducateurs	Autoformation des éducateurs ►►►
	Mesures de prévention dans les établissements de formation ►►►
	Développer un programme de formation pour les éducateurs en poste ►►►
	Liste de points à vérifier pour évaluer l'écosystème local des risques ►►►

4a. La sensibilisation

Les activités de sensibilisation peuvent: être intégrées dans les programmes pédagogiques existants; être développées sous forme de modules complémentaires au sein d'un programme ou comme tronc commun à tous les cours d'un établissement; être proposées comme support aux collectivités et à la société civile qui les dispenseront ou sous forme de programmes communautaires par des prestataires de formation formelle ou non.

Les activités sont regroupées en trois grands thèmes:

► **Sensibilisation et création de liens au sein de la communauté:** ce sont des activités qu'un éducateur peut mener pour et avec sa communauté au sens large, de préférence avec des partenaires. Ces activités visent à éveiller au sujet du travail forcé et à comprendre les risques et les problèmes particuliers de la communauté.

► **Éveil des étudiants à leurs droits:** ces activités aident les élèves à comprendre leurs droits fondamentaux et les droits applicables sur le lieu de travail et à commencer à les appliquer.

► **Sensibilisation des étudiants à certains risques spécifiques:** ces activités conduisent les élèves à découvrir des types de risques particuliers qu'ils pourraient rencontrer dans certaines situations de travail ou de recrutement, et les incitent à réfléchir et à imaginer sous forme de jeux de rôle comment ils pourraient réagir.

(La flèche rouge suivie d'un chiffre amène directement vers des exemples appropriés pour cette activité, inclus dans la liste des références et des ressources du chapitre 6).

4a.1 Sensibilisation et création de liens au sein de la communauté

Organiser une séance d'information pour la communauté ►7 ►15

- À l'aide des ressources disponibles localement et en ligne, et en association avec les partenaires locaux concernés, organiser une session pour échanger des éléments d'information sur les problèmes et les risques liés au travail forcé.
- Cette session peut faire partie d'une autre action locale, comme une session de diagnostic et un plan d'action.
- Elle sert au minimum à présenter le sujet et à établir le contact avec d'autres organisations et personnes intéressées.

Organiser un forum local de « diagnostic » ►15

Organiser un forum avec des représentants d'entreprises locales, des ONG, des syndicats et des organisations de la société civile pour identifier les risques de travail forcé dans la communauté.

Établir un plan d'action local avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ►12 ►11 ►13 ►20

À l'aide des ressources prévues pour les entreprises (Réseau mondial des entreprises sur le travail forcé de l'OIT, Ethical Trading Initiative, Alliance mondiale contre le travail forcé) et pour les syndicats, organiser les premières discussions et identifier des collaborations pour développer un plan d'action correspondant aux besoins locaux. Ce plan peut porter uniquement sur la sensibilisation ou s'étendre à une collaboration plus poussée sur le développement des compétences et le renforcement du travail décent au niveau local.

4a.2 Éveil des étudiants à leurs droits

Contrat individuel d'apprentissage pour les étudiants ►18 ►36

- Ce processus invite les élèves à réfléchir à leurs propres objectifs d'apprentissage; il introduit également la notion de contrats, avec des droits et des responsabilités de part et d'autre. Le contrat peut être révisé au fil des cours et progressivement retravaillé. Il peut également servir de base à l'évaluation des étudiants et faire partie des contrats d'apprentissage de la classe (voir activité «Contrat d'apprentissage de la classe»).
- Il comporte deux parties: les objectifs d'apprentissage et les responsabilités de l'école et de l'enseignant, ainsi que les objectifs et les responsabilités de l'élève lui-même.
- L'enseignant donne à chaque étudiant un projet de contrat avec le même contenu pour son côté et des questions pour guider l'étudiant de l'autre côté.
- Voici quelques exemples de stipulations:
 - L'objectif de ce cours est d'enseigner les compétences suivantes_____.
 - À la fin de ce cursus, les étudiants doivent être en mesure de réussir le test de compétences _____.
 - Mon objectif en tant qu'instructeur est que vous compreniez le contenu pédagogique et que vous sachiez le maîtriser. Je répondrai à vos questions et vous apporterai mon aide pour vous permettre d'apprendre.
 - En tant qu'étudiant, mon but est d'apprendre _____ pour pouvoir _____.
 - En tant qu'étudiant, j'assisterai aux cours et je ferai mes devoirs. Je ferai savoir à l'enseignant si j'ai besoin d'aide pour comprendre ou terminer mon travail.
 - En tant qu'étudiant, je serai courtois envers les autres en classe et je travaillerai avec eux, en les aidant si je le peux et en leur demandant de m'aider si j'en ai besoin.

Principes et droits fondamentaux sur le lieu de travail pour les apprenants ►14

Ceci peut constituer une variante de l'exercice «Évaluation des contrats de travail et des conditions d'emploi pour les étudiants», avec un champ d'application plus large intégrant tous les aspects des principes et droits fondamentaux, y compris la liberté d'association et de négociation collective, l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination au travail. Les matériaux et ressources du Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) de l'OIT peuvent servir de base à cet effet. Des supports, des comptes-rendus et des projets provenant de nombreux pays et régions sont disponibles.

Éveil par l'instruction religieuse ►24 ►16 ►26 ►25

L'instruction religieuse, soit dans le contexte d'une institution ou d'une pratique religieuse, soit dans le cadre du programme d'un établissement d'enseignement ou de formation, peut être l'occasion de faire connaître les formes modernes d'esclavage, de travail forcé et de traite des personnes en faisant le lien avec les textes ou les préceptes religieux. Différents outils ont été développés à cette fin et peuvent être adaptés et utilisés par les éducateurs. Dans la mesure du possible, les enseignants chargés de l'instruction religieuse et les éducateurs en développement des compétences pourraient collaborer sur les messages de sensibilisation pour les renforcer et en élargir la diffusion.

Projet de sensibilisation mené par des étudiants ►19 ►8 ►7

Les étudiants doivent préparer une action de sensibilisation jusqu'au stade de la proposition ou de la réalisation effective. Les deux exemples qui suivent sont des programmes d'enseignement complets, comprenant des ressources pédagogiques, des guides pour les enseignants et du matériel complémentaire. Celui de l'OIT est disponible en plusieurs langues.

- Le projet BRIDGE de l'OIT au Pérou a mis au point une méthode visant à créer «des stratégies de résilience dans un climat général de respect des droits humains, d'égalité entre hommes et femmes et d'interculturalité». Un programme de dix modules de 90 minutes développe des compétences permettant de réfléchir sur soi-même et de savoir se protéger, ce qui conduit à la capacité de prendre de bonnes décisions, et de développer ou d'accéder à des réseaux de soutien.

Des guides de l'enseignant détaillés fournissent des conseils progressifs sur les méthodes pédagogiques, notamment sur la manière de faire participer les parents et d'autres personnes influentes au processus. Les élèves travaillent en groupes pour développer une action de sensibilisation sur un problème particulier et présentent leurs idées à un panel d'éducateurs et de représentants de la communauté.

- La méthodologie de l'OIT intitulée *SCREAM: La défense des droits de l'enfant par l'éducation, les arts et les médias* propose également des guides détaillés et des outils pour les enseignants afin d'aider les élèves à rechercher et à développer une méthode de sensibilisation au travers des arts dramatiques et des médias. Le guide vise à faire connaître le sujet du travail des enfants, mais peut servir à sensibiliser à d'autres aspects du travail forcé.
- Dans ces deux démarches, le processus de développement et de présentation du projet est une partie importante de l'éveil et des compétences à acquérir: les élèves apprennent les éléments factuels, les réinterprètent et les décrivent d'une manière qui a un sens pour eux, et ils acquièrent l'assurance et l'expérience de se faire entendre et d'exercer leurs droits lors de la présentation.



4a.3 Sensibilisation des étudiants à certains risques spécifiques

Exercice de sensibilisation au recrutement pour les étudiants

Il s'agit d'un exemple de technique d'apprentissage actif qui peut être adapté et utilisé dans toute situation pédagogique. Selon leur niveau, les étudiants peuvent jouer un rôle de plus en plus important d'une étape à l'autre:

- Se renseigner sur les activités de recrutement en cours, en les complétant par des indications et des recherches fournies par l'enseignant.
- Les élèves (avec l'aide de l'enseignant, et éventuellement en utilisant un plan préparé d'avance) rédigent une courte pièce de théâtre illustrant un processus de recrutement dangereux.
- Les élèves jouent la pièce une fois pour leur public (soit le reste de la classe, soit un public plus large).
- Les élèves rejouent la pièce et le public intervient à tout moment pour suggérer une autre façon d'agir à l'un ou l'autre des acteurs: discussion en groupe à chaque intervention.
- Récapitulatif final de l'enseignant et examen des dispositifs juridiques concernant le recrutement.
- La classe dresse une «liste de points à vérifier pour un recrutement sans danger».

Cet exercice met en lumière le processus de recrutement et les problèmes qui peuvent survenir. Il permet aux étudiants de s'entraîner à la fois à identifier les points problématiques et à intervenir activement. La pièce peut être jouée aussi bien devant un public extérieur à la classe que devant cette dernière en interne.

Exercice d'évaluation des risques au travail pour les étudiants

Cet exercice invite les élèves à identifier les risques, les questions de SST et les conditions de travail dangereuses.

- L'enseignant prépare à l'avance plusieurs fiches, chacune décrivant de façon synthétique une situation de travail. Par exemple, une jeune femme doit travailler tard le soir et il n'y a pas de transports publics pour rentrer chez elle après 23 heures. Un jeune homme doit travailler sur une machine à trancher sans protection. Ces exemples doivent reposer sur des situations vécues et inclure des consignes de travail normales ainsi que des instructions dangereuses.
- Chaque étudiant reçoit une fiche. En petits groupes, les élèves doivent en temps limité identifier les risques qui figurent sur leur fiche et en faire la liste.
- Le groupe se réunit et discute des risques qu'il a identifiés.

- L'enseignant présente ensuite quelques emplois et les élèves discutent des types de risques qu'ils pourraient y rencontrer.
- L'enseignant conclut par un examen des dispositifs juridiques applicables et des processus pour identifier et signaler les risques.

L'objectif est de sensibiliser les étudiants et de lancer la discussion sur les risques au travail, de souligner que ces risques ne sont pas acceptables et d'indiquer les processus de signalement et de refus.

Jeu de sensibilisation à la migration pour les étudiants

Cet exercice permettra de mieux faire connaître et comprendre les avantages et les inconvénients de la migration pour le travail. La création du jeu pourrait constituer une tâche à faire réaliser par les étudiants plus avancés; une fois terminé, le jeu pourrait ensuite être utilisé par d'autres étudiants ou dans le cadre de programmes de sensibilisation dans l'ensemble de la communauté.

- Le jeu se base sur «Snakes and Ladders» (le jeu des Serpents et des Échelles, sorte de jeu de l'Oie). L'enseignant fournit la planche du jeu sans le texte des différents coups possibles; les élèves les rempliront avec des éléments positifs pour les Échelles (suivre une orientation avant le départ, posséder une certification reconnue dans le pays de destination, avoir un contrat de travail, etc.) et des éléments négatifs (emprunter de l'argent à un taux d'intérêt élevé pour financer le voyage, ne pas connaître la langue ou les coutumes de la destination, etc.) pour les Serpents.
- Les étudiants font des recherches pour meubler le plateau de jeu, comme les renseignements disponibles en ligne ou autres ressources et les entretiens avec des migrants ou des familles de migrants rentrés au pays.
- Ils testent et perfectionnent le jeu. Ils discutent de ce qu'ils ont appris sur la migration.
- Ils planifient et prévoient d'en jouer plusieurs parties et d'en discuter avec les autres.



Ce processus renforce leur confiance en soi et leur compréhension des problèmes possibles liés à la migration et permet de créer un moyen local et engageant pour mieux les sensibiliser.

Évaluation des contrats de travail et des conditions d'emploi pour les étudiants

- Ces activités visent à faire prendre conscience des droits fondamentaux en matière d'emploi et de la manière de les décrire. Elles familiarisent les étudiants avec les idées et la terminologie et leur permettent de s'exercer à en discuter et à les évaluer.
- Des notions de base peuvent être introduites par un exercice d'interaction où les élèves doivent aller de l'un à l'autre et parler avec leurs camarades de classe. Ce peut être une bonne activité pendant une pause ou pour briser la glace.
- L'enseignant prépare un ensemble de stipulations qui pourraient figurer dans un contrat de travail («Les heures supplémentaires sont payées à 1,5 fois le taux horaire au-delà de 40 heures de travail effectuées sur la semaine ou de 10 heures de travail effectuées dans une journée», «L'horaire de travail est de 8 heures à 17 heures, six jours par semaine», «L'employeur retiendra 1 pour cent du salaire hebdomadaire, qui sera versé comme prime d'assiduité à la fin de chaque année si l'employé ne prend pas de congé de maladie»). Ces clauses doivent provenir de contrats de travail et d'attentes réels et comprendre des stipulations conformes à la loi et d'autres qui ne le sont pas.
 - Chaque élève reçoit la liste de stipulations (la même liste) et une fiche individuelle qui explique l'une d'entre elles. Cela signifie que chaque étudiant SAIT que l'une des stipulations de la liste est vraie ou fausse.
 - Les élèves circulent dans leur groupe et s'interrogent mutuellement sur les stipulations. Leur but est de déterminer sans se tromper les stipulations qui sont vraies et celles qui ne le sont pas: mais ils ne peuvent poser qu'une seule question à chacun de leurs interlocuteurs!
 - Au bout de 10 minutes maximum (moins si la classe est petite), la classe se réunit à nouveau et examine chaque stipulation en groupe, pour découvrir celles qui sont vraies et celles qui ne le sont pas.
 - L'enseignant engage une discussion sur la base juridique des conditions de travail (c'est-à-dire la législation sur la durée maximale du travail, etc.).

- On peut enchaîner en examinant en classe des offres d'emploi et des descriptions de postes et en cernant certaines des questions que les étudiants se posent sur les conditions de travail.
- Une autre activité de suivi consisterait à inviter un intervenant d'un syndicat à expliquer le processus de négociation d'accords collectifs, et en quoi ils peuvent différer des contrats individuels et des emplois sans contrat écrit.

Identification des risques liés au travail indépendant et à la microentreprise pour les étudiants

- Le développement de compétences qui permettent de trouver un travail indépendant ou de créer une entreprise est une méthode appréciée pour créer un travail décent et gagner sa vie là où l'accès à l'emploi formel est limité. Cependant, il faut être conscient des risques potentiels, notamment les conditions de financement, d'approvisionnement ou de vente abusives qui peuvent conduire à des situations néfastes comme la servitude pour dettes.
- Les histoires vécues de personnes locales qui peuvent parler des problèmes et des dangers qu'elles ont rencontrés lors de la création de leur entreprise pourraient constituer une illustration convaincante pour les étudiants. Cela pourrait être organisé par les éducateurs, dans le cadre de leur travail de proximité et d'entrée en relation avec les entreprises et les créateurs d'entreprise locaux ou, le cas échéant, par des étudiants dans le cadre d'un projet. Si cela n'est pas pratique, les éducateurs pourraient préparer des anecdotes illustrant les principaux points à faire connaître.
- Ces anecdotes peuvent ensuite servir dans un exercice de sensibilisation:
 - Les élèves sont organisés en petits groupes, chacun avec une anecdote. Ils mettent au point un court jeu de rôles pour en illustrer une idée clé. Le jeu de rôles doit présenter deux conclusions: une conclusion négative où le créateur d'entreprise se retrouve devant une situation problématique, et une positive où il a fait des choix différents et a réussi. Le jeu de rôles ne doit pas durer plus de 5 à 8 minutes.
 - Les élèves présentent les jeux de rôles aux autres groupes, en montrant d'abord la conclusion négative, puis la conclusion positive.
 - L'ensemble du groupe discute des situations illustrées et propose des idées pour établir une liste des «points sur lesquels il faut être vigilant et comment y réagir» lors de la création d'une entreprise.
- Les jeux de rôles pourraient également servir comme moyen de sensibilisation dans d'autres circonstances, par exemple en les présentant aux élèves du système scolaire ou à des groupes de parents.
- Le cas échéant, une table ronde pourrait être organisée avec des créateurs d'entreprise locaux qui veulent bien parler des écueils qu'ils ont rencontrés et de la façon dont ils les ont surmontés, de préférence après le jeu de rôles pour que les étudiants aient une expérience du sujet et soient à même d'avoir une discussion plus riche.
- Une autre possibilité consiste à organiser un jeu de rôles dans le cadre d'une table ronde où les participants commentent les idées des élèves et y réagissent.

Sensibilisation aux questions financières pour les étudiants ►41

- Des modules plus complets sur les connaissances financières, à inclure dans la mesure du possible dans l'enseignement des compétences, sont présentés dans la section 4b. On pourrait mener une activité de sensibilisation plus courte sur les premières notions financières tout en abordant certains problèmes comme les prêts à taux d'intérêt exorbitant ou la vente d'un bien essentiel (terres) pour financer la migration. On pourrait aussi présenter les dispositifs d'épargne et de financement disponibles et appropriés comme autre thème.
- Certains outils pédagogiques sous forme de jeux présentent des notions budgétaires rudimentaires. Le «jeu des grains de café» est un exercice court dans lequel les élèves répartissent un «revenu» de 20 grains de café sur plusieurs catégories de dépenses, dont l'épargne, puis discutent des résultats de leurs choix.
- Un partenariat avec un organisme local de microfinance ou une organisation gouvernementale ou non gouvernementale qui s'occupe d'inculquer des notions financières permettrait de mettre en place une séance d'information destinée aux populations vulnérables.

4b. La réduction des risques

Ces activités ont pour objectif de rendre moins vulnérables les individus et les communautés en augmentant leur accès au développement des compétences et leur réussite dans ce domaine. Cette section porte sur la manière de structurer et de dispenser l'enseignement pour mieux répondre aux besoins des étudiants et assurer leur réussite, non seulement par l'acquisition de connaissances mais aussi en renforçant leur confiance en soi pour qu'ils deviennent résilients et capables de faire des choix judicieux. Les activités comprennent des volets à inclure dans tout programme de développement des compétences visant à renforcer la capacité des étudiants à comprendre et à exercer leurs droits: communication, conscience de ses droits et expériences positives comme apprenant et comme citoyen.

