

RAPPORT ANNUEL 2024

RESSOURCES HUMAINES SANS FRONTIERES

Sommaire

I) Présentation de RHSF

A) Notre mission et notre approche

B) L'équipe en 2024

C) Les structures connexes

II) Nos activités en 2024

A) Préparer

B) Expérimenter

C) Diffuser

III) Résumé financier

A) Répartition des produits 2024

B) Répartition des charges 2024

C) Résultat net comptable 2024

IV) Orientations 2025

2

2

3

3

4

4

5

7

8

8

8

8

9



I) Présentation de RHSF

A) Notre mission et notre approche

RHSF est une ONG créée en France il y a 20 ans qui dédie son action à la compréhension des causes profondes du travail des enfants et du travail forcé. RHSF promeut la diffusion de cette connaissance auprès de tous les acteurs et facilite leur action concertée pour prévenir durablement ces situations de travail abusif. Son expérience lui a permis de valider le constat qu'il n'existe pas de solutions clés-en-main face à la complexité des risques : seule une approche systémique, collective et expérimentale peut permettre l'émergence de solutions durables.

Le MEAE a annoncé son partenariat avec RHSF en 2020 pour agir concrètement dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé dans les chaînes d'activité mondiales. S'appuyant sur ce partenariat, le programme Lab 8.7 a été initié avec l'ambition de répondre au défi immense de l'application sur le terrain des cadres internationaux et des stratégies de prévention.

L'enjeu était non seulement de pouvoir créer un collectif multi-acteurs (publics comme privés, issus du monde économique, scientifique comme de la société civile) capable de reconnaître et de comprendre les situations de travail forcé ou de travail des enfants mais également de pouvoir expérimenter, sur le terrain, des pratiques innovantes, ayant un impact positif et durable pour les populations, afin de les diffuser le plus largement.

Le MEAE a alors convié en 2022 un petit groupe de dirigeants d'entreprises et d'investisseurs pionniers volontaires pour participer au programme de recherche-action Lab. 8.7.

Ensemble, les parties se sont engagées le 12 décembre 2022 sur une période de trois ans à expérimenter une approche concertée pour prévenir les risques de travail des enfants et de travail forcé dans les chaînes d'activité mondiales, avec une attention particulière sur l'effectivité de cette prévention pour les personnes.

Cet engagement consiste notamment à :

- Faire connaître et analyser les initiatives de terrain engagées par les entreprises participantes,
- Rechercher des complémentarités et des synergies,
- Mutualiser les enseignements,
- Renforcer l'intégration des objectifs de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé au cœur de la gouvernance des entreprises,
- Participer au financement du programme Lab 8.7.

En s'appuyant sur le programme Lab. 8.7, la coopération entre le MEAE, les entreprises et les investisseurs fait le pari d'accélérer la prévention à partir de la recherche-action. Par la grande variété de ses formes, la recherche-action vise à transformer certaines réalités sociales tout en offrant des espaces uniques de production de connaissance et de savoir-faire.

Le programme Lab 8.7 développe une approche de la recherche-action qui articule des temps de recherche variés (recherche citoyenne, recherche académique, recherche praticienne) et d'action. Cette approche se veut réflexive vis-à-vis des populations vulnérables au travail des enfants et au travail forcé : dans quelle mesure les pratiques testées sont-elles « bonnes » pour elles ?

Cette approche est également agile : les parties prenantes testent des pratiques qui s'inscrivent dans leurs opérations courantes et le rôle qu'elles souhaitent jouer, à la lumière d'éléments de connaissance qu'elles s'approprient. La dimension partenariale est essentielle pour construire ces initiatives et capitaliser leurs enseignements. Sur le plan académique, un premier partenariat de recherche a été lancé fin 2023 avec le Laboratoire Interdisciplinaire de Sociologie Economique (LISE), unité de recherche mixte Cnam-CNRS. Les premières communications sur ces travaux ont été réalisées en 2024 et éclaireront dès 2025 les pratiques de prévention du travail forcé et du devoir de vigilance des entreprises qui seront expérimentées en Malaisie et au Népal et plus largement dans les chaînes traversant l'Asie du Sud et du Sud-Est. Par ailleurs, un renforcement des pratiques participatives et évaluatives sera mené au sein du programme pour aboutir à une démarche de recherche-action accessible au plus grand nombre et produisant des résultats tangibles en matière de prévention du travail des enfants et du travail forcé.