Les activités sont regroupées en six thèmes:

- **Réduction de la vulnérabilité par un accès élargi à la formation.** Ces activités proposent aux éducateurs des moyens de mieux atteindre les groupes et personnes vulnérables, en rendant la formation plus accessible ou en la dispensant là où les gens se trouvent et à des moments clés (avant la migration ou après l'arrivée, par exemple).
- **Apport de compétences essentielles aux étudiants pour qu'ils soient moins vulnérables.** Il s'agit d'activités centrées sur les étudiants, conçues pour accroître leur confiance en soi et leur capacité à assister à une formation et à réussir leurs transitions.
- **Un processus d'apprentissage encourageant pour réduire la vulnérabilité.** Il s'agit d'activités destinées aux étudiants et aux éducateurs, conçues pour permettre aux étudiants de bien apprendre et d'acquérir confiance en soi et maîtrise.
- **La citoyenneté en pratique.** Il s'agit d'activités pour les éducateurs et les enseignants qui permettent aux élèves (et aux communautés) de mieux se faire entendre et de participer au processus d'apprentissage, en faisant l'expérience pratique de l'exercice de leurs droits.
- **Une transition réussie vers le travail décent.** Il s'agit de méthodes qui permettent aux étudiants de passer de l'enseignement à un emploi ou à un travail indépendant de qualité, et de surmonter également les obstacles que l'extrême pauvreté pose au développement des compétences.
- **Aide au développement de la communauté pour réduire la vulnérabilité.** Ces méthodes s'intéressent aux points vulnérables causés par le manque de débouchés économiques qui peuvent pousser les jeunes à accepter des emplois à risque.

4b.1 Réduction de la vulnérabilité par un accès élargi à la formation

Recrutement de proximité pour le développement des compétences

- Pour rechercher activement les candidats à la formation et les personnes influentes, les éducateurs doivent repérer les endroits où se trouve leur population cible et réfléchir aux moyens de susciter son intérêt. Parmi les emplacements possibles, citons:
 - Les écoles: pour atteindre les enfants encore scolarisés et leur proposer des possibilités de transition vers le développement des compétences. C'est aussi un moyen possible pour atteindre d'autres membres de la famille, comme les frères et sœurs plus âgés qui ont peut-être déjà quitté l'école.
 - Les marchés: pour prendre contact avec toutes les tranches d'âge, dont les personnes exposées aux risques ainsi que leurs parents et amis.
 - Les centres de transport (gares ferroviaires, gares routières, etc.): pour entrer en contact avec ceux qui ont migré dans la région et ceux qui sont sur le départ.
 - Les centres pour migrants, réfugiés ou jeunes qui proposent des services sociaux, juridiques et autres.
 - Les événements religieux et culturels: pour y contacter les participants, en partenariat avec l'organisme organisateur.
- Le recrutement peut spécifiquement concerner un programme ou un cours déjà prévu ou, plus généralement, servir de prise de contact avec des apprenants éventuels, pour leur faire connaître les formations possibles et leur donner l'assurance nécessaire de poursuivre la démarche. Dans un cas comme dans l'autre, la participation à des activités simples et la création d'expériences positives peuvent constituer l'approche la plus efficace. Par exemple:
 - organiser régulièrement un «atelier de maths» pour y enseigner quelques notions de base;
 - démontrer une compétence, quelque chose de pertinent pour le lieu (par exemple, réparer une machine à coudre là où travaillent des tailleurs);
 - dispenser une leçon de base dans la langue nationale si ce n'est pas celle de la population locale.
- L'idée est de les familiariser avec le centre de formation et les éducateurs et de donner confiance aux étudiants éventuels afin qu'ils s'intéressent à ce qu'ils vont apprendre et se sentent capables de réussir. Pour susciter la confiance, des séances régulières peuvent être plus efficaces qu'une présence ponctuelle, non seulement parmi les étudiants éventuels mais aussi parmi les personnes dont l'influence est importante, comme les parents et les notables de la communauté.
- Les événements «portes ouvertes» au centre de formation peuvent être très utiles, notamment lorsqu'ils s'intègrent dans un programme régulier de promotion. Les représentants présents à ces activités peuvent inviter les intéressés à venir les voir lors d'une journée portes ouvertes, ce qui apaise la crainte de se rendre dans une institution peu familière et éventuellement peu accueillante. Les journées portes ouvertes sont un moyen de promouvoir la formation offerte, mais aussi d'aborder et de dissiper les inquiétudes. La participation d'étudiants actuels et d'anciens étudiants issus de la population ciblée y contribuera.

Exploration des possibilités de carrière et d'emploi

- Parmi les stratégies visant à donner aux nouveaux étudiants et aux étudiants potentiels des renseignements sur un large éventail de métiers et de types d'emploi possibles, citons:
 - Le «Salon du pré-emploi»: interaction avec différents employeurs qui décrivent les types de travail qu'ils effectuent et ce qu'ils recherchent chez un employé; probablement possible uniquement lorsqu'il existe de grands employeurs ayant des contacts étroits avec un prestataire de formation.
 - Les «rendez-vous d'information», lors desquels les étudiants interrogent des employeurs ou des travailleurs actifs dans des secteurs qui les intéressent.
 - Les stages de courte durée auprès d'employeurs et de créateurs d'entreprise qui se portent volontaires.
 - Les présentations de différents employeurs et travailleurs sur leur secteur d'activité et les types de travail.

- Des informations sur les emplois non traditionnels: présentations d'entrepreneurs et de travailleurs dans des domaines «non traditionnels» pour leur catégorie, par exemple femmes dans les métiers techniques, personnes handicapées à des postes de service à la clientèle, etc.
- Ces méthodes sont destinées à aider les élèves à prendre conscience de tout un éventail de métiers et à sélectionner les objectifs qui correspondent le mieux à leurs compétences et à leurs centres d'intérêt.
- Dans l'idéal, l'exploration est à faire lorsque les élèves finissent d'acquérir les compétences fondamentales ou s'ils suivent une formation en compétences professionnelles clés, afin qu'ils puissent mieux choisir leur apprentissage plus spécialisé.
- Les parents et les autres membres de la communauté peuvent avoir une grande influence sur le choix d'un métier par l'étudiant. C'est pourquoi il peut être nécessaire de développer les modalités de prospection de carrière avec la participation des parents et des groupes communautaires, par exemple des comités ou des groupes existants. Les sessions de prospection peuvent se faire à l'échelle de la communauté, sans se limiter aux étudiants déjà inscrits à un programme de formation, et elles peuvent faire partie des activités de proximité.

Orientation des migrants avant le départ et après l'arrivée ►47

- Pour les travailleurs qui partent à l'étranger, une formation approfondie avant le départ fait partie d'une gestion migratoire bien encadrée dans des pays comme les Philippines; dans d'autres pays, elle est également prévue pour certains métiers. Cette formation comprend généralement des renseignements sur la législation du travail et les dispositifs de protection dans le pays de destination, ainsi que des informations sur les conditions de vie et de travail. Toutefois, elle n'est généralement pas accessible à ceux qui passent par l'immigration clandestine.
- La formation avant le départ peut également aider les migrants potentiels à choisir d'émigrer ou non en toute connaissance de cause. La formation préalable au départ du projet «Travailler en liberté»⁶³ de l'OIT a aidé certaines femmes à faire ce choix et de nombreux migrants potentiels ont ainsi décidé de ne pas partir. Un programme général ou un atelier sur les options de migration contribuerait à éviter les décisions les plus risquées.
- La formation des travailleurs migrants après leur arrivée est un autre moyen de contribuer à la prévention. Un exemple en Thaïlande est la formation *Ship to Shore Rights*, qui comprend 6 à 8 heures réparties sur six sessions. Elle donne une première information sur le travail dans le secteur de la pêche en Thaïlande et est ouverte aux migrants qui arrivent pour travailler dans ce secteur. Les formateurs pourraient établir des partenariats avec les secteurs qui dépendent des travailleurs migrants pour élaborer et proposer des programmes de ce type, axés à la fois sur les droits et les responsabilités des travailleurs et des employeurs et sur les principales compétences (telles que les consignes nationales en SST) nécessaires sur le lieu de travail.

Clubs de jeunes/centres de travailleurs migrants ►38 ►3

- Le développement des compétences peut faire partie intégrante des centres établis par les ONG, les services sociaux du gouvernement, les syndicats et autres pour répondre aux besoins des groupes particulièrement exposés en matière de santé, de protection et de services sociaux.
- Il est important de veiller à ce que les formations proposées soient pertinentes et de bonne qualité. Ces centres non formels peuvent consulter ou même faire participer des prestataires officiels de formation professionnelle pour l'élaboration des programmes ou en tant que partenaires.
- Un guide préparé par l'OIT pour la formation non formelle au Liban propose des réflexions utiles.

63 On trouvera plus d'informations sur ce projet de l'OIT/DFID, «Travailler en liberté»: Prévenir la traite des femmes et des jeunes filles en Asie du Sud et au Moyen-Orient, à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/projects/WCMS_346747/lang--fr/index.htm.

4b.2 Apport des compétences professionnelles de base aux étudiants pour qu'ils soient moins vulnérables

Mise à niveau et préformation

- Le manque de compétences fondamentales, notamment en lecture, écriture, calcul et langue, constitue d'importants points vulnérables, qui limitent également l'accès à la formation professionnelle. Développer et proposer une mise à niveau et une formation préalable qui soient adaptées aux besoins des populations à risque et proposées là où ces populations se trouvent constitue une mesure préventive ainsi qu'une passerelle vers une formation ultérieure.
- La formation peut être organisée pour de petits groupes homogènes (femmes uniquement, par exemple) et dispensée à la fois en langue locale et dans la langue de l'enseignement ultérieur.
- Une préformation proposée localement en préalable à une formation professionnelle dans un établissement situé dans un autre lieu peut donner l'occasion aux personnes qui fréquenteront ensemble cet établissement de former un groupe, pour se soutenir et s'entraider pendant la formation professionnelle.
- Les établissements de formation formelle pourraient s'associer à des ONG locales, à des formateurs non formels et au système éducatif pour proposer une préformation.

Compétence professionnelle clé: communication

- Les compétences en matière de communication sont essentielles pour bien apprendre et jouent également un rôle important pour permettre aux personnes vulnérables de faire valoir leurs intérêts. Les formations conçues pour construire et renforcer ces compétences doivent:
 - développer les bases de la communication chez les étudiants;
 - établir des critères et des attentes pour la classe en matière de communication, par exemple prévoir du temps pour les questions des élèves, s'assurer que les élèves ont de bonnes capacités d'écoute et les mettent en pratique;
 - rendre obligatoire pour les étudiants de se préparer et de parler à d'autres personnes pour présenter des idées ou de l'information.
- Les bases de la communication ont pour objet d'aider les étudiants à comprendre les bonnes pratiques en matière d'écoute et à acquérir la pratique de la parole et la confiance en soi. Elle peut comprendre des exercices tels que:
 - Les élèves se mettent par deux. Chaque élève dispose de 2 minutes pour parler sur n'importe quel sujet. L'autre étudiant écoute. Une fois les 2 minutes écoulées, celui qui écoute répète les grands points qu'il a retenus. Le processus est repris avec le deuxième étudiant qui prend la parole. Le formateur mène une discussion avec la classe sur ce que les élèves ont observé lors de l'exercice. Des questions telles que «Qu'est-ce qui vous a aidé à vous souvenir de ce que l'autre étudiant a dit?» ou «Celui qui écoutait a-t-il fait quelque chose qui a aidé ou gêné la poursuite du récit?» peuvent faciliter la discussion. Une fiche d'«astuces pour bien communiquer» est ainsi dressée et affichée. L'exercice peut être répété plusieurs fois tout au long du cours, en mettant à jour la fiche d'astuces.

Compétence professionnelle clé: gestion du temps ►17 ►22

- La gestion du temps est une compétence professionnelle clé, qui est essentielle pour bien apprendre et réussir dans le travail. L'acquisition de bonnes compétences dans ce domaine peut représenter une première victoire pour les personnes vulnérables et leur donner la confiance nécessaire pour progresser dans leur apprentissage. Un exercice facile dans ce sens est le «défi de 5 minutes»:
 - Chez eux, les élèves identifient une tâche qu'ils veulent faire et y travaillent pendant 5 minutes.
 - Ils notent ensuite ce qu'ils ont accompli et ce qu'ils ressentent, et ce qu'ils ont fait ensuite.
 - Ils le font autant de fois qu'ils le souhaitent.
 - Ils apportent les résultats de deux défis qui se sont très bien passés et parlent en classe de ce qu'ils ont appris.

Cet exercice leur permet de mieux comprendre ce que l'on peut accomplir et de dépasser le sentiment qu'une tâche est trop lourde ou interminable. Il donne aux étudiants quelque chose de positif sur lequel échanger entre eux. L'enseignant peut en extraire des points communs pour que la classe en prenne note.

Notions financières ►43 ►42 ►40 ►44

- La sensibilisation aux questions financières présente quelques notions clés qui visent à remédier aux lacunes susceptibles d'entraîner des décisions malheureuses. Des cours de finance plus approfondis devraient faire partie de toute formation ainsi que de la formation pour le travail indépendant, car tous les apprenants devront être capables d'établir un budget, de comprendre les coûts des emprunts et de planifier leur épargne et leurs dépenses.
- De nombreux guides sur la planification des finances sont disponibles. Par exemple, les ressources de l'OIT contiennent des plans de cours détaillés sur huit à dix sessions au cours desquelles un étudiant apprend à établir un budget et un plan d'épargne. Le développement des compétences peut comporter des notions de finance, par exemple en faisant calculer le coût de production d'un article.

4b.3 Un processus d'apprentissage encourageant pour réduire la vulnérabilité

Profils pédagogiques ►28

- Un exercice permettant d'identifier les profils pédagogiques au début d'un programme ou comme activité d'acquisition de compétences élémentaires ou fondamentales peut utilement renforcer la confiance en soi et améliorer l'apprentissage et l'enseignement. L'objectif est d'aider les étudiants (et les éducateurs) à comprendre leurs préférences, non pas comme des points positifs ou négatifs, mais simplement comme des différences. Il existe de nombreux exercices en ligne et sous forme imprimée; tout cela dans le but d'indiquer aux étudiants comment ils préfèrent apprendre et ce qu'ils peuvent faire pour «élargir» leur profil préféré.
- Une version rapide et facile permet aux étudiants de repérer si leur profil pédagogique est principalement visuel, auditif ou kinesthésique. Le fait de comprendre ce point les aidera, avec leurs enseignants, à savoir s'ils apprennent mieux à partir de supports écrits, de présentations orales ou d'exercices pratiques. Quelle que soit la classe, les enseignants devront penser à appliquer les trois approches pour que tous les élèves soient à même d'apprendre.
 - Les élèves se mettent en paires. Chacun tient le rôle du «professeur» pour un tour, puis ils inversent.
 - Chaque tour consiste pour le «professeur» à donner une liste de cinq nombres à deux chiffres à l'élève, qui les écrit après une courte pause. Il y a trois séries de nombres différents pour chaque tour:
 - Le «professeur» montre d'abord la première série de nombres à l'élève pendant environ 20 secondes. Puis ils se lèvent et changent de place (ou font une courte pause s'il y a des problèmes de mobilité physique). L'élève note les chiffres de mémoire, du mieux possible.
 - Ensuite, le «professeur» lit la deuxième série de cinq nombres sans les montrer à l'élève. Ils changent à nouveau de place et l'élève écrit les nombres.
 - Enfin, le «professeur» dessine les chiffres sur la paume de la main de l'élève sans que ce dernier puisse voir le mouvement. Ils changent de place et l'élève note les nombres.
 - Le processus est ensuite répété avec l'autre élève qui prend le rôle du «professeur».
 - Une fois que le binôme a terminé, ils calculent leurs réponses et découvrent leur profil pédagogique dominant, selon la méthode par laquelle ils ont retenu davantage de nombres.
 - Pour aller plus loin, la classe peut ensuite se diviser en trois groupes, par profil pédagogique. Les groupes en dégagent une ou deux méthodes par lesquelles ils aiment apprendre et le disent au reste de la classe.

Cet exercice peut être utile à l'exercice sur les contrats individuels d'apprentissage et les contrats d'apprentissage de classe.

Styles d'enseignement ►34

- Apprendre à moduler son style d'enseignement pour permettre à tous les élèves d'apprendre, renforcer les messages et rendre le cours intéressant est une des principales compétences pour les éducateurs.
- Les styles d'enseignement peuvent être adaptés en fonction du sujet, mais il est utile de réfléchir à la manière de répéter et de renforcer le même sujet par des styles différents: par exemple, une présentation orale suivie d'un exercice pratique puis d'une discussion.
- Le tableau suivant, tiré du manuel TREE de l'OIT⁶⁴, résume utilement ces techniques. Vous trouverez plus de précisions sur chaque technique dans ce manuel.

Cadre des techniques de formation et d'enseignement

Techniques axées sur le formateur	Techniques générales	Techniques axées sur le stagiaire
Exposé: enseigner, dispenser et débattre avec les stagiaires les leçons sur les théories et les connaissances des thèmes et sujets de leur formation liées aux compétences	Techniques de questionnement	Exercice ou élaboration de projets: permettre aux stagiaires de mettre leurs compétences en pratique en leur demandant d'élaborer des projets liés aux leçons
Démonstration: enseigner les aspects du programme de formation qui concernent l'acquisition des compétences	Techniques d'utilisation du tableau noir	Visite sur le terrain: renforcer les connaissances des stagiaires sur le produit ou le service par l'observation de pratiques réelles
Discussion: faire en sorte que les stagiaires développent les compétences d'examen et de résolution des questions et problèmes, en particulier en relation avec le développement de l'esprit d'entreprise et dans le cadre de la préparation de leurs plans d'entreprise transitoires (PET)	Techniques de libre expression d'idées Utilisation de diverses aides pédagogiques	Méthodes d'études de cas et de jeux de rôles: étoffer le processus d'apprentissage des stagiaires en particulier en ce qui concerne le développement de l'esprit d'entreprise en les exposant aux expériences d'entrepreneurs réels, ou en leur demandant de jouer les rôles qui sont prévus dans leur PET.

Structurer la formation pour en acquérir la maîtrise par un enseignement centré sur l'apprenant et un soutien individuel à l'acquisition de connaissances ►27

- Les éducateurs doivent tenir compte du fait que les personnes vulnérables peuvent avoir connu des expériences d'apprentissage négatives et se décourager facilement. L'échec rencontré lors d'une formation peut accroître la vulnérabilité en suscitant la perte du sentiment de dignité et de confiance en soi. Structurer l'apprentissage en le ponctuant fréquemment d'objectifs réalisables permettra à l'éducateur de suivre souvent les progrès et donnera à l'apprenant le sentiment de la tâche accomplie et de la réussite.
- Les élèves qui éprouvent des difficultés à répondre aux progrès réguliers que l'on attend d'eux ont besoin de soutien pour réussir. Cela peut se présenter sous les formes suivantes:
 - du temps supplémentaire et différents styles d'enseignement de la part du formateur;
 - davantage de temps pour l'application pratique ou pour repasser sur le sujet;
 - le soutien, formel ou informel, donné par les autres étudiants;
 - un programme de «soutien à l'apprentissage», par exemple un lieu d'accueil où les étudiants peuvent travailler sur des questions spécifiques avec des répétiteurs ou un soutien en classe;
 - la restructuration du programme ou du cours de l'étudiant individuel pour renforcer l'acquisition des principaux points;
 - l'orientation vers des services de conseil ou de soutien pour surmonter les problèmes personnels qui se répercutent sur la capacité de l'élève à apprendre.
- Les programmes peuvent être développés ou adaptés pour répondre aux besoins d'individus ou de groupes d'étudiants ayant des besoins particuliers. Par exemple, on peut mettre en place des programmes de développement des compétences pour ceux qui rencontrent des troubles de l'apprentissage, afin de leur permettre de maîtriser ces compétences et d'obtenir un emploi décent dans la limite de leurs capacités.

Entraide entre étudiants ►27

- Le fait de demander aux étudiants plus expérimentés d'aider les nouveaux et ceux qui ont besoin d'assistance supplémentaire profite aux deux parties. Cela peut se faire sous la forme d'une obligation incombant aux étudiants des niveaux supérieurs dans les filières longues. Les anciens étudiants du programme pourraient également y prendre part.

Aide à l'apprentissage ►27

- Une bonne pratique pour tous les établissements d'enseignement consiste à mettre en place un processus explicite de soutien à l'apprentissage en précisant qu'il s'agit d'un dispositif destiné à aider tous les étudiants à réussir. Les types de soutien disponibles peuvent inclure:
 - Un espace réservé avec du personnel disponible selon un horaire régulier pour les étudiants qui y viennent en passant, font leurs devoirs écrits, demandent de l'aide, etc. Cela peut également être utile aux étudiants qui n'ont pas la place ou les outils pour étudier en dehors de l'école. L'accès aux ordinateurs et à Internet peut également être mis à disposition.
 - Une période supplémentaire d'application pratique ou de révision pour un cours technique, avec un surveillant.
 - Les repas, nourriture et logement subventionnés.
 - L'accès ou l'orientation vers des services de soutien supplémentaires, notamment en matière de santé, de conseil, de planification financière et d'assistance.
- Un espace permettant aux étudiants de se réunir, pour étudier ou pour un soutien personnel (par exemple, pour les étudiantes ou les membres de groupes minoritaires).

4b.4 La citoyenneté en pratique

Contrat d'apprentissage de la classe ►36 ►18

- En conjonction avec les contrats individuels d'apprentissage, les contrats par classe fournissent à la fois un modèle actif de négociation collective et un cadre pour établir les règles de conduite que les étudiants définissent eux-mêmes. L'enseignant animera un exercice visant à établir un ensemble de «règles de conduite en classe», par exemple:
 - adopter un ton courtois, envers l'enseignant et entre eux;
 - respecter l'horaire pour les cours et en rentrant des pauses;
 - être régulièrement présent aux cours, avec préavis en cas d'absence;
 - poser des questions pour clarifier;
 - aider les autres étudiants dans leur apprentissage..
- Le contrat qui en résulte doit être affiché en classe pour qu'on puisse le consulter, ce qui souligne le fait que les étudiants et les enseignants souscrivent les uns et les autres à un ensemble de règles qu'ils ont créées et acceptées, et non à des décisions arbitraires de l'enseignant.
- Le contrat d'apprentissage peut être révisé périodiquement et modifié à l'issue de discussions et de décisions de groupe. Le degré de respect du contrat par la classe peut faire partie du processus de remontée d'informations.

Remontée d'informations de la part des étudiants ►37

- On peut demander aux étudiants d'évaluer et de noter leur vécu d'apprenants, ce qui permet de développer et de renforcer les compétences et l'expérience autour d'un sentiment d'estime de soi, qui est essentiel pour les rendre moins vulnérables. Les éducateurs bénéficieront également de cette remontée d'informations, qui les aidera à améliorer leur pédagogie et la conception des programmes.

- Une enquête structurée et anonyme à choix multiples portant sur des questions telles que «J'ai assez de temps pour mettre en pratique ce que j'ai appris» ou «Le professeur prend le temps d'expliquer pour que je puisse comprendre» peut être utilisée, sur papier ou, si cela est pratique, par un système en ligne. Les questions doivent également couvrir les évaluations que portent les élèves sur la performance globale de la classe («Les élèves font preuve de courtoisie entre eux», «Je me sens encouragé à prendre la parole en classe») et sur le cadre («L'espace d'apprentissage est propre et bien organisé», «J'ai les outils et l'équipement dont j'ai besoin pour apprendre»). Lorsqu'il existe un contrat avec la classe, les remontées d'informations doivent en reprendre certains points.
- Il doit y avoir un processus clair pour faire connaître le bilan des informations ainsi remontées et ce qui va se passer. L'enseignant donne l'exemple d'une réponse appropriée au retour d'informations en rendant compte des résultats et en discutant des mesures qu'il va prendre pour répondre aux préoccupations exprimées. Les informations remontées sur la performance de la classe doivent être discutées en classe pour déterminer les actions à entreprendre: par exemple, si certains disent qu'ils n'ont pas le temps de s'exprimer en classe, les élèves peuvent décider d'établir une procédure pour que chaque élève ait le temps de poser une question.
- La remontée d'informations peut se faire à plusieurs reprises sur la durée d'un cours ou d'un programme, au moins une fois par an ou par trimestre pour les formations plus longues, potentiellement à mi-parcours, et à la fin des formations courtes, à la fois pour corriger le cap et pour donner aux étudiants l'occasion d'apprendre.

Participation à la gouvernance scolaire ►55

- Si la communauté peut dans une certaine mesure se les approprier, la formation et l'enseignement seront plus ouverts à tous et permettront d'atteindre et de desservir plus efficacement les groupes les plus défavorisés s'ils participent d'une manière ou d'une autre à la gouvernance. En outre, les élèves peuvent faire l'expérience des responsabilités et de la défense d'idées au sein de l'école. Les types de participation comprennent:
 - le conseil de parents d'élèves et de la communauté: membres de la communauté qui ont un rôle consultatif. Ils peuvent également participer au développement d'un soutien après la formation et à la création de liens avec l'emploi;
 - ces conseils peuvent avoir un rôle plus important en termes de responsabilité officielle vis-à-vis de l'établissement ou d'un projet; ils peuvent examiner les comptes annuels, les comptes-rendus sur les remontées d'informations des étudiants et d'autres questions. Ce type de structure peut être mis en place dans le cadre de projets de développement, avec la possibilité d'évoluer en organes de représentation permanents.
- Le conseil des étudiants/syndicat des étudiants: créé en tant qu'organe officiel au sein d'un établissement de formation, il a des responsabilités définies telles que la représentation des intérêts des étudiants dans les discussions avec l'administration sur des questions comme l'intendance. La création d'un organe démocratique et représentatif permet aux étudiants d'acquérir une expérience pratique de ces processus et d'acquérir compétences et confiance en soi en matière de leadership et pour s'exprimer en public. La formation donnée pour participer à ces processus pourrait être associée à une sensibilisation aux droits fondamentaux.

4b.5 Une transition réussie vers le travail décent

Les apprentissages ►66

- L'apprentissage, qui associe l'acquisition formelle de connaissances à l'expérience et à la formation sur le lieu de travail, est une stratégie qui rend la formation professionnelle accessible aux personnes qui ont besoin d'un revenu pendant leurs études. C'est également une méthode utile pour faciliter la transition vers l'emploi ou le travail indépendant grâce au suivi des employeurs. On peut tirer parti de l'apprentissage comme stratégie pour améliorer l'accès aux personnes vulnérables de la façon suivante:
 - en prolongeant le modèle de l'apprentissage à d'autres domaines et métiers, en particulier ceux où les femmes sont majoritaires;

- en développant la formation avant l'apprentissage spécifiquement pour les groupes vulnérables afin de les guider vers des métiers dans lesquels ils ne travaillent pas habituellement;
- en contactant les apprentis en poste dans l'économie informelle pour leur proposer des moyens de revaloriser les apprentissages effectués hors de l'économie formelle⁶⁵;
- en travaillant avec l'industrie et les pouvoirs publics pour créer des dispositifs qui encouragent l'apprentissage pour des groupes particuliers (par exemple, crédit accordé pour la taxe sur la formation pour les employeurs qui embauchent des apprenties).

Gagner sa vie tout en apprenant ►70

- Pour les personnes extrêmement pauvres, le manque de revenus pendant la formation est un véritable obstacle et un facteur de risque qui augmente la vulnérabilité au travail forcé. Outre le potentiel que présentent l'apprentissage et l'intégration du développement des compétences et de l'économie pour répondre à ce besoin, les pouvoirs publics et les établissements de formation professionnelle utilisent des dispositifs tels que les bourses d'études. Une autre méthode consiste à faciliter l'alternance entre l'emploi et les études à l'école, comme le programme spécial des Philippines pour l'emploi des étudiants, dans le cadre duquel les établissements de formation travaillent avec des employeurs qui proposent des emplois d'été aux étudiants. D'autres méthodes telles que l'enseignement coopératif, où la scolarité en classe alterne avec le travail (de préférence dans un secteur correspondant), peuvent répondre à la nécessité de gagner sa vie.

Aide à la transition vers l'emploi ►31

- Les portails de l'emploi, les services chargés de l'emploi et les services de placement actif, ainsi que (s'il y a lieu) d'autres initiatives gouvernementales visant à aider au placement des personnes à risque dans un emploi, telles que les allègements fiscaux, les subventions salariales partielles, les crédits de formation, sont des dispositifs importants pour faciliter la transition de la formation vers un travail décent.
- Pour les éducateurs, il faut pour ceci tisser et entretenir des contacts étroits avec les employeurs locaux et les associations de travailleurs indépendants. Lorsque les services publics de l'emploi sont solides et efficaces, les formateurs peuvent collaborer avec eux pour que les étudiants utilisent pleinement les aides disponibles. Lorsque ces services sont inefficaces ou inadaptés, les formateurs peuvent s'efforcer tant de les améliorer que de créer des services de remplacement pour leurs étudiants.

Aide à la transition vers le travail indépendant ►51

- Le financement, le tutorat, l'accompagnement, la création de coopératives ou d'associations font partie des moyens efficaces pour faciliter la transition vers le travail indépendant. Comme pour les services chargés de l'emploi, il peut y avoir des services destinés au public; par exemple, en Tunisie, le service public de l'emploi ANETI propose une formation et un accompagnement aux demandeurs d'emploi qui veulent créer leur propre entreprise. Les éducateurs peuvent faciliter l'accès des étudiants à ces services; lorsqu'ils n'existent pas, ils peuvent collaborer avec le gouvernement, les ONG et d'autres acteurs pour les créer.

4b.6 Aide au développement de la communauté pour réduire la vulnérabilité

Formation professionnelle et développement économique ciblés ►39

- En fonction des besoins et des possibilités, on peut élaborer un programme ciblé afin d'améliorer les compétences et de créer de nouveaux emplois pour une population à risque spécifique. En voici quelques exemples:
 - Formation agricole intégrée comprenant tous les éléments nécessaires à la réussite d'une exploitation agricole en milieu rural.

65 De plus amples informations sur les projets et les publications sont disponibles sur le site Web de l'OIT «L'amélioration de l'apprentissage informel», à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_171552/lang--fr/index.htm.

- Création d'entreprises sociales et formation des femmes des minorités ethniques pour qu'elles puissent y travailler, en proposant des services de randonnée et d'hébergement chez l'habitant et la vente d'artisanat traditionnel. Ce modèle respecte et préserve la culture traditionnelle tout en créant des débouchés économiques localement comme solution de remplacement à la migration.
- Formation en cuisine et en restauration qui intègre des compétences techniques et commerciales pour créer un nouveau type d'entreprise.
- La méthodologie TREE de l'OIT⁶⁶ est un exemple de la façon dont il est possible de développer la formation en parallèle avec le développement économique. Le manuel générique donne une méthode complète sur cette approche.

Processus de la méthodologie TREE

La mobilisation et le renforcement de l'autonomie des partenaires et des groupes cibles constituent la force motrice essentielle

Organisation et planification institutionnelles	Évaluation des possibilités économiques et des besoins de formation	Conception, organisation et mise en œuvre de la formation	Soutien postérieur à la formation pour le développement des micro-entreprises et l'emploi salarié
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation initiale de l'environnement et des besoins en termes de politique • Orientation des parties prenantes et des partenaires • Établissement de systèmes de gestion et de gouvernance TREE appropriés • Renforcement des capacités 	<ul style="list-style-type: none"> • Recueil et analyse des informations et évaluation de la demande du marché du travail • Profil socioéconomique de la communauté et mobilisation de la communauté • Identification des possibilités économiques et évaluation des besoins de formation • Élaboration d'études de faisabilité et de propositions de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Formuler le contenu et élaborer les programmes • Sélection des stagiaires et formation des formateurs • Mise en œuvre de la formation • Formation permanente sur le lieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès à l'emploi salarié ou au travail indépendant • Soutien à la création de petites entreprises • Faciliter l'accès au crédit, aux services consultatifs, à la commercialisation, aux technologies, etc. • Soutien à la constitution de groupes • Suivi des diplômés de la formation TREE

Intégration des questions relatives aux femmes et aux personnes handicapées, mobilisation et participation des groupes cibles au développement local

Mécanisme de surveillance de l'exécution

Créer des centres locaux de formation professionnelle ►6

- Les centres locaux de formation professionnelle peuvent servir de passerelle entre, d'une part, les compétences fondamentales et le perfectionnement et, de l'autre, la formation professionnelle comme l'EFTP. De tels centres ont été créés, par exemple en Zambie, et ont réussi à améliorer l'accès à la formation pour certains métiers manuels. Toutefois, pour être utile, cette formation doit tenir compte du marché. Ces centres locaux pourraient proposer des modules d'initiation ou transposables vers une formation plus spécialisée dispensée dans un établissement d'EFTP. Une stratégie d'accès utile serait de prévoir un dispositif permettant aux étudiants de poursuivre leurs études dans un établissement.

Intégration des compétences acquises par des moyens non formels ►69

- Certains systèmes éducatifs (Brésil, Philippines, Thaïlande, pour n'en citer que trois) prévoient de valider les compétences acquises par des moyens non formels avec des certifications reconnues de l'Éducation nationale. Les formateurs pourraient s'associer à des ONG et à d'autres organismes d'enseignement non formel afin d'enchaîner sur le développement de compétences liées à l'emploi comme étape suivante pour les personnes qui ont acquis les savoirs fondamentaux.

66 OIT. https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_499915/lang--fr/index.htm (TREE) (Genève, 2009).

4c. Outils supplémentaires pour les éducateurs

Ces activités s'adressent aux éducateurs: elles les aident à en apprendre davantage sur le travail forcé et à prendre des mesures réalistes pour faire d'eux-mêmes, de leurs collègues et de l'institution ou de l'organisation pour laquelle ils travaillent des alliés pour intervenir à titre préventif.

Autoformation des éducateurs ►30

- Consulter les ressources disponibles en ligne et identifier les groupes locaux qui s'intéressent à et interviennent dans la prévention du travail forcé (y compris la traite des personnes, le travail forcé, les droits sur le lieu de travail, etc.).
- Organiser une séance de présentation et de discussion d'une heure avec des supports (diaporama, affiches) et en informer les collègues.

Mesures de prévention dans les établissements de formation ►52 ►33

Elles peuvent comprendre:

- **Les achats:** veiller à ce que l'établissement ne s'approvisionne pas en biens ou en services auprès d'une organisation qui a recours au travail forcé à un stade quelconque de sa chaîne de valeur. Dans ce but, il faut prévoir un audit et un système de certification des fournisseurs et des méthodes de production, ce qui convient donc plutôt aux grands établissements. Le travail forcé peut aussi bien concerner des services (tels que le nettoyage, l'entretien et le traitement des déchets) que des produits (fournitures, nourriture pour les repas des étudiants). Le fait d'avoir une politique de lutte contre le travail forcé au titre des approvisionnements est en soi un moyen de sensibilisation, d'information et de communication avec les entreprises et les fournisseurs.
- **La responsabilité du personnel:** identifier au sein de l'organisation les postes et les responsabilités des personnes qui sont chargées de veiller et de réagir si des informations sur le travail forcé viennent à être remontées par les étudiants ou si elles apparaissent au cours d'interactions avec d'autres organisations (telles que les entreprises ou les agences de recrutement). Tous les membres du personnel devraient au minimum connaître les principaux problèmes liés au travail forcé et les responsabilités qui leur incombent, ce qui, pour la plupart d'entre eux, veut dire alerter un membre du personnel désigné à cet effet. Il convient de noter que, dans de nombreux cas, les étudiants préfèrent signaler les problèmes au personnel non enseignant: personnel d'entretien et de sécurité, personnel de restauration et des foyers; il est donc important que ce personnel ait conscience de ses responsabilités et y soit formé.
- **Les signalements et leur suivi:** il est essentiel de prévoir un processus explicite de suivi des signalements concernant les cas de travail forcé. Il peut comporter une vérification (le cas échéant), la mise au courant des autorités (systèmes juridique et judiciaire) et l'assistance à la personne qui fait le signalement ou qui est directement concernée. Dans tous les cas, il est essentiel de noter et d'examiner les mesures prises pour aider l'organisation à en tirer des enseignements.