Enfin, le programme Lab 8.7 s'inscrit dans la stratégie nationale d'accélération pour éradiquer le travail des enfants et le travail forcé, dont la France s'est dotée en novembre 2021, devenant ainsi « Pays Pionnier de l'Alliance 8.7 ». Cette stratégie repose sur trois axes principaux :

- ⇒ **Améliorer la protection des victimes,**
- ⇒ **Renforcer les capacités des parties prenantes à agir,**
- ⇒ **Poser un cadre de référence européen et international à l'action.**

Prévenir les risques de travail des enfants, de travail forcé, et plus largement de travail indécent dans les chaînes d'approvisionnement, en France et dans le monde

B) L'équipe en 2024

⇒ Les administrateurs bénévoles:

Martine Combemale, présidente (élue jusqu'en 2026)
 Marianne Maillot, vice-présidente (élue jusqu'en 2027)
 Jean-Daniel Leroy, vice-président (élu jusqu'en 2026)
 Andgie Gautheron, secrétaire (élue jusqu'en 2026)
 Stéphanie Henrion, pôle secrétariat (élue jusqu'en 2026)
 Serge Alquier, trésorier (élu jusqu'en 2027)
 Isabelle Combemale, pôle trésorerie (élue jusqu'en 2027)
 Karine Arcache (élue jusqu'en 2026)
 Danièle Benoit (élue jusqu'en 2026)
 Catherine Calmettes (élue jusqu'en 2026)
 Olivier Di Sima (élu jusqu'en 2027)
 Marc Jeanjean (élu jusqu'en 2027)

⇒ L'équipe opérationnelle:

Magali Croese, Directrice de programme
 Estelle Eeckeman, Responsable de projets
 Aziz Ahammout, Responsable de projets

Bienvenue à:

Corinne Adam
 Hui Chen
 Nathalie Komatisch

qui intègrent le Conseil d'Administration
 (élues jusqu'en 2027)

Mélina Guidon-Lavallée, Analyste
 Laurienne Dubost, Directrice Opérationnelle

qui viennent renforcer
 l'équipe salariée

Aurevoir et un grand merci à :

Claire Becker et Catherine Puisieux, pour leur engagement en tant qu'administratrices.

Charlotte Dieu, Isabelle Grimaud et Paulina Torres, pour leur professionnalisme et leur implication au sein de l'équipe opérationnelle.
 Astrid Bondeville et Méroé Mountou, pour leur dynamisme durant leur service civique.

C) Les structures connexes

⇒ Le Fond De Dotation (FDD) RHSF:

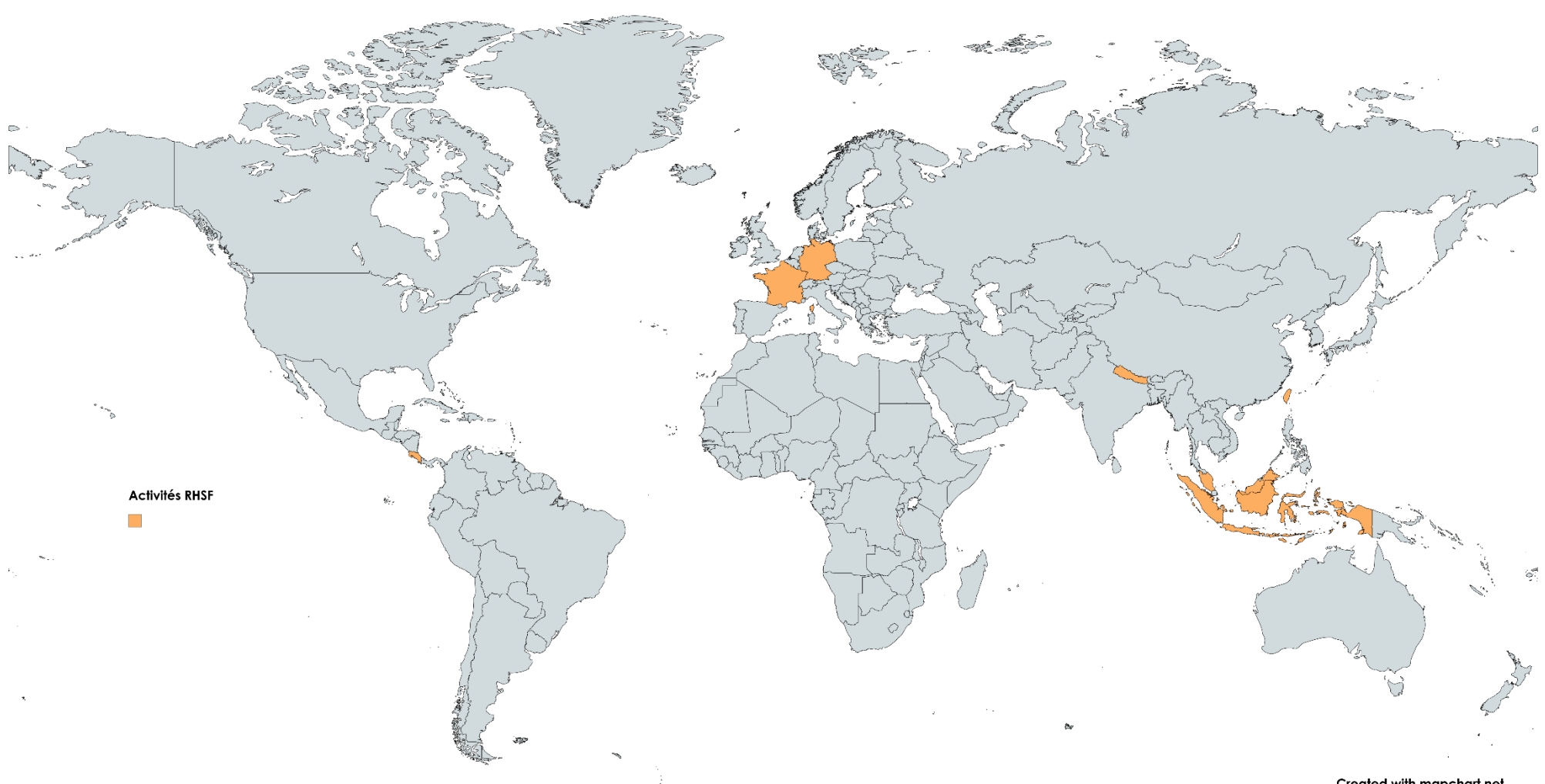
Dans un souci de simplification, d'optimisation des frais de fonctionnement structurels et de maximisation des fonds disponibles pour les activités, l'organe de gestion des fonds d'origine privée, le FDD RHSF, a été dissout le 31 décembre 2024.

Un immense merci aux administrateurs qui ont géré le FDD avec professionnalisme et engagement pendant toutes ses années d'existence.

⇒ La SASU HRWB Consulting :

Dans l'attente du plan stratégique qui sera finalisé fin 2025 – début 2026, la SASU HRWB Consulting a été mise en sommeil au 1^{er} septembre 2024, les ressources n'étant plus suffisantes pour couvrir les charges.

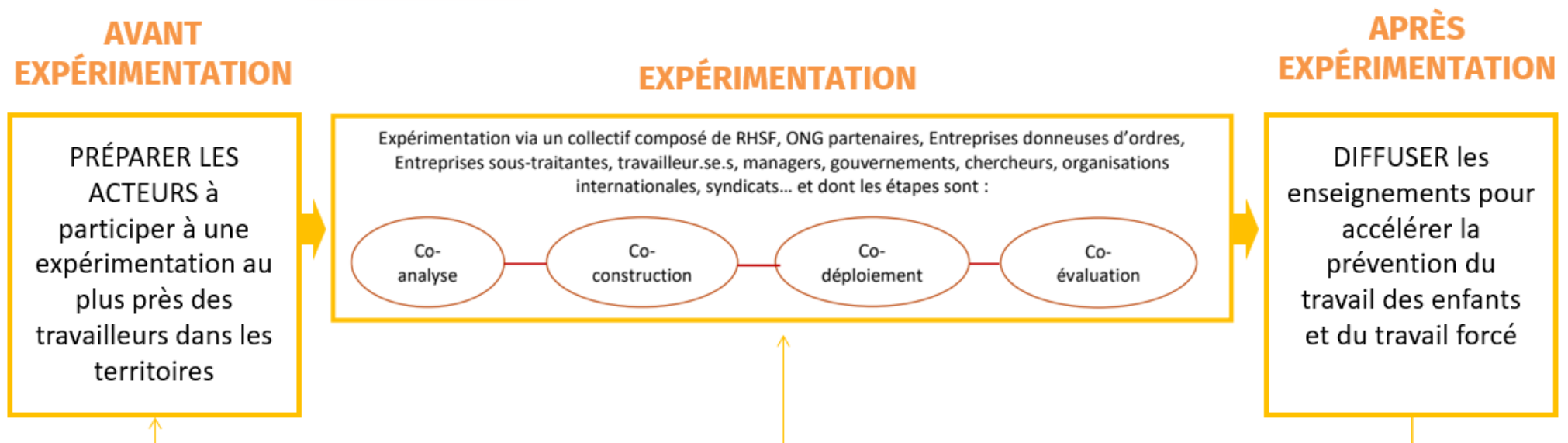
Le contrat de travail avec l'unique salariée, Hui Chen, a été arrêté en août 2024. Nous la remercions pour ces nombreuses années d'engagement avec RHSF, qui ne s'arrêtent pas pour autant puisqu'elle rejoint le Conseil d'Administration de l'association.