L'élaboration d'une politique est un processus itératif qui doit faire participer tout le personnel de l'organisation et qui touchera et agira sur toutes les personnes et organisations en contact avec elle.

Développer un programme de formation pour les éducateurs en poste ►30 ►32 ►15

Composer un programme de formation pour d'autres éducateurs, qui repose sur ce que vous avez appris sur la question et ses incidences locales, est un bon moyen de consolider ses propres connaissances et de commencer à amplifier le niveau de sensibilisation. Parmi les exemples dont on peut s'inspirer, citons le diaporama sur la sensibilisation des éducateurs à la traite des personnes mis au point par le Centre national américain de ressources sur la traite des personnes (US National Human Trafficking Resource Centre) et les outils élaborés par A21. Une présentation peut être montée et testée dans un premier temps auprès de collègues, puis proposée plus largement à d'autres enseignants, en les encourageant à diffuser le message.

Liste de points à vérifier pour évaluer l'écosystème local des risques ►78

- Les éducateurs peuvent utiliser certaines approches de l'évaluation rurale participative pour faire participer la communauté à la définition de l'écosystème local des risques. Les facteurs à prendre en compte (questions de départ) sont notamment les suivants:

Facteurs de risque	Présence: /E/M/F
<ul style="list-style-type: none"> ► Facteurs sociaux <ul style="list-style-type: none"> • Populations exclues/marginalisées (minorités ethniques, communautés linguistiques, etc.) • Populations déplacées • Inégalité entre hommes et femmes et statut inférieur des femmes • Statut inférieur des personnes handicapées • Autres groupes/individus marginalisés ► Facteurs économiques <ul style="list-style-type: none"> • Industries/emplois locaux dans les secteurs propices au travail forcé • Schémas migratoires établis dans des secteurs propices au travail forcé • Place dominante de l'économie informelle • Modes d'exploitation dans le travail «normalisés» dans la communauté (par exemple, travail asservi, travail des enfants, etc.) ► Facteurs politiques/gouvernance <ul style="list-style-type: none"> • Faiblesse du cadre juridique vis-à-vis de la prévention du travail forcé • Protection contre le travail forcé faible/corrompue dans la pratique 	

5. Conclusion et appel à l'action

Ces directives s'adressent aux gestionnaires de programmes et aux éducateurs qui interviennent dans des contextes de développement des compétences tant formels que non formels. Leur objectif est de les aider à mieux comprendre le travail forcé dans le contexte des actions de prévention qu'ils peuvent mener, à déterminer les risques qui existent dans leurs communautés et dans leur champ d'activité, et à identifier les mesures pratiques qu'ils peuvent prendre pour éviter que leurs étudiants et les membres de leurs communautés n'en deviennent les victimes. Les éducateurs sont en mesure d'avoir un impact significatif sur les communautés et les individus par leurs actions.



Le risque de devenir victime du travail forcé peut dépendre fortement du contexte. Cela peut arriver à des personnes qui vivent dans des pays riches et bien réglementés parce qu'elles sont personnellement exposées à ce risque à cause de leur genre, de leur groupe ethnique ou de leurs antécédents. Le risque peut persister parmi les populations déplacées où il y a peu de débouchés économiques. Et la prévention ne consiste pas simplement à sensibiliser les gens au risque d'exploitation et d'abus; il s'agit de s'investir dans la création de véritables alternatives, notamment pour les personnes qui estiment n'avoir que peu d'alternatives possibles pour assurer leur subsistance et celle de leur famille.

Les éducateurs doivent tout d'abord s'informer et se renseigner sur le travail forcé en tant que phénomène mondial, et sur la manière dont les risques se manifestent dans leur communauté. Le meilleur moyen d'y parvenir est de rechercher et de créer des partenariats avec les personnes et les organisations dont la préoccupation principale est de comprendre et de prévenir le travail forcé et la traite des personnes. Il peut s'agir, entre autres, de services gouvernementaux et des agences d'application des lois, de regroupements d'entreprises et de syndicats, d'ONG et d'organisations locales. Tout en cherchant à mieux cerner le sujet, les éducateurs peuvent également faire profiter les autres de leur propre expertise sur ce qui rend une formation efficace et ouvre la voie vers l'emploi décent, créant ainsi un potentiel de collaboration et de synergie.

Deuxièmement, les éducateurs sont des spécialistes de la communication d'informations et d'idées. Ils peuvent ainsi apporter une valeur ajoutée à toute activité de sensibilisation en dehors de leur propre domaine de responsabilité. De même, dans ce domaine de responsabilité, ils peuvent s'employer à intégrer des messages et des renseignements pratiques pour informer leurs élèves, les familles et les communautés des risques du travail forcé et mieux les en prémunir.

Troisièmement, les éducateurs peuvent exercer dans de grands établissements officiels de formation ou d'EFTP, faire partie d'organismes informels de services de proximité, ou se situer entre ces deux extrêmes. Quel que soit l'endroit où ils travaillent, ils ont la possibilité de faire de leur organisation un modèle d'intégration de la prévention. Il s'agit notamment de s'assurer que tout le personnel est formé et renseigné sur le sujet, qu'il existe des mesures et des protocoles pour répondre aux étudiants qui signalent des

problèmes, et que l'organisation prend des mesures pour ne pas encourager le travail forcé dans ses chaînes d'approvisionnement et chez ses prestataires.

Quatrièmement, les éducateurs doivent veiller activement à ce que les personnes les plus vulnérables de leur communauté puissent accéder au développement des compétences et y réussir afin d'obtenir un travail décent, qu'il s'agisse d'un emploi salarié ou d'un travail indépendant. Pour les institutions les plus établies, il peut s'agir de recruter activement des étudiants au sein de groupes sous-représentés, de développer des stratégies d'accès (telles que la préformation ou les passerelles) et d'être plus à l'écoute des besoins des étudiants pour leur permettre de réussir. À l'inverse, les programmes visant à apporter un soutien social aux populations vulnérables chercheront à améliorer la qualité et la pertinence vis-à-vis du marché des formations qu'ils proposent.

Enfin, les éducateurs ont la capacité de veiller à ce que le développement des compétences contribue au développement économique et à la capacité d'action des communautés. Concrètement, il peut simplement s'agir de veiller à ce que les compétences enseignées correspondent à la demande et aux débouchés sur le marché. Cela peut aussi concerner l'intégration des méthodes d'apprentissage et de gestion des classes qui renforcent l'assurance des élèves, leur capacité à s'exprimer et leur sentiment de dignité.

Ces directives proposent plusieurs activités pratiques que les éducateurs pourront adapter et utiliser dans leur travail. Il y a 13 idées pour sensibiliser, 23 pour réduire la vulnérabilité et quatre outils à l'usage des éducateurs. Ils sont en outre complétés par une liste de quelque 80 références et sources d'information différentes, notamment des études, des guides, des plans de cours et des programmes pédagogiques détaillés et prêts à l'emploi.

Les éducateurs ont la possibilité, et la responsabilité, d'agir de façon positive sur la vie des gens. La prévention du travail forcé est l'une des plus importantes causes à laquelle ils peuvent choisir d'adhérer – ou non. Nous espérons que ces directives vous aideront à intervenir en faveur de la prévention et à donner les moyens d'agir à ceux qui sont concernés.

6. Références et ressources utiles

Les références et ressources annotées ci-après comprennent celles qui sont citées dans les directives ainsi que des ressources utiles supplémentaires.

Thèmes:

- ▶ ACCÈS
- ▶ DÉVELOPPEMENT
- ▶ ENTREPRISES
- ▶ FINANCE
- ▶ MIGRATION
- ▶ ORIENTATION
- ▶ PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ENSEIGNANT
- ▶ PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ÉTUDIANT
- ▶ RECHERCHE
- ▶ SENSIBILISATION
- ▶ SYNDICAT
- ▶ TRIPARTISME

#	Intitulé	Description	Thème
1	Anti Slavery International. 2017. Community Schools for Children of Slave Descent in Niger , projets financés par Comic Relief, 2007-2017.	Ce projet portait sur la création d'écoles communautaires dans des communautés où il n'existait pas d'enseignement public et où la majorité de la population avait été historiquement réduite en esclavage en raison de traditions liées à la culture et aux castes. La prévention axée sur les compétences reposait sur des éléments tels que la forte implication de la communauté et des parents dans la création et le fonctionnement des écoles, et l'utilisation des comités d'enfants dans la gestion des écoles. Cette pratique ainsi que le contenu de l'enseignement, et l'action positive des autorités nationales de l'éducation, ont permis de modifier durablement la façon dont les communautés et les individus qui les composent comprennent leurs droits et leur valeur, et de faire évoluer leurs attentes sur leurs perspectives d'avenir éducatives, sociales, économiques et politiques et celles de leurs enfants.	ACCÈS
2	Brésil. 2020. Plano ProgreDir (Plan d'avancement).	Portail en ligne mis à disposition par le gouvernement, qui propose aux Brésiliens à faibles revenus l'accès à des cours gratuits dispensés par différents prestataires, la recherche d'emploi et l'accompagnement à la création d'entreprise, y compris le microcrédit.	ACCÈS
3	Childline Thaïlande. 2020. Activités du Hub Youth Club, Bangkok, Thaïlande. Disponible à l'adresse: https://childlinethailand.org/what-we-do/the-hub/ [14 août 2020].	Géré par la Fondation nationale de la ligne d'assistance à l'enfance, ce club de jeunes est situé dans un quartier de Bangkok où se rassemblent les enfants des rues. Il leur propose des conseils, les aiguille en matière de santé et d'éducation, ainsi que des compétences fondamentales applicables dans la vie courante pour aider les enfants à risque à se mettre en rapport avec les services disponibles. Il existe également un service mobile de proximité. La fondation propose également des formations de sensibilisation pour les enseignants, le personnel et les élèves des écoles classiques.	ACCÈS
4	OIT. 2013. Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). Good practices and lessons learned - Converging against child labour: Support for India's model New Delhi, équipe de soutien technique pour le travail décent pour l'Asie du Sud et bureau national de l'OIT pour l'Inde.	Ce rapport présente les enseignements tirés d'un large éventail d'interventions, ayant pour thème général l'action coordonnée de différents niveaux de gouvernement et d'autres acteurs. Parmi les exemples pertinents pour la prévention et le développement des compétences, on peut citer l'identification des facteurs de risque pour les enfants (un autre enfant – frère ou sœur – qui travaille, des facteurs socio-économiques, l'abandon ou le risque de rupture scolaire) et la mise au point d'interventions adaptées à l'âge des bénéficiaires, notamment des programmes scolaires standards adaptés qui intègrent l'acquisition de compétences applicables à la vie courante et une formation nécessaire au travail, et la mise en place de centres de ressources pédagogiques. Ces programmes proposent des compétences sociales et une intervention productive pour que les enfants n'aient pas à travailler. Une des stratégies innovantes a consisté à adapter les programmes de formation professionnelle officiels pour mieux aider les filles en ciblant un nombre égal de filles et de garçons dès l'inscription, en veillant à ce que les filles puissent accéder à la formation et en remettant en question les stéréotypes sexistes concernant les métiers qui conviennent aux filles. On peut voir un exemple d'accessibilité à Surat, où la formation professionnelle, avec remise de certificats officiels, était proposée non loin du domicile des filles afin qu'elles puissent y assister.	ACCÈS

#	Intitulé	Description	Thème
5	—. 2014. Reducing Vulnerability to Bonded Labour Project: India 2011-13 .	Ce projet portait sur le travail asservi dans les fours à briques dans plusieurs régions de l'Inde. Les aspects du projet relatifs au développement des compétences reposaient sur des partenariats solides et une prise en main du projet par les gouvernements des États et d'autres acteurs: <ul style="list-style-type: none"> • des compétences pour les ouvriers briquetiers afin d'améliorer la qualité de leur travail et leur rémunération dans les fours; • une formation dispensée localement afin de proposer une autre solution à la migration pour gagner sa vie et être armé contre la servitude pour dettes; • des écoles pour les enfants des migrants travaillant aux fours; • la formation des prestataires en services financiers afin d'améliorer l'accès des ouvriers et de ceux qui, autrement, émigreraient pour ce travail. 	ACCÈS
6	—. 2019. Projet de l'OIT ARISE – Children's Opportunities through Investment in Community Education (Brésil, Malawi et Zambie).	Ce projet de l'OIT a été réalisé au Brésil, au Malawi et en Zambie. Son but était de lutter contre le travail des enfants en les intégrant dans le système éducatif formel, en leur donnant des compétences professionnelles tout en répondant aux problèmes de subsistance des familles. Une évaluation du projet zambien en 2019 a relevé plusieurs points utiles: <ul style="list-style-type: none"> • Ce projet de l'OIT a été réalisé au Brésil, au Malawi et en Zambie. Son but était de lutter contre le travail des enfants en les intégrant dans le système éducatif formel, en leur donnant des compétences professionnelles tout en répondant aux problèmes de subsistance des familles. Une évaluation du projet zambien en 2019 a relevé plusieurs points utiles: • Le travail des enfants étant dû à la pauvreté, le projet s'est efforcé d'améliorer les moyens de subsistance des parents et tuteurs. • La formation professionnelle dispensée, de qualité limitée, ne tenait pas compte des besoins du marché: il n'y avait pas eu d'évaluation des besoins du marché et des débouchés avant de faire la sélection des compétences; les formateurs n'étaient pas qualifiés. Toutefois, les centres locaux de compétences professionnelles représentent un modèle utile car ils rendent la formation accessible. • Lorsque la formation professionnelle reçue est adaptée, les personnes formées ont besoin d'outils pour appliquer leurs compétences. • La méthode SCREAM, qui passe par une approche créative pour donner aux enfants les moyens de créer et de diffuser des messages de sensibilisation, est considérée comme très efficace. 	ACCÈS
7	Escravo, Nem Pensar! (L'esclavage, pas question!). 2020. Disponible à l'adresse: http://escravonempensar.org.br/ [14 août 2020].	Cette ONG assure la formation des éducateurs, en partenariat avec les autorités locales, comme base d'actions locales. Elle propose également des programmes d'enseignement et des supports de référence.	SENSIBILISATION

#	Intitulé	Description	Thème
8	Organisation internationale pour les migrations (OIM). 2014. <i>Integrating awareness in the education systems of Georgia, Armenia and Azerbaijan. 2008-2014.</i> Les manuels des enseignants et des apprenants réalisés par l'Arménie sont disponibles à l'adresse: https://publications.iom.int/books/human-trafficking-manual-lecturers-and-students https://publications.iom.int/books/human-trafficking-manual-teachers-revised-edition	Ces trois projets, réalisés avec l'OIM et des partenaires du secteur éducatif, ont porté sur l'intégration de la sensibilisation à la traite et à l'esclavage moderne dans le tronc commun du programme scolaire. Des contenus ont été ajoutés aux textes et au programme de sciences sociales pour les classes de la quatrième à la terminale en Arménie, et aux cours d'éducation civique obligatoires pour les classes de troisième et de seconde en Géorgie. En outre, l'Arménie a rédigé un manuel sur la «Traite et l'exploitation des êtres humains» à l'intention des élèves professeurs (futurs enseignants) dans les universités et prévoit d'intégrer le thème de la sensibilisation à la prévention dans tous les programmes universitaires. La capacité des enseignants à en dispenser efficacement le contenu est assurée par leur formation et une mise à niveau. Les plans nationaux d'action contre la traite dans les trois pays prévoient de sensibiliser le public à ce sujet. Le contenu des manuels scolaires et des plans de cours font partie des supports fournis. Le plan de cours comprend huit leçons de 45 minutes qui présentent le sujet et invitent les élèves à une discussion et à un jeu de rôles pour qu'ils le saisissent mieux, acquièrent ainsi des compétences leur permettant d'éviter la traite, sachent prendre des décisions judicieuses concernant le travail à l'étranger et participent à la lutte contre la traite. Ces plans de cours pourraient être facilement adaptés et utilisés dans d'autres contextes.	SENSIBILISATION
9	OIT. La défense des droits de l'enfant par l'éducation, les arts et les médias (SCREAM) Adresse du site: https://www.ilo.org/ipecc/Campaignadvocacy/Scream/lang-fr/index.htm [17 août 2020].	Il s'agit d'une série de 14 modules à l'intention des éducateurs, conçus pour aider les jeunes à communiquer à leurs communautés des messages sur le travail des enfants. La méthodologie repose sur les arts: théâtre, écriture créative, musique et arts visuels, et sur les médias. SCREAM cherche également à canaliser l'énergie créative des enfants et des jeunes de manière positive et constructive, et encourage le transfert de savoir d'égal à égal, où les jeunes s'adressent à d'autres jeunes. SCREAM est constitué de modules flexibles. Les activités peuvent être adaptées en fonction du temps et des moyens disponibles et s'inscrire dans un programme pédagogique d'un an ou prendre la forme d'ateliers ponctuels. Ces modules génériques peuvent s'adapter à tout contexte géographique ou culturel et à tout milieu formel ou non formel. Dans plusieurs pays, SCREAM a été associé ou intégré aux programmes nationaux, souvent avec la participation active des syndicats d'enseignants et des autorités chargées de l'éducation publique.	SENSIBILISATION
10	Rede de Ação Integrada de Combate à Escravidão (RAICE) (Réseau d'action intégrée de lutte contre l'esclavage). Brésil. 2020. Disponible à l'adresse: http://www.inai.org.br/site/acoes-integradadas [14 août 2020].	Il s'agit d'une initiative communautaire qui vise à mieux armer les communautés contre l'esclavage: en identifiant les communautés à risque; en cernant les facteurs de risque; en renforçant les initiatives contre l'esclavage dans la communauté par la formation d'intervenants locaux et en nouant des liens plus étroits entre organisations; et en créant des organisations et réseaux locaux qui aident les familles et les individus à accéder à la terre, à la formation et au microcrédit.	SENSIBILISATION

#	Intitulé	Description	Thème
11	Anti-Slavery International and the Ethical Trading Initiative. 2017. <i>Base Code Guidance: Modern Slavery</i> (ETI-ASI/V1.1/08/17).	C'est un outil destiné aux entreprises et donc utile pour les formateurs qui cherchent à nouer des contacts avec les employeurs et les possibilités d'emploi dans le cadre de la formation professionnelle. Il propose un code de pratique qui repose sur le droit et les instruments internationaux et une assistance pratique pour sa mise en œuvre. Pour le développement des compétences notamment, le code invite les entreprises à examiner leurs chaînes d'approvisionnement, en mettant l'accent sur la nécessité «d'encourager le renforcement des capacités des fournisseurs plutôt que d'insister sur le respect de la réglementation par la contrainte». Il ouvre ainsi une voie d'action possible avec les employeurs sur les chaînes d'approvisionnement pour accroître les compétences de leur main-d'œuvre, ce qui conduit à améliorer la productivité et les conditions de travail.	ENTREPRISES
12	Ethical Trading Initiative et Ergon Associates. s.d. <i>Managing Risks Associate with Modern Slavery: A good practice note for the Private Sector.</i>	Cette note sur les bonnes pratiques propose des informations, des conseils et des analyses aux institutions et organisations du secteur privé, afin de les aider à voir si l'esclavage moderne risque de figurer dans leur fonctionnement, et à agir pour prévenir et limiter ce risque. Elle comprend des informations sur les définitions et le contexte juridique ainsi que des outils pratiques permettant d'identifier les risques, de s'en prémunir et de prendre en charge les travailleurs concernés. Dans le cadre du développement des compétences, c'est une ressource utile pour aider les employeurs et les groupements sectoriels à comprendre le sujet, et les accompagner dans leurs actions visant à prévenir le travail forcé et à lutter contre. Le ton et les outils pratiques qui s'adressent spécifiquement aux entreprises, comme les listes de points à vérifier pour le recrutement et l'examen du lieu de travail et de la chaîne d'approvisionnement, en font un outil utile.	ENTREPRISES
13	Global Business Coalition Against Human Trafficking. Site: https://www.gbcat.org [14 août 2020].	Cette initiative destinée aux entreprises entreprend de lutter contre le travail forcé dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement des entreprises. Partenariat d'intérêts commerciaux internationaux, la coalition s'intéresse particulièrement à l'aide à apporter aux moyennes et petites entreprises des chaînes d'approvisionnement pour assurer un suivi et éviter l'esclavage moderne. Les ressources qu'elle met à disposition comprennent: • une boîte à outils sur la gestion des risques, qui explique aux PME en quoi l'esclavage moderne les concerne, avec des exemples vécus, et souligne les principaux risques, comme les horaires de travail, le recours aux migrants dans le travail et la confiscation des documents d'identité; • la carte interactive de l'esclavage moderne, qui aide les entreprises à trouver des partenaires pour agir et prévenir l'esclavage moderne par secteur, lieu et centre d'intérêt.	ENTREPRISES
14	Amnesty International. s.d. <i>Slavery Today: Human Rights in the Curriculum.</i>	Développé pour les enseignants du Royaume-Uni, ce jeu de six activités peut être intégré aux cours sur la citoyenneté, l'histoire et les sujets connexes. Chaque activité comprend des instructions claires pour l'enseignant ainsi que les ressources à utiliser. Les sujets abordés sont la sensibilisation, le dispositif juridique et la prévention.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT

#	Intitulé	Description	Thème
15	A21 <i>Human Trafficking Awareness Program</i> . (A21: Programme de sensibilisation à la traite des êtres humains). Disponible à l'adresse: https://www.a21.org/content/pae/go2wh4 [14 août 2020].	Cet organisme de lutte contre la traite des personnes a créé plusieurs ressources pédagogiques qui peuvent être utilisées ou adaptées pour sensibiliser les jeunes et leur fournir des moyens de se protéger et de protéger leurs amis. Ces ressources comprennent des guides pour les parents, un programme pédagogique basé sur le jeu pour les enfants, un programme d'études secondaires qui permet aux enseignants d'instruire les élèves, et un programme d'éveil qui comprend trois sessions d'une heure (destinées aux jeunes de 13 ans et plus). Le programme d'éveil est disponible en huit langues et 13 versions et comprend des vidéos en ligne. Des supports de formation et des vidéos destinés aux animateurs sont également prévus.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT
16	Catholic School Teachers' Association of Ontario. 2013. <i>Human Trafficking – Dignity and Worth of the Human Person</i> .	Il s'agit d'un programme destiné aux élèves de la cinquième à la terminale, qui comprend six leçons, une par année, chacune sur un thème différent, de l'introduction du sujet (en cinquième) à l'élaboration de plans d'action personnels pour le combattre (en terminale). Chaque leçon contient des activités, des ressources utiles et des documents de référence, des guides de l'enseignant et des outils de suivi et d'évaluation (jeux de questions).	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT
17	Harvard Graduate School on Education. s.d. <i>Time management lesson plan</i> .	Plan de cours pour une leçon d'une heure et demie sur la gestion du temps, à réaliser en trois sessions.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT
18	Intervention Central. <i>Modèles de contrats d'apprentissage</i> . Disponible à l'adresse: https://www.interventioncentral.org/behavioral-interventions/motivation/how-increase-motivation-learning-contracts [17 août 2020].	Ces ressources en ligne aident à rédiger les contrats d'apprentissage. «Un contrat d'apprentissage est un document librement consenti, rempli par l'apprenant, qui décrit les actions que ce dernier promet de prendre dans le cadre d'un cours pour réussir dans ses études. Il est signé par l'apprenant, l'enseignant et (éventuellement) le parent. L'avantage de tels contrats, cependant, est de structurer et d'encadrer sur le plan pédagogique, de motiver les apprenants en difficulté en leur faisant promettre publiquement d'adopter des comportements spécifiques et positifs dans leurs études et leur apprentissage, et de servir de véhicule pour amener les enseignants et les apprenants à s'entendre sur les objectifs du cours qui sont importants et sur la manière de les atteindre.»	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT
19	OIT. Projet BRIDGE, Pérou. Disponible à l'adresse: http://jec.perueduca.pe/?page_id=253 [17 août 2020]. Le site Internet dispose également de nombreuses autres ressources vidéo.	Ce projet comprend des formations et des ressources utiles pour les élèves du secondaire afin de les rendre moins vulnérables au travail forcé et à la traite des personnes en leur faisant prendre conscience du risque, ainsi qu'à leurs parents, et en leur donnant des compétences concrètes utiles pour avoir conscience de leurs droits, prendre des décisions et établir des réseaux de soutien. Des programmes de cours détaillés (un pour le deuxième cycle du secondaire et un pour le premier cycle du secondaire) sur le travail forcé et la traite des personnes sont disponibles en ligne.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT

#	Intitulé	Description	Thème
20	—. 2006. <i>Training Materials for a Global Alliance Against Forced Labour</i> .	Ce guide contient 57 «dossiers de formation» regroupés en quatre parties: 1) une introduction générale, le rôle de l'État; 2) la pauvreté et la discrimination; 3) la migration; et 4) la traite. Chaque dossier représente une leçon, comprenant des propositions de méthodes pédagogiques et des documents à distribuer qui peuvent être utilisés sous forme de série de leçons ou comme leçon autonome. Sont également proposées 26 activités individuelles conçues pour faire participer les apprenants et approfondir leurs connaissances. Elles peuvent faire partie de la leçon contenue dans un dossier ou être utilisées séparément pour introduire un sujet particulier.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT
21	Rabbi, D.; Rabbi, E. 2015. <i>Modern Slavery Curriculum Project</i> . Voir aussi https://www.freetheslaves.net/take-action/faith-in-action-ending-slavery/ .	Il s'agit d'un programme complet comprenant des activités destinées aux enfants, aux adolescents et aux adultes, conçu pour leur faire prendre conscience de l'esclavage moderne et de la nécessité d'agir contre ce fléau dans le contexte de l'instruction et de la pratique religieuses juives. C'est un bon modèle pour toute organisation confessionnelle, car il permet de faire le lien entre l'instruction religieuse et la prise de conscience dans un contexte adapté culturellement.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT
22	Skills you need. <i>Time management summary</i> . Disponible à l'adresse: https://www.skillsyouneed.com/ps/time-management.html [17 août 2020].	Une synthèse facile à lire des principales techniques et méthodes pour gérer son temps.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT
23	The Advocates for Human Rights. 2010. <i>The Rights of Workers in United States: Lesson Plan – Understanding modern-day slavery (Grade Level: 9–12)</i> .	Cette ressource des États-Unis est destinée aux écoles secondaires, de la troisième à la terminale. Elle comprend quatre activités et une rédaction finale, à réaliser sur 2 à 5 heures de cours. Elle convient également aux adultes. Les activités sont interactives et comprennent des documents à distribuer sur des études de cas, des sources d'information, les bases de la législation internationale, etc. Chaque activité est décrite en détail et les documents à distribuer sont fournis. Elle peut être adaptée à toute situation nationale ou locale spécifique.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT
24	The Clewer Initiative and Just Enough Group: <i>Modern Slavery Lesson Plans</i> [17 août 2020].	Ces plans de cours élaborés par The Clewer Initiative de l'Église anglicane proposent des outils pédagogiques aux enseignants des écoles britanniques. Ils comportent des supports pour toutes les années de la scolarité (de 5 à 18 ans) dont des plans de cours complets avec du matériel pédagogique, des activités et des liens qui renvoient vers des sources d'information externes pour aller plus loin sur le sujet.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT
25	UNICEF. Interfaith Group. s.d. <i>Interfaith Toolkit to End Trafficking</i> .	Ce guide a été préparé par un groupe interconfessionnel qui affirme: «Ensemble, en l'honneur de nos traditions religieuses, nous reconnaissons que la traite des enfants et l'esclavage moderne violent la conviction fondamentale que toutes les personnes sont égales et méritent la même liberté, le même respect et la même dignité. Par solidarité avec les victimes et ceux qui en ont réchappé, nous sommes déterminés à encourager une action spirituelle et pratique de toutes les confessions de par le monde pour mettre fin aux abus, à l'exploitation et à la traite de tous les enfants partout dans le monde.» Le guide comprend des contributions du bouddhisme, du christianisme, de l'hindouisme, de l'islam, du judaïsme et de l'universalisme unitarien.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT

#	Intitulé	Description	Thème
26	Washington Inter-Religious Staff Community Working Group on Human Trafficking. 2019. Interfaith Toolkit on Human Trafficking .	Ce guide a été préparé par le groupe de travail de la communauté inter-religieuse de Washington sur la traite des personnes. Il rassemble des éléments d'information sur la traite des personnes et des ressources basées sur la doctrine des religions baha'ïe, catholique, juive, musulmane et protestante. Ce peut être une ressource utile pour les éducateurs qui cherchent à établir des alliances avec des autorités religieuses.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / ÉTUDIANT
27	Exemples de ressources permettant d'améliorer la rétention des élèves et les résultats.	<p>https://digitalmarketinginstitute.com/en-ca/blog/8-ways-to-improve-student-experience-and-boost-retention</p> <p>https://www.hanoverresearch.com/media/Strategies-for-Improving-Student-Retention.pdf</p> <p>https://www.unit4.com/blog/10-ways-to-increase-student-retention</p> <p>https://www.u-planner.com/en-us/blog/seven-best-practices-to-boost-student-retention-in-higher-education</p> <p>Étude sur les facteurs et les stratégies de rétention des élèves après l'école secondaire: https://www.algonquincollege.com/academic-success/files/2014/12/Overview-of-Student-Retention-Theories-Strategies-and-Practices-at-Peer-Institutions.pdf?file=2014/12/Overview-of-Student-Retention-Theories-Strategies-and-Practices-at-Peer-Institutions.pdf</p> <p>N. Zepke. 2018. "Supporting TVET Learners' Success with Peer-Facilitated Learning and Active Citizenship", dans S. McGrath, M. Mulder, J. Papier, R. Stuart (éd.). Handbook of Vocational Education and Training (Londres, Springer).</p> <p>Étude sur les raisons de l'abandon des études dans un collège technique en Malaisie: http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/63644.</p> <p>Étude des causes d'abandon dans l'EFTP en Afrique du Sud: https://journals.co.za/content/journal/10520/EJC-1ba4fbfa7e.</p>	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ ENSEIGNANT
28	Gouvernement de l'Alberta, Canada. <i>Learning styles</i> . Disponible à l'adresse: https://alis.alberta.ca/explore-education-and-training/what-s-your-learning-style/ [17 août 2020].	Un jeu de questions en ligne pour déterminer le profil pédagogique. Peut être utilisé ou adapté pour une utilisation hors ligne.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ ENSEIGNANT
29	La Strada International. 2007. <i>Human rights and Trafficking in Women and Young People in Europe: Teacher's Manual</i> .	Ce manuel propose des supports pédagogiques pour les enseignants et des informations générales sur la prévention de la traite et l'exploitation des enfants. Le premier chapitre donne une définition de la traite et brosse un tableau de la situation internationale et nationale en Ukraine. Le deuxième chapitre présente la législation sur la protection des droits fondamentaux et la prévention de la traite, au niveau tant international que national. Le troisième chapitre donne un aperçu des actions de lutte contre la traite des personnes menées par le gouvernement ukrainien de 2002 à 2004 et du rôle des ONG dans ce travail. Le chapitre quatre donne des lignes directrices sur les méthodes applicables aux activités éducatives destinées aux lycéens et aux étudiants ainsi que des conseils pour les voyages à l'étranger; il aborde le sujet de l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, celui du travail des enfants, la notion de genre, les stéréotypes sexistes et la question du genre dans le milieu familial, au travail et en politique.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ ENSEIGNANT

#	Intitulé	Description	Thème
30	National Human Trafficking Resource Centre: <i>Human Trafficking Awareness for Educators</i> [17 août 2020].	Ce diaporama en ligne de 32 planches venu des États-Unis vise à aider les éducateurs à comprendre la traite des personnes et à mettre au point des méthodes de prévention et de réponse efficaces qu'ils peuvent intégrer dans leur pratique. Il est commenté par un narrateur et comprend des notes et des liens vers des ressources supplémentaires. Il pourrait servir à introduire facilement le sujet et constituer une base permettant aux éducateurs de discuter de ce qui s'applique dans leur contexte.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ ENSEIGNANT
31	ILO. 2015. <i>Job Search Clubs - ILO Manual</i> .	Il s'agit d'un manuel destiné aux éducateurs et au personnel des services de l'emploi, qui vise à aider les jeunes à faire la transition de l'école au monde du travail.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ ENSEIGNANT
32	Online Training Initiative to Address Human Trafficking. Disponible à l'adresse: http://training.helping-traffickedpersons.org/ [17 août 2020].	Ce module de formation en ligne gratuit est destiné aux prestataires de services (professionnels de la santé, police, juristes, etc.). Il comprend un cours général en neuf modules nécessitant 10 à 12 heures de travail ainsi que des modules spécialisés destinés à différentes professions. Ce peut être un outil utile pour les éducateurs qui veulent comprendre les enjeux. Ce service, financé par la province de l'Ontario au Canada, est disponible en anglais et en français.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ ENSEIGNANT
33	Prevention Organized To Educate Children on Trafficking (PROTECT) (Prévention organisée pour éduquer les enfants sur la traite). Disponible à l'adresse: https://protectnow.org/training-for-schools-and-county-stakeholders/ [17 août 2020].	Ce programme des États-Unis dispense au personnel scolaire (à titre onéreux) une formation complète et des modalités de signalement ayant pour but d'informer les élèves (de la maternelle à la terminale) à titre préventif et d'être préparé en cas de révélation de situations d'abus. L'approche PROTECT pour former les enseignants et le personnel repose sur l'idée que c'est un préalable nécessaire avant de donner des cours de sensibilisation à des personnes qui peuvent avoir été affectées.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ ENSEIGNANT
34	Resilient Educator. 2020. <i>Teaching styles</i> . Disponible à l'adresse: https://resilienteducator.com/classroom-resources/5-types-of-classroom-teaching-styles/ [17 Aug 2020].	Une synthèse facile à lire sur cinq styles d'enseignement et leur utilité dans différents contextes.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ ENSEIGNANT
35	The Training and Development World. Disponible à l'adresse: http://thetrainingworld.com/resources/Improving_Training_Effectiveness/ [18 août 2020].	Il s'agit d'une source d'information en ligne destinée aux formateurs, qui comporte des ressources et des références pour aider à développer et à améliorer la formation. Ce lien renvoie à un petit guide pour améliorer l'utilité de la formation, par des méthodes telles que le suivi après la formation, la participation des employeurs dans la formation et le fait de demander aux étudiants de transmettre la formation à d'autres personnes. Le site propose de nombreuses idées pratiques et des ressources utiles.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ ENSEIGNANT