Created with mapchart.net

II) Nos activités en 2024

Le programme  avec 3 grandes phases d'activité



A) Préparer

Objectif : Renforcer les capacités des parties prenantes à reconnaître les risques et les situations de travail des enfants et de travail forcé, et à comprendre les points de vue, les attentes et les contraintes des autres parties prenantes.

⇒ Les formations

Les sessions de formations proposées par RHSF sont ouvertes aux collaborateurs de toutes les structures participant au programme Lab 8.7 et aux organisations à but non-lucratif avec lesquelles RHSF établit des liens de coopération.

En 2024, les sessions suivantes ont été réalisées :

- 1 session de formation sur le travail forcé auprès de 2 agents de l'OCLTI (Office Central de Lutte contre le Travail Illégal) dans le cadre d'un partage des expertises, à l'occasion duquel RHSF a également bénéficié d'une formation sur les distinctions juridiques des formes d'exploitation par le travail (12/03/2024),
- 1 session de formation sur le travail forcé auprès 9 agents des bureaux étrangers à Taipei, en anglais (Allemagne, France, Suisse, UE) (16/04/2024),
- 1 session de formation sur la méthode d'analyse de la prévention auprès de 3 personnels des investisseurs participants (04/06/2024).

⇒ Les ateliers donneurs d'ordres

Les participants ont élaboré, en 2024, des argumentaires pour faciliter l'intégration de la prévention au cœur de la gouvernance de l'entreprise. Ces travaux de renforcement de capacité d'analyse s'appuient sur les enseignements des expérimentations passées et actuelles. Ils ont permis la formalisation de politiques droits humains, le dialogue ciblé avec les filiales et partenaires dans des zones identifiées à risque et la diffusion de connaissances de base sur le travail des enfants et le travail forcé. C'est en travaillant sur cette intégration des sujets dans les fonctions et la gouvernance de l'entreprise que le besoin de formaliser les connaissances essentielles a été formulé.

En 2024, 8 ateliers avec en moyenne 10 représentants des entreprises donneuses d'ordre partenaires se sont déroulés.

⇒ Les ateliers investisseurs

Au niveau des investisseurs, grâce à la mobilisation du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR), une coalition d'une dizaine de membres investisseurs ont lancé en 2023 une initiative de dialogue et d'engagement avec 10 entreprises multinationales françaises. Ces investisseurs utilisent la méthode d'évaluation de la maturité des entreprises en matière de prévention du travail des enfants et du travail forcé coconstruite avec RHSF en 2022. Les ateliers avec les investisseurs ont consisté à suivre de façon régulière l'utilisation de la méthode et à identifier avec eux les freins et leviers à leur disposition pour faire valoir le risque auquel les personnes sont exposées en plus du risque pour l'entreprise (ce que les investisseurs appellent la double matérialité du risque).

En 2024 la coalition coordonnée par le Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) regroupant une dizaine de membres investisseurs a publié un premier rapport sur sa pratique pendant l'année 2023 qui non seulement fait état de ses analyses mais également partage les détails de la méthode pour encourager son expérimentation par d'autres. La coalition a poursuivi son travail d'engagement des entreprises et de test de la méthode, toujours avec la présence experte de RHSF.

En 2024, 3 ateliers avec en moyenne 10 représentants des investisseurs partenaires se sont déroulés.



⇒ Les ateliers multi-acteurs

En 2024, les dialogues multi-acteurs ont pris les formes suivantes :

➤ A Taïwan:

La coopération existante avec la Ministre du travail à Taïwan et ses services s'est poursuivie en 2024 avec l'élaboration d'une analyse détaillée des politiques et des pratiques en matière de recrutement des travailleurs migrants, systématiquement exposés au risque de travail forcé. Avec le soutien du bureau français de Taipei, cette analyse