#	Intitulé	Description	Thème
36	Université du Colorado, Denver. <i>Learning contracts online tutorial</i> . Disponible à l'adresse: http://www.ucdenver.edu/faculty_staff/faculty/center-for-faculty-development/Documents/Tutorials/LearningContracts/index.htm [17 août 2020].	Il s'agit d'une ressource en ligne en 12 étapes destinée aux éducateurs pour présenter le sujet des contrats d'acquisition de connaissances et apprendre à les appliquer dans leur propre travail.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ENSEIGNANT
37	Western University of Canada, Centre for Teaching and Learning. (Université occidentale du Canada, Centre de pédagogie et d'apprentissage). <i>Tools for getting student feedback</i> . Disponible à l'adresse: https://teaching.uwo.ca/awardsdossiers/teaching-feedback.html [17 août 2020].	Cette page Internet d'une université canadienne propose des liens qui renvoient à plusieurs outils permettant aux éducateurs d'obtenir les commentaires des étudiants, soit de manière informelle pendant les cours, soit sous forme d'un questionnaire structuré.	PROGRAMME PÉDAGOGIQUE/ENSEIGNANT
38	OIT. 2018. <i>Guidelines for Non-Formal Market-Based Skills Training in Lebanon</i> .	Ces lignes directrices ont été élaborées pour aider les prestataires de formation professionnelle non formelle au Liban par des conseils spécifiques sur la manière d'améliorer l'utilité de leurs programmes selon les besoins du marché et leur incidence sur l'emploi. Ces documents serviront à de nombreux formateurs du secteur non formel.	DÉVELOPPEMENT
39	—. 2009. <i>La formation professionnelle en milieu rural. Manuel générique sur la formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE)</i>	Ce manuel est un guide complet pour élaborer et dispenser des formations visant à donner les moyens d'agir aux pauvres des zones rurales en particulier, notamment par des méthodes destinées aux femmes et aux personnes en situation de handicap. Il comprend une multitude de ressources concrètes et pratiques pour construire des formations capables de développer les compétences et les débouchés économiques afin de créer des moyens de subsistance dans les communautés locales. Les grandes étapes sont: mobiliser les acteurs; identifier des débouchés économiques et les besoins en formation; concevoir et dispenser la formation; et assurer un accompagnement après la formation pour réaliser la transition vers le travail salarié ou indépendant. Ces étapes s'appliquent à toutes les formations, mais plus particulièrement celles des populations vulnérables qui peuvent être exposées au risque du travail forcé par manque d'opportunités ou qui se sentent impuissantes et privées de choix. Parmi les outils pratiques qui sont fournis figurent des formulaires et un guide pour la réalisation d'études de marché (afin d'identifier des débouchés de production ou de vente nouveaux ou supplémentaires), des descriptions détaillées et des outils portant sur dix techniques d'enseignement différentes, ainsi qu'un modèle pour l'élaboration d'un programme de cours.	DÉVELOPPEMENT

#	Intitulé	Description	Thème
40	Agence de la consommation en matière financière du Canada; Commission des valeurs mobilières de l'Ontario; Ellen Roseman. <i>Atelier de formation aux questions financières</i> . Disponible à l'adresse: https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/services/finances-personnelles.html [18 août 2020].	L'atelier «Finances personnelles: notions de base» est destiné à aider les jeunes adultes à apprendre à établir un budget, à découvrir l'épargne, le crédit, les investissements, à prévenir la fraude et à savoir planifier ses finances. Il a été créé par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada et la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, en collaboration avec Ellen Roseman, auteure et journaliste spécialiste des questions financières. Le matériel de l'atelier est disponible en anglais et en français et comprend les ressources gratuites suivantes: manuel du présentateur, manuels des participants, diaporama, formulaire d'évaluation des participants et vidéos d'apprentissage en ligne.	FINANCE
41	Next Gen Personal Finance. s.d. <i>Financial planning activity: Le jeu des grains de café</i> . Disponible à l'adresse: https://www.ngpf.org/blog/activity/looking-for-a-great-hands-on-budgeting-activity/ [18 août 2020].	Il s'agit d'un jeu de gestion budgétaire où les joueurs se voient attribuer 20 grains de café, qu'ils répartissent sur différentes activités parmi des catégories de dépenses. Les détails sont à adapter aux conditions locales, sachant que ce jeu a été créé aux États-Unis.	FINANCE
42	OIT. 2014. <i>Trainee's Guide: Financial Education for Workers in Africa - Manage Your Money Smartly</i> . —. 2001. <i>Trainee guide: Financial education for youth</i> . (en anglais et en népalais).	Ces guides de l'OIT destinés à l'apprenant présentent les connaissances, les compétences et les outils fondamentaux utiles pour gagner sa vie, dépenser, établir un budget et faire appel à des services financiers tels que l'épargne, le crédit, les virements et l'assurance. Ils s'utilisent comme cahier d'exercices pendant la formation et comme guide de référence rapide par la suite. Un guide de l'apprenant élaboré par le bureau national de l'OIT au Népal sert de cahier d'exercices pendant la formation et aide à retenir les principaux messages et compétences en matière de finances personnelles.	FINANCE
43	—. 2008. <i>Financial Education: Trainers Guide (Cambodia)</i> (en anglais et en khmer).	Ce guide propose des ressources utiles, des plans de cours et des jeux de rôles pour l'apprentissage interactif des questions de gestion budgétaire. Il aide les étudiants à comprendre les notions de dette et de remboursement et les autres méthodes de financement. • Le guide du formateur contient neuf modules et 21 aides à la formation avec des activités spécifiques. L'apprenant établira un budget et un plan d'épargne au cours du programme. • Il est conçu comme un livre que l'étudiant doit compléter sur dix séances, avec la création d'un budget et d'un plan d'épargne, et se termine par une section sur la façon d'identifier des possibilités d'emploi salarié et de travail indépendant en fonction des compétences et des préférences personnelles. Il peut facilement faire partie d'un programme de développement des compétences.	FINANCE

#	Intitulé	Description	Thème
44	Practical Money Skills, Foster City, CA. s.d. <i>Avengers: Saving the day</i> – (bande dessinée d'initiation aux questions financières). Disponible à l'adresse: https://www.practicalmoneyskills.com/resources/comics/avengers [17 août 2020].	Il s'agit d'un guide de l'enseignant et d'une bande dessinée réalisés en huit langues. Des versions espagnole et anglaise sont téléchargeables sur ce site, qui contient également d'autres ressources et des jeux d'initiation aux questions financières.	FINANCE
45	Practical Money Skills, Foster City, CA. <i>Practical Money Skills</i> . [17 août 2020].	Ce site contient des liens qui renvoient à de nombreuses ressources, notamment des plans de cours détaillés et des jeux en ligne. Les sites sont disponibles en plusieurs langues et comprennent des variantes régionales.	FINANCE
46	OIM. 2019. <i>Migrants and their Vulnerability to Human Trafficking, Modern Slavery and Forced Labour</i> .	Évaluation complète des risques encourus par les migrants à tous les stades, et actions préconisées devant ces risques. Pour la prévention, elle aborde des éléments relatifs aux compétences, notamment l'accès aux services et les débouchés possibles pour améliorer des moyens de subsistance.	MIGRATION
47	ILO. <i>Travailler en liberté</i> . [17 août 2020]. —, <i>Lessons learned</i> . [17 août 2020].	Le programme «Travailler en liberté» encourage l'indépendance financière, l'instruction, le recrutement équitable, la migration sûre et le travail décent pour les femmes et les filles d'Asie du Sud. Le programme opère également au Moyen-Orient. Un élément clé du programme est la «formation avant le départ», qui aide les femmes à prendre des décisions leur permettant d'atteindre leur objectif de gagner leur vie sans avoir à émigrer. Des guides, outils et ressources issus des différents projets nationaux sont disponibles. Des enseignements ont été tirés des activités du programme jusqu'en 2018. Ils proposent des idées spécifiques sur la conception d'un programme pour trouver une solution aux imprévus, notamment les difficultés associées à l'élaboration d'alternatives à la migration et à la question complexe de la sensibilisation.	MIGRATION
48	Australie. 2018. <i>Modern Slavery Act 2018</i> .	C'est un exemple de législation nationale ayant pour objet de lutter contre le travail forcé en obligeant les entreprises à évaluer et à signaler les risques d'esclavage moderne dans leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement, et à agir. Elle est obligatoire pour les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 100 millions de dollars australiens et facultative pour les autres organisations. L'existence de cette obligation pourrait servir à développer des partenariats de formation avec des entités locales qui font partie des chaînes d'approvisionnement des entreprises australiennes..	ORIENTATION
49	Canada. 2013. <i>Plan d'Action National de Lutte contre la Traite des Personnes</i> .	Ce document de stratégie nationale canadienne est un plan de lutte contre la traite des personnes. Dans la section sur la prévention, il y est indiqué que la sensibilisation comprend l'éducation et l'information de collectivités spécifiques au sein du pays (autochtones) qui sont exposées au risque de traite dans le pays et il aborde la question de la sensibilisation à la traite internationale, pour laquelle le Canada est plutôt un pays de destination.	ORIENTATION

#	Intitulé	Description	Thème
50	OIT. <i>Site web sur l'amélioration de l'apprentissage informel</i> . [17 août 2020].	Cette page du site de l'OIT est utile car elle contient de nombreux liens vers des orientations et des ressources concernant l'amélioration de l'apprentissage informel. Voir également <i>L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – Un guide de réflexion</i> .	ORIENTATION
51	Tunisie. 2018. <i>Rapport de l'Instance Nationale de Lutte contre la Traite des Personnes</i> . [Aussi en arabe] Voir aussi en ligne HELP training platform avec le soutien du Conseil de l'Europe.	Le plan d'action tunisien pour lutter contre la traite des personnes par la prévention et l'assistance aux victimes comprend plusieurs éléments de prévention, notamment: <ul style="list-style-type: none"> • l'harmonisation des dispositifs juridiques afin d'éviter toute ambiguïté ou contradiction; • une formation de sensibilisation pour les principaux acteurs et personnes influentes, notamment la police, les universitaires et le personnel de santé; • la création d'«espaces protégés» où les travailleurs migrants peuvent accéder à l'information, à la formation et aux services (parrainés par l'Union générale tunisienne du travail); • des clubs scientifiques créés dans les écoles où les enseignants utilisent des jeux interactifs pour sensibiliser les élèves; • un concours national pour les étudiants en journalisme sur le recrutement équitable et la migration. 	ORIENTATION
52	Skills Development Scotland. 2019. <i>Prevention of Modern Slavery in Procurement Policy</i> .	Voici un exemple de document d'orientation-cadre émanant d'une autorité chargée du développement des compétences. Son objectif est d'informer tous ceux qui travaillent à SDS sur le risque d'esclavage moderne dans nos chaînes d'approvisionnement et sur les moyens de prévenir ce risque. Il explique les méthodes que SDS utilisera pour éviter tout risque d'esclavage moderne dans nos chaînes d'approvisionnement». Elle invite notamment l'ensemble du personnel à consulter la formation sur l'esclavage moderne proposée par l'organisation et exige une analyse de tous les fournisseurs et sous-traitants afin de s'assurer qu'il n'existe aucun cas d'esclavage moderne et de signaler tout cas qui serait constaté.	ORIENTATION
53	Commission européenne. 2015. <i>Study on high-risk groups for trafficking in Human Beings</i> .	L'étude a été réalisée pour identifier les facteurs de risque et de résilience qui affectent les enfants. Parmi les facteurs de risque, citons: les enfants victimes de la guerre et des crises, les «orphelins de la migration», les enfants ayant besoin de soins, les enfants victimes de violence familiale et les enfants issus de communautés marginalisées. Deux des principaux facteurs relatifs aux individus sont les antécédents de maltraitance et un état émotionnel fragile, tandis que l'exclusion sociale et la marginalisation dominent les facteurs sociaux, car elles se traduisent par un manque d'emploi et de choix. Ces facteurs se combinent pour placer les enfants dans des situations où ils risquent d'être exploités. Les communautés marginalisées (comme les Roms en Europe) n'ont pas la possibilité de s'intégrer régulièrement sur les plans social, de l'emploi et de l'éducation. Les préconisations de l'étude relatives au développement des compétences soulignent la nécessité d'agir en faveur de l'insertion économique et sociale des communautés marginalisées, une culture de tolérance zéro concernant la violence envers les femmes et les enfants et de veiller à ce que les services chargés de la protection et des interventions collaborent.	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
54	Conseil de l'Europe. Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains (GRETA). 2019. Traite des Êtres Humains aux Fins d'Exploitation par le Travail , chapitre thématique du 7e Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2017).	Ce compte-rendu d'activité des membres du Conseil de l'Europe résume les actions entreprises, en soulignant la pertinence du travail de sensibilisation et de développement des compétences. Il comprend un chapitre consacré à la prévention et couvre également les aspects suivants: <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation et formation: de nombreux pays mènent des campagnes d'information du public, mais leur impact n'a été évalué que de façon limitée. La sensibilisation à l'école par l'intégration de l'information dans les programmes scolaires est notée, ainsi que la formation et les ressources destinées aux enseignants (exemples en Serbie et en France). • Prévention à l'intention des groupes vulnérables: il s'agit de groupes tels que les travailleurs migrants (agricoles et autres), les employés de maison et le personnel soignant, les ouvriers de la pêche et certains groupes spécifiques (Roms et enfants des rues). Les activités de prévention visent à améliorer les dispositifs juridiques, les inspections et les communications ciblées. • Législation du travail et inspection: la législation du travail et les inspections sur le lieu de travail, notamment en matière de santé et de sécurité, le respect du droit du travail et des lois fiscales jouent un rôle dissuasif important en cas de traite des personnes à des fins de travail forcé et pour en identifier les victimes éventuelles. • Secteur privé: certaines mesures visent à dissuader la demande, notamment au travers des partenariats public-privé et par la mobilisation des employeurs du secteur privé. 	RECHERCHE
55	—. 2007. Pour une gouvernance démocratique de l'école .	Cette publication du Conseil de l'Europe examine les stratégies visant à accroître la participation à la gouvernance du secteur éducatif et fournit des exemples provenant de toute l'Europe.	RECHERCHE
56	Fondation Walk Free. Global Slavery Index, Vulnerability Model (<i>Indice mondial de l'esclavage, modèle de vulnérabilité</i>) Disponible à l'adresse: https://www.globalslaveryindex.org/2018/methodology/vulnerability/ . [17 août 2020].	Le modèle de vulnérabilité de l'indice mondial de l'esclavage décrit cinq facteurs de vulnérabilité et plusieurs des causes spécifiques à chacun d'eux. Ils servent à mesurer la vulnérabilité dans la population, mais sont également utiles pour identifier les domaines dans lesquels des interventions au niveau individuel peuvent diminuer la vulnérabilité. <p>Facteur un: Problèmes de gouvernance</p> <p>Instabilité politique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indice mondial de l'esclavage – Réponse gouvernementale* • Sécurité physique des femmes • Droits politiques • Qualité de la réglementation • Droits des personnes handicapées • Accès aux armes <p>Facteur deux: Insatisfaction des besoins fondamentaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilisateurs de téléphones portables • Sous-alimentation • Couverture de sécurité sociale • Capacité à emprunter de l'argent • Tuberculose • Accès à l'eau potable <p>Facteur trois: Inégalités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à obtenir des fonds en cas d'urgence • Crimes violents • Coefficient GINI • Confiance dans le système judiciaire <i>(suite page suivante)</i>	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
		Facteur quatre: Groupes privés de droits <ul style="list-style-type: none"> • Acceptation des immigrés • Acceptation des minorités • Droits des personnes ayant un conjoint du même sexe <p>Facteur cinq: Effets des situations de conflit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impact du terrorisme • Conflits internes avec combats • Personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays <p>*Étapes de la réponse du gouvernement:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les rescapés de l'esclavage sont identifiés et aidés pour en sortir et rester hors des situations d'esclavage. 2. La justice pénale fonctionne efficacement dans la lutte contre l'esclavage moderne. 3. La coordination se fait au niveau national et régional, et les gouvernements sont tenus de rendre compte de leur action. 4. Les facteurs de risque tels que les attitudes, les systèmes sociaux et les institutions qui favorisent l'existence de l'esclavage moderne sont rectifiés. <p>Le gouvernement et les entreprises cessent de s'approvisionner en biens et services produits par le travail forcé.</p>	
57	M. G. Fullan. 1993. Why Teachers Must Become Change Agents . dans <i>The Professional Teacher</i> , vol. 50, n° 6, 12-17.	Les arguments de cet article sur le rôle des enseignants et des éducateurs ont été repris dans de nombreuses publications au cours des 30 dernières années, par exemple Characteristics of Teachers as Change Agents . Il contient un résumé des qualités requises pour bien enseigner. Chaque enseignant doit connaître les domaines suivants, avoir la volonté de les appliquer et en posséder les compétences: <ul style="list-style-type: none"> • travailler avec tous les étudiants de manière équitable, efficace et attentive en respectant la diversité en termes d'ethnicité, de race, de sexe et les besoins spécifiques de chaque apprenant; • chercher activement à apprendre en recherchant, évaluant, appliquant et communiquant continuellement ses connaissances en tant que praticiens portés à la réflexion tout au long de leur carrière; • développer et appliquer sa connaissance des programmes, de l'enseignement, des principes d'apprentissage et des évaluations nécessaires pour mettre en œuvre et assurer le suivi de programmes efficaces et évolutifs pour tous les apprenants; • initier, valoriser et pratiquer la collaboration et les partenariats avec les étudiants, les collègues, les parents, la collectivité, les pouvoirs publics et les organismes sociaux et commerciaux; • apprécier et mettre en pratique les principes, la déontologie et les responsabilités légales de l'enseignement en tant que profession; • se créer une philosophie personnelle de l'enseignement qui s'inspire des contextes organisationnel, communautaire, sociétal et mondial de l'éducation et y contribue. 	RECHERCHE
58	—. 2019. Évaluation finale conjointe du projet Consolidating and Disseminating Efforts to Combat Forced Labour in Brazil and Peru .	Les conclusions de l'évaluation de ce projet relatives au développement des compétences sont les suivantes: <ul style="list-style-type: none"> • une sensibilisation accrue aux points vulnérables des jeunes est nécessaire pour lutter contre leur cooptation au travail forcé; • la mobilisation du secteur privé contre le travail forcé peut être renforcée par leurs initiatives au titre de la responsabilité sociale. <p>Alors que les hommes constituent la majorité des victimes du travail forcé, les femmes peuvent avoir un rôle économique crucial. Lorsque l'homme est le seul soutien de famille, il peut se sentir obligé d'accepter un emploi risqué, alors que les familles où les deux conjoints peuvent gagner de l'argent sont plus à même de résister aux pressions.</p>	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
59	OIT. 2017. Estimations mondiales de l'esclavage moderne .	Ce document de référence présente des statistiques de base sur l'esclavage moderne. Il est particulièrement utile à ceux qui créent des supports d'information. Il comprend des informations supplémentaires sur les chiffres, par type et par région, ainsi que des définitions. Il résulte d'une collaboration entre l'OIT, l'OIM, l'Alliance 8.7 et la Fondation Walk Free.	RECHERCHE
60	—. 2018. Skills: An entry point for promoting decent work for domestic workers (Bharti Birla). [document interne].	C'est un rapport de synthèse de l'OIT sur les efforts déployés par le gouvernement indien, l'OIT et d'autres organisations pour améliorer la qualité de l'emploi (et réduire le risque d'exploitation dans l'emploi). Ces efforts comportent un ensemble de critères de compétences applicables au secteur, ainsi qu'un Conseil des compétences sectorielles (Domestic Workers Sector Skill Council, http://dwsscindia.in/), pour gérer la formation et l'évaluation. Parmi les autres actions qui y figurent se trouvent l'appui à la création de syndicats et de coopératives afin d'aider les travailleurs à obtenir des contrats écrits, à négocier leur salaire et à être reconnus comme ouvriers qualifiés pour la sécurité sociale et pour la progression de leur carrière. La formalisation des compétences et la professionnalisation des responsabilités de ce secteur traditionnellement féminin permettent d'établir une meilleure voie d'accès au marché du travail rémunéré pour les femmes, notamment celles qui sont issues de milieux moins favorisés. Une méthode qui s'est révélée particulièrement utile consiste à identifier les principales spécialités de soins – telles que les soins aux personnes âgées – comme point d'entrée pour valoriser les travailleurs qualifiés.	RECHERCHE
61	—. 2019. Évaluation finale conjointe du projet Consolidating and disseminating efforts to combat forced labour in Brazil and Peru	Les conclusions de l'évaluation de ce projet relatives au développement des compétences sont les suivantes: <ul style="list-style-type: none"> • une sensibilisation accrue aux points vulnérables des jeunes est nécessaire pour lutter contre leur cooptation au travail forcé; • la mobilisation du secteur privé contre le travail forcé peut être renforcée par leurs initiatives au titre de la responsabilité sociale. Alors que les hommes constituent la majorité des victimes du travail forcé, les femmes peuvent avoir un rôle économique crucial. Lorsque l'homme est le seul soutien de famille, il peut se sentir obligé d'accepter un emploi risqué, alors que les familles où les deux conjoints peuvent gagner de l'argent sont plus à même de résister aux pressions.	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
62	—. 2020a. "Country study: Skills-based approaches to prevent forced labour and reintegrate victims, Thailand" [document interne].	Cette étude pays a été commanditée par l'OIT pour donner un contexte à ces directives. Sur le plan de la prévention, elle examine les méthodes de la Thaïlande en matière de sensibilisation et de prévention par l'enseignement et le développement des compétences. Elle analyse les pratiques adoptées dans leur contexte et discute de leurs incidences. Parmi les principales caractéristiques des différentes stratégies de prévention, on peut citer: <ul style="list-style-type: none"> • L'analyse des différents secteurs et industries économiques permet de comprendre où l'esclavage moderne est présent, notamment dans les secteurs exportateurs manufacturiers, agricoles, du bâtiment et de la pêche. Le secteur domestique (principalement féminin) ne dispose pas de systèmes de migration reconnus qui soient simples et d'un coût abordable; les problèmes en sont exacerbés par l'énorme demande des pays voisins en main-d'œuvre migrante. • Les programmes intitulés «Enseigner là où est la population» devraient proposer des compétences fondamentales pour renforcer la capacité d'action (alphabétisation, langue, calcul) et la connaissance des droits chez les bénéficiaires. • Il faut des programmes qui mettent les groupes marginalisés en relation avec les grands services publics (en particulier enseignement, formation professionnelle et délivrance de certificats). <i>Exemples:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Le Hub Youth Club, club de jeunes pour les enfants des rues de Bangkok, offre un moyen d'accéder à un logement plus stable et à l'enseignement. • Le projet SEAS (Stopping Exploitation through Accessible Services – Arrêter l'exploitation par des services accessibles) porte sur l'intégration dans les écoles publiques des enfants des travailleurs migrants du secteur de la pêche. SEAS a mis en place des centres d'éducation temporaires dans les camps de migrants, des services d'inscription mobiles, et a organisé des camps et des ateliers pour instaurer la confiance entre les résidents locaux et les migrants. Les centres d'éducation proposent également des cours d'alphabétisation, de calcul et de langue pour les jeunes et les adultes. Cette approche associe la sensibilisation et l'information sur les droits à l'acquisition de compétences pratiques afin d'élargir les débouchés des enfants et des adultes en matière d'emploi. • Le réseau de protection du travail (Labour Protection Network) forme les travailleurs migrants dans les communautés et les lieux de travail à observer de façon informelle, pour identifier les situations à risque et donner des conseils. Le groupe anime également un club de jeunes le samedi pour les travailleurs migrants. • Une formation préalable au départ pour les travailleurs migrants a été mise au point par le projet Ship to Shore Rights. Ce cours sur 6 à 8 heures en six sessions donne des renseignements de base sur le travail dans le secteur de la pêche en Thaïlande, la migration, les droits et responsabilités en vertu de la loi thaïlandaise, la sécurité, les services de soutien et d'assistance. <i>(suite page suivante)</i>	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
		<ul style="list-style-type: none"> • La fondation Raks Thai concentre ses efforts sur les femmes migrantes, en mettant l'accent sur leur indépendance économique, en proposant des formations en langues, alphabétisation et leadership comportant des volets sur les droits au travail, la santé et la violence envers les femmes. Le projet met l'accent sur l'épanouissement des femmes migrantes en tant que leaders capables de défendre leurs propres intérêts. • The Freedom Story travaille avec des personnes apatrides et sans-papiers. Son centre permet d'accéder à des ressources pédagogiques, du tutorat, des cours, et à Internet. Le centre est un lieu de rencontre pour les clubs parascolaires et les programmes d'encadrement des jeunes, ainsi que pour les programmes de sensibilisation et d'information à l'échelle de la collectivité. The Freedom Story propose également une formation à l'agriculture durable et rentable par l'intermédiaire de son Centre d'apprentissage bio et écologique, où l'on peut acquérir des compétences complètes sur tous les aspects permettant la réussite d'une exploitation agricole (identification du marché, comptabilité, etc.). Un autre projet porte sur la culture du ver à soie. • Urban Light est une autre organisation qui anime des centres pour la jeunesse, pour les garçons et jeunes gens de 12 à 25 ans qui sont exposés aux risques d'exploitation sexuelle. Ces centres proposent des services de santé, enseignement et autres; ils aident les participants à fréquenter les centres d'enseignement informel gérés par le gouvernement, où la réussite du cursus est validée par un certificat officiel et reconnu qui permet de poursuivre des études ou sert de préalable pour l'accès à l'emploi. Une activité de sérigraphie permet aux visiteurs du centre de gagner de l'argent tout en acquérant des compétences et en s'intégrant à la vie du centre. • Daughters Rising s'intéresse à la création d'entreprises sociales pour y employer des femmes indigènes: Chai Lai Trekking et la boutique RISE. Le programme de développement des compétences permet aux femmes de faire bon usage des compétences et du savoir traditionnels et de s'intégrer avec succès au monde économique moderne. En accédant à un revenu, les femmes sont en mesure de scolariser leurs enfants et de ne pas choisir une migration risquée pour elles-mêmes. • La Fondation pour le développement des compétences de vie (Life Skills Development Foundation) travaille avec les migrants et les jeunes apatrides d'origine ethnique pour les aider à accéder à l'enseignement et aux services sociaux et à poursuivre leur éducation et leur formation professionnelle. Le programme collabore avec le secteur privé pour proposer des possibilités d'orientation professionnelle, de formation et de placement dans un emploi. 	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
63	—. 2020b. Good practice examples, tools and approaches on prevention of forced labour and the reintegration of victims of forced labour through skills development, Nepal case study. [document interne].	<p>Cette étude de cas népalaise porte principalement sur la servitude pour dettes intergénérationnelle et les personnes privées de terres qui travaillent traditionnellement pour d'autres groupes. Parmi les points pertinents pour les stratégies de prévention, on peut citer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la capacité des membres du groupe cible à s'organiser et à défendre collectivement leurs droits. Le mouvement Land Right en est le principal exemple. Les aspects essentiels de ce renforcement des capacités comprennent: <ul style="list-style-type: none"> - l'accès aux compétences fondamentales, dont la lecture, l'écriture et le calcul; - la confiance en soi et savoir faire preuve d'assurance; - l'information sur les droits et les dispositifs et services juridiques; - le développement de compétences en leadership. • Des programmes de formation qui dépassent les critères sexistes habituels. Par exemple, un groupe de femmes formées comme peintres en bâtiment a ensuite travaillé en équipe dans un secteur non traditionnel. • L'accès aux services et programmes ouverts à tous (tels que la santé, l'enseignement et la formation). Il oblige généralement à fournir la preuve de son identité et de sa nationalité, ce qui en fait un élément de soutien important. • Les bourses d'études et de formation pour les populations à risque, qui peuvent leur permettre d'accéder à l'enseignement (ce qui se confond en partie avec les services de réinsertion). De même, des programmes de formation destinés aux populations touchées peuvent contribuer à la prévention ainsi qu'à la réintégration. 	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
64	—. 2020c. Forced labour in the Philippines: A case study in search of good practices, tools and approaches in preventing and reintegrating victims of modern slavery through skills development. [document interne].	<p>Les Philippines disposent d'un dispositif-cadre solide de lutte contre la traite des personnes et d'une application rigoureuse de la loi pour les travailleurs venus du monde entier. Cependant, des écueils demeurent. Ce texte examine le travail forcé, notamment la traite dans la région autonome de Bangsamoro du Mindanao musulman (BARMM). Voici quelques-unes des principales stratégies de prévention utilisées:</p> <ul style="list-style-type: none"> • matériel éducatif et programmes de sensibilisation, dont un élaboré avec une ONG qui vise les jeunes femmes rurales, et éléments à inclure dans le programme des écoles publiques de la maternelle à la terminale; • création de groupes de jeunes dans les écoles secondaires qui conçoivent et animent des activités de sensibilisation entre jeunes; • séminaires d'orientation avant le départ pour les personnes qui envisagent de migrer pour le travail, actuellement proposés par l'Agence philippine pour l'emploi et les affaires internationales. <p>Un des grands problèmes pour le BARMM est l'absence et le manque de vérification de pièces d'identité officielles qui sont dus à des lacunes dans les capacités des autorités locales.</p> <p>Certaines initiatives du BARMM en matière d'enseignement général et d'emploi ont le potentiel de freiner la victimisation en proposant un meilleur emploi et un meilleur revenu, mais elles ne sont pas spécifiquement prévues dans ce but:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le ministère de l'Éducation propose un enseignement technique et professionnel gratuit aux jeunes. • Le ministère du Travail a créé un portail de l'emploi pour mettre en relation les étudiants sortants et les emplois disponibles. • Le ministère de l'Éducation propose un dispositif parallèle qui permet aux étudiants d'apprendre dans un cadre informel. Le système prévoit à la fois un programme fondamental d'alphabétisation et la possibilité de poursuivre leur éducation, et les étudiants obtiennent une validation officielle. <p>Plusieurs stratégies principalement axées sur la réintégration et le soutien aux personnes ayant échappé à la traite pourraient être utiles à la prévention en termes d'amélioration de l'accès au développement des compétences et de soutien à l'emploi pour les populations à risque. Il s'agit notamment de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'autorité nationale chargée de la formation professionnelle (TESDA) propose un certain nombre de programmes pour les travailleurs étrangers de retour au pays, tels que STEP (Skills Training for Employment), qui propose une formation professionnelle tenant compte du marché et un soutien pour permettre aux étudiants ayant fini leur formation de créer leur propre entreprise. • Le programme spécial pour l'emploi des étudiants proposé par le service public de l'emploi est destiné aux jeunes de 15 à 25 ans; il collabore avec des employeurs du secteur privé pour proposer aux jeunes des emplois d'été ou de courte durée afin qu'ils poursuivent leur scolarité. 	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
65	—. 2020d. Skills-based Approaches to Prevent Forced Labour and Reintegrate Victims (Brazil). [document interne].	<p>Cet examen des initiatives brésiliennes est destiné aux formateurs en compétences. L'ensemble du système d'enseignement et de formation techniques et professionnels au Brésil tient compte du marché; les établissements de formation professionnelle travaillent avec les organisations sectorielles chargées des compétences, et il existe un réseau d'enseignement technique dirigé par le gouvernement. Il existe une stratégie générale pour encourager l'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à faibles revenus (Pronatec), mais elle ne cherche pas spécifiquement à identifier et à satisfaire les besoins des groupes à risque élevé.</p> <p>Voici quelques exemples de programmes qui s'intéressent spécifiquement à l'insertion socio-économique des groupes menacés par la traite et le travail forcé:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plano progredir donne accès au placement dans un emploi, à la formation et au soutien à la création d'entreprise pour les personnes à faibles revenus inscrites au «registre unique des programmes sociaux». Il s'agit principalement d'un service d'orientation; il n'offre aucun soutien ou service spécial visant à renforcer les capacités ou la confiance en soi des personnes potentiellement vulnérables. • Escravo, nem pensar! est un programme de sensibilisation qui fonctionne grâce à des partenariats locaux pour renforcer les capacités et aider les professionnels de l'éducation. • RAICE est un programme visant à renforcer la résilience et le développement socio-économique des collectivités pour leur permettre de résister à la victimisation. Un de ses grands éléments est le développement de moyens de subsistance durables. • Ação do sebrae: Curso de gastronomia. C'est l'un des projets de RAICE qui s'intéresse aux victimes réchappées du travail forcé, mais il est également applicable à la prévention. Il permet de tirer un revenu de la production alimentaire, grâce à une formation adaptée en gestion et en restauration. • Integrated Action Projects. Ces projets dont l'objet est la réintégration comportent des volets applicables à la prévention, notamment le suivi individuel des travailleurs et la mise au point de formations répondant à leurs besoins tout en leur permettant d'améliorer leurs moyens de subsistance. La formation intègre une information sur les droits, la santé et la réforme agraire. <p>Les principaux enseignements contenus dans le rapport en matière de prévention sont les suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il est plus rentable d'investir dans la prévention, tant en renforçant les capacités, la confiance en soi et la capacité d'action des populations à risque qu'en développant leurs débouchés économiques, que de chercher à réinsérer. • Le coût de la formation est un obstacle pour les personnes à risque en raison de leurs faibles revenus. • Les établissements de formation et les éducateurs doivent prendre conscience des besoins des populations spécifiques auxquelles ils s'adressent et mieux y répondre. • La participation du secteur privé est cruciale en matière de prévention, et notamment pour proposer des possibilités d'insertion sociale et économique. 	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
66	—. 2020e. Outils pour des apprentissages de qualité , Vol. 1, Guide pour les décideurs politiques , et Vol. 2, Guide pour les praticiens .	<p>Cette ressource en ligne présente une multitude d'informations sur le développement et la mise en œuvre d'apprentissages de grande qualité. Cet ouvrage en deux volumes sert à améliorer les systèmes et programmes d'apprentissage et leur mise en œuvre. Sous une forme complète mais concise, il fournit des informations essentielles, des conseils et des outils pratiques aux décideurs politiques et aux praticiens qui élaborent et mettent en œuvre des apprentissages de qualité.</p> <p>Les deux volumes vont ensemble; le premier volume aide les décideurs politiques à définir ou à améliorer le dispositif-cadre et les systèmes politiques au travers des six éléments de base nécessaires aux apprentissages de qualité. Le second volume guide les praticiens dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes d'apprentissage. Les deux volumes donnent des informations complètes mais concises, des conseils, des exemples de bonnes pratiques et d'outils pratiques.</p>	RECHERCHE
67	ILO et UNESCO. 2018. Aperçu global de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels: défis actuels, tendances et recommandations Comité conjoint OIT-UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART).	<p>Cet aperçu complet des problèmes auxquels est confronté l'EFTP illustre certaines des difficultés à résoudre si l'on veut que les éducateurs en compétences (dans des contextes formels ou informels) jouent un rôle utile dans la prévention du travail forcé:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ils doivent avoir à la fois une expérience pratique (acquise sur le terrain dans le secteur concerné) et des compétences pédagogiques (basées sur une formation initiale solide et complétée par des formations continues et une supervision régulière une fois en poste) pour aider leurs étudiants à obtenir des résultats en matière d'emploi et savoir adapter les programmes à leurs besoins. • Le développement des compétences et l'EFTP devraient être structurés et dispensés dans le cadre d'un partenariat étroit avec les acteurs économiques concernés: employeurs, associations industrielles, organisations de travailleurs, pour garantir des résultats efficaces. • Il faudrait davantage d'investissement de la part des pouvoirs publics et de l'industrie pour recruter, former et rémunérer les enseignants en EFTP et pour le système dans son ensemble (contexte élargi pour le travail des éducateurs). 	RECHERCHE
68	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE). 2003. Plan d'action de l'OSCE pour lutter contre la traite des êtres humains .	<p>Le plan d'action de l'OSCE encadre ses activités en venant appuyer les efforts des États participants pour lutter contre la traite des personnes. Il contient des recommandations essentielles pour agir au niveau national, notamment en prévention, sensibilisation et intervention sur les causes profondes. Le site Internet comprend différentes ressources et des documents d'information.</p>	RECHERCHE
69	Philippines. Alternative Learning System in the Philippines . [17 août 2020].	<p>C'est la page d'accueil d'Alternative Learning System (ALS) aux Philippines. Le site expose comment l'apprentissage non formel est intégré dans le système éducatif du pays.</p>	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
70	—. Ministère du Travail et de l'Emploi. Site Internet sur le programme de transition vers l'emploi pour les jeunes: Special Program for the Employment of Students . [17 août 2020].	<p>Le Programme spécial pour l'emploi des étudiants est un programme du ministère du Travail et de l'Emploi pour faciliter la transition des jeunes vers l'emploi. Son objectif est de proposer un emploi temporaire à des étudiants pauvres mais méritants, aux jeunes non scolarisés et aux personnes à charge des travailleurs déplacés ou en passe de l'être, pendant les vacances d'été ou de Noël ou à tout moment de l'année, afin d'augmenter le revenu familial et de permettre aux bénéficiaires de poursuivre leurs études.</p>	RECHERCHE
71	Private Enterprise Development in Low Income Countries (PEDL). 2017. The Skills to Pay the Bills: Returns to On-the-job Soft Skills Training .	<p>Cette étude évalue l'impact de la formation aux «compétences non techniques» sur les femmes dans les usines de confection en Inde, ainsi que l'amélioration de leur productivité et les éventuels avantages financiers pour l'entreprise. On a constaté que la formation aux compétences applicables dans la vie courante, telles que la communication, la gestion du temps, les notions financières, la bonne exécution de tâches et la résolution de problèmes, avait des incidences positives notables tant pour les femmes qui ont été formées que pour leurs employeurs.</p> <p>«Les travailleuses ont besoin de bien communiquer pour résoudre les problèmes de cadence avec le reste de l'équipe (par exemple pour identifier et résoudre les goulets d'étranglement en temps réel). Elles ont besoin de savoir gérer les relations pour relayer l'information utilement aux superviseurs (par exemple, en cas de dysfonctionnement d'une machine, pour demander une pause ou de l'aide pour accomplir des tâches, etc.). Et elles ont besoin de méthodes de résolution de problèmes pour faire face efficacement aux arrêts quotidiens de la production.»</p> <p>Le programme PACE (Personal Advancement and Career Enhancement) a montré une amélioration significative de la capacité des stagiaires à communiquer; ces dernières étaient plus susceptibles de demander et de suivre une formation technique, et l'amélioration de leur assurance se poursuivait à l'issue du programme, notamment pour les travailleuses qui, auparavant, avaient de très faibles compétences dans tous ces domaines. En termes d'incidence sur l'entreprise, les travailleuses formées étaient plus productives de 11 pour cent et plus en mesure de se voir confier des tâches complexes, et cet effet s'étendait aux collègues de leur groupe. Il n'y a pas eu d'impact significatif sur les salaires pendant la période de l'étude (huit mois). Les auteurs ont calculé que le taux de rendement net pour l'entreprise s'élevait à 250 pour cent au bout de huit mois, en raison du faible coût du programme et du cumul des améliorations de productivité. Les auteurs ont déclaré que ces résultats étaient cohérents avec d'autres études. Ce rapport fournit des données solides sur l'impact de la formation aux compétences applicables dans la vie courante sur les travailleuses en confection et illustre son efficacité à renforcer les capacités et la confiance en soi en vue d'une formation complémentaire, tout en apportant des avantages immédiats.</p>	RECHERCHE
72	Royaume-Uni. DFID. 2018. Modern Slavery and Women's Economic Empowerment [graphique p. 10].	<p>Cette publication présente un cadre conceptuel servant d'outil analytique pour aider à analyser les facteurs sociaux, économiques, juridiques et les autres facteurs structurels qui sont à l'origine de l'esclavage moderne dans les pays en développement. Elle s'articule autour de trois piliers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les groupes les plus menacés par l'esclavage moderne et quels sont les facteurs qui les rendent vulnérables à l'exploitation ? • Quels sont les différents types d'«industrie» moderne de l'esclavage et les méthodes habituelles pour embrigader les victimes et les assujettir ? • Quels sont les facteurs structurels (c'est-à-dire l'État, les entreprises, la société) qui contribuent à perpétuer l'esclavage moderne ? 	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
73	—, Ministère de la Justice. 2019. Annual Report on Modern Slavery .	Il s'agit d'un rapport annuel sur les activités au Royaume-Uni, préparé par le bureau gouvernemental chargé de la lutte contre l'esclavage. Parmi les actions de prévention indiquées figurent des communications spécifiques ciblées, à l'intention par exemple des jeunes vacanciers sur les risques du travail de courte durée dans les destinations de vacances. L'intégration de supports d'information et de sensibilisation dans le tronc commun du programme scolaire gallois a également été notée.	RECHERCHE
74	United Kingdom. DFID. 2018. Work and Opportunities for Women .	Ce rapport constate que les moteurs de l'esclavage moderne et les obstacles empêchant l'émancipation économique des femmes sont souvent les mêmes: «... en regardant la situation par le prisme de l'indépendance économique des femmes, les entreprises seront mieux à même d'identifier les actions nécessaires tout au long de leur chaîne de valeur pour réduire le risque d'esclavage moderne tout en ayant un impact positif pour les femmes ... Les initiatives doivent être ancrées sur le renforcement des moyens d'action des populations vulnérables et à haut risque, par la sensibilisation, les connaissances, les compétences et la confiance en soi. La création d'une agence pour les femmes est particulièrement utile lorsque la formation qui fait prendre conscience de ses droits est associée au développement de compétences essentielles pour la vie courante en communication, négociation et prise de décision. Par cette approche, les femmes ont non seulement connaissance et conscience de leurs droits au travail, mais elles ont aussi les compétences nécessaires pour contester les critères sexistes nuisibles qui brident leur indépendance économique. Les méthodes d'apprentissage par les pairs et la formation dans le cadre de groupes d'entraide peuvent également renforcer la capacité d'action, en intégrant les compétences aux lieux de travail et dans les communautés et en créant des groupes qui peuvent s'entraider par le partage des connaissances et des compétences.»	RECHERCHE
75	UNESCO. 2019. Human Migration and TVET , [document de travail].	Ce document explore le rôle que peut jouer l'EFTP pour atténuer les causes de la migration et s'attaquer à ses effets. Par migration, on entend les réfugiés, les migrants en situation irrégulière, les demandeurs d'asile et les travailleurs migrants, ces catégories pouvant parfois se recouper. Les difficultés que rencontre le système d'EFTP pour aider les migrants concernent aussi la prévention, notamment en ce qui concerne l'accès à l'EFTP pour les étudiants qui sont socialement/économiquement hors circuit dans leur propre pays, à savoir: <ul style="list-style-type: none"> • la validation des acquis de l'expérience et l'articulation des certifications d'un système national à l'autre; • pour les enseignants, une formation suffisante et un soutien en réponse à leurs responsabilités accrues lorsqu'ils ont affaire à une classe plus diversifiée ou à des élèves qui rencontrent plus d'obstacles; • des compétences en pédagogie interculturelle pour les enseignants; • un soutien à l'apprentissage de compétences linguistiques dans le domaine professionnel pour les locuteurs d'autres langues; • une orientation professionnelle avisée pour permettre aux étudiants de trouver leurs marques sur les marchés du travail et les systèmes d'enseignement et de formation. <p>(suite page suivante)</p>	

#	Intitulé	Description	Thème
		<p>Selon ce document, la pression exercée sur les migrants pour qu'ils trouvent du travail le plus rapidement possible afin de subvenir aux besoins de leur famille peut les dissuader de suivre une formation professionnelle, en raison du temps qu'ils devraient y consacrer et des salaires initialement faibles. Cela s'applique également à ceux qui peuvent se sentir poussés à émigrer ou à chercher du travail dans des conditions dangereuses. Le rapport recommande plusieurs actions pour le système d'EFTP qui permettent d'élargir son rôle de prévention:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les premiers obstacles à l'accès, dus au faible niveau d'alphabétisation et d'instruction, doivent être levés par un premier enseignement dans la langue maternelle des élèves (le cas échéant) afin de créer un climat positif pour cette prise de contact avec le monde de l'apprentissage. • Les modules de formation linguistique spécialisée doivent être adaptés aux besoins de la filière professionnelle et de l'emploi, éventuellement en les faisant enseigner par des professeurs de langues spécialisés. • Les programmes d'EFTP dans tous les domaines devraient mettre l'accent sur la durabilité économique, sociale et environnementale comme moyen d'atténuer l'effet des catastrophes, les risques, l'impact du dérèglement climatique et de réduire les pressions migratoires. • En tant qu'intermédiaires entre l'enseignement et l'emploi, les prestataires en EFTP ont un rôle essentiel à jouer en veillant à ce que les étudiants sortant de leurs cours soient bien préparés à l'emploi et que les employeurs soient prêts à les embaucher. • La qualité de la formation initiale et de la remise à niveau des enseignants doit être renforcée, notamment leur capacité à enseigner à des groupes d'étudiants plus diversifiés, qui passe par la nécessité de comprendre et de surmonter leurs propres préjugés et idées préconçues et de posséder un éventail plus large de techniques qu'ils peuvent adapter pour répondre aux besoins des étudiants. • Les besoins des étudiants de l'EFTP en matière de santé mentale sont souvent oubliés et peuvent être un facteur essentiel de leur réussite. Des ressources spécialisées sont nécessaires à cet effet. • Il est nécessaire d'avoir recours à l'information et à l'orientation professionnelle accompagnées d'actions de proximité et d'un marketing efficaces en matière d'EFTP pour les nombreuses personnes qui ne connaissent pas les métiers techniques ou qui en ont un a priori négatif. <p>Faciliter les stages en entreprise localement est une des grandes valeurs de l'EFTP.</p>	RECHERCHE
76	USAID. 2013. Counter-Trafficking in Persons Field Guide .	<p>Ce guide pratique est destiné aux agents d'USAID qui travaillent sur le terrain à la prévention de la traite. Il vise à informer sur la traite i) les populations vulnérables, ii) les employeurs dont les modalités de travail pourraient faciliter la traite et iii) les intervenants de première ligne qui peuvent venir en aide aux victimes.</p> <p>Les interventions visant à prévenir la traite des personnes comprennent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'amélioration des débouchés éducatifs et économiques; • la lutte contre la discrimination sexuelle et ethnique; • l'élimination de la corruption; • une plus grande rigueur de la gouvernance et de l'État de droit. <p>Ces thèmes sont repris en termes d'objectifs de développement sous quatre rubriques:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les habitudes concernant le recrutement et la main-d'œuvre; 2. les individus et groupes vulnérables; 3. la lutte contre la corruption; 4. faire reculer la demande. 	RECHERCHE

#	Intitulé	Description	Thème
77	—. 2009. Best Practices in Trafficking Prevention in Europe & Eurasia .	<p>Il s'agit d'un aperçu complet des pratiques de prévention, couvrant huit catégories. Deux d'entre elles sont particulièrement applicables aux compétences. Les grands thèmes en sont:</p> <p>La sensibilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une liste de 18 types de méthodes est énumérée, avec une série d'exemples. • On relève que les messages doivent être plus précisément ciblés sur le public visé et sa situation pour être utiles, comme le fait que les hommes ne se voient pas comme «victimes» ou victimes potentielles: une autre terminologie est nécessaire. • L'impact des actions de sensibilisation doit être évalué et ces actions doivent être modifiées en conséquence. <p>Les méthodes pour obtenir un emploi et un revenu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parmi les programmes qui aident à trouver un emploi figurent les suivants: <ul style="list-style-type: none"> - les ateliers sur la recherche d'emploi et l'aide à la rédaction de curriculum vitae et aux techniques d'entretien; - les formations sur la création d'emplois et les compétences en création d'entreprise; - les compétences professionnelles et techniques; - les stages et le mentorat; - le placement à un poste de travail; - le conseil après l'embauche. • La formation doit comporter des volets sur la confiance en soi et le sentiment de dignité personnelle. • Les embauches doivent être suivies pendant un an au moins afin de garantir une bonne intégration. • Après la formation, les étudiants peuvent faire le choix d'émigrer; cette option devrait faire partie de la préparation et la planification. • La question de la discrimination et des stéréotypes sexistes doit être abordée. 	RECHERCHE
78	Catholic Relief Services. 2008. Évaluation Rurale Rapide et Diagnostic Rural Participatif: Un manuel destiné aux partenaires et aux travailleurs extérieurs de CRS .	<p>Ce manuel a pour but de présenter aux utilisateurs l'évaluation rurale participative (ERP) et l'évaluation rurale rapide (ERR) afin de démontrer l'applicabilité de ces méthodes et d'en encourager l'application rigoureuse afin d'obtenir des résultats optimaux. Le premier volume traite de l'utilisation générique de l'ERP et de l'ERR dans les projets de développement. Les informations présentées sont applicables aux personnes travaillant dans n'importe quel secteur. Le deuxième volume s'intéresse à l'utilisation de ces méthodes pour répondre à des préoccupations sectorielles spécifiques.</p>	SYNDICAT
79	Confédération syndicale internationale (CSI). 2016. «Nouveaux Fronts»: Éliminer l'esclavage: Guide à l'intention des syndicats , D/2016/11.962/8.	<p>Aperçu concis des questions relatives à l'esclavage moderne et du rôle possible des syndicats dans la sensibilisation et la participation à la prévention et à la réinsertion.</p>	SYNDICAT

#	Titre	Description	Thème
80	OIT. 2015. Guía para la prevención e identificación del trabajo forzoso dirigida a organizaciones de trabajadores (Principes pour la prévention et l'identification du travail forcé destinés aux syndicats). —. 2018. Guía para la prevención e identificación del trabajo forzoso dirigida a organizaciones de trabajadores (Guideline for the prevention and identification of forced labor for the prevention and identification of forced labor to unions).	<p>Ces deux guides publiés par le bureau de Lima de l'OIT s'adressent aux adhérents et aux dirigeants syndicaux pour leur permettre de jouer un rôle plus actif dans la sensibilisation, d'agir en faveur de meilleurs dispositifs juridiques et de mener des interventions pratiques en matière d'identification du travail forcé et d'aide à la réinsertion. Parmi les points spécifiques relatifs à l'éducation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les syndicats doivent être des partenaires actifs et efficaces pour les formateurs dans les actions de sensibilisation. • Les syndicats forment leurs propres membres. Deux exemples sont cités: <ul style="list-style-type: none"> - la formation des adhérents syndicaux dans le secteur hôtelier au Kenya a permis d'identifier et d'agir dans des situations de travail forcé touchant les travailleurs de ce secteur; - une formation conjointe pour les dirigeants syndicaux et les chefs autochtones au Pérou a permis d'intervenir dans des cas de travail forcé dans le secteur forestier. <p>Ces guides contiennent des synthèses et des explications utiles et accessibles sur les principaux concepts et références, souvent sous forme graphique. Ils pourraient être adaptés pour servir en classe.</p>	SYNDICAT
81	Bhoola, U. 2015. Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences . ONU. Conseil des droits de l'homme.	<p>Ce rapport officiel d'une session du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies propose une étude thématique sur la mise des États et des entreprises devant leurs responsabilités pour prévenir, endiguer et remédier aux formes contemporaines d'esclavage dans les chaînes d'approvisionnement. Il se termine par une série de préconisations.</p>	TRIPARTISME
82	C. Emberson; L. Ni Bhriain; E. Wyman. 2020. Protecting Child Domestic Workers in Tanzania: Evaluating the Scalability and Impact of the Drafting and Adoption of Local District Bylaws , University of Nottingham	<p>Cette publication provient d'un projet mené par Anti-Slavery International et son partenaire local, l'Association tanzanienne des enfants travailleurs domestiques. Son objectif était de mettre en place un dispositif juridique pour que les droits des enfants domestiques soient connus et protégés au niveau local, conformément à la loi tanzanienne sur les droits de l'enfant (2009). Ce rapport montre que la démarche, partant de la base, qui a été adoptée pour la rédaction et la validation de la réglementation a eu des résultats et des effets bénéfiques dans les deux districts du projet, tant dans les quartiers couverts par le projet que dans ceux qui ne l'étaient pas. 6 286 enfants qui travaillent comme domestiques ont été répertoriés, dont près d'un tiers (32,4 pour cent) avaient obtenu un contrat de travail. Ce bon résultat est le début d'une réponse aux préoccupations pressantes concernant la visibilité des enfants travailleurs domestiques en Tanzanie.</p>	TRIPARTISME
83	Lisborg, A. 2012. Human Trafficking for Forced Labour in Denmark: A Summary Report Copenhague: Conseil national danois des services sociaux.	<p>Il s'agit d'un rapport de synthèse en anglais qui repose sur trois rapports plus complets sur le secteur de l'entretien, le secteur vert et les personnes travaillant au pair (disponibles uniquement en danois). Il présente une synthèse des études menées par le Conseil national danois des services sociaux sur la migration concernant les conditions de travail liées à la traite des personnes ou au travail forcé dans ces secteurs.</p>	TRIPARTISME

#	Title	Description	Theme
84	OIT. 2019. Coaching Returned Victims/ Survivors of Trafficking: Toward Gainful Careers: A Manual for Coaches.	Ce manuel est destiné aux prestataires de services, aux travailleurs sociaux, aux chargés de dossiers et à tous ceux qui aident les victimes de la traite et les rescapés à se réinsérer, à retrouver une intégration économique, si possible en parallèle avec une assistance psychosociale.	TRIPARTISME
85	—. 2018. Ending forced labour by 2030: A review of policies and programmes.	La synthèse de cette étude très complète se trouve ici .	TRIPARTISME
86	—. 2014. R203 – Recommendation (n°203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014	Texte de la recommandation (n° 203) de l'OIT sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.	TRIPARTISME
87	—. 2016. Normes de l'OIT sur le travail forcé: Le nouveau protocole et sa recommandation en bref. https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_534398/lang--fr/index.htm	Lors de sa 103e session en juin 2014, la Conférence internationale du Travail a voté à une écrasante majorité l'adoption d'un nouveau protocole à la convention n° 29 de 1930 sur le travail forcé, ainsi qu'une recommandation qui complète à la fois le protocole et la convention n° 29. Le protocole et la recommandation impriment un nouvel élan à la lutte mondiale contre toutes les formes de travail forcé, notamment la traite des personnes et les pratiques analogues à l'esclavage. Ces instruments – également appelés protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 – ont été adoptés à l'issue d'un processus consultatif de deux ans. Cette brochure de 23 pages explique les incidences du nouveau protocole.	TRIPARTISME



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

ISBN 978-92-2-033731-8



9 789220 337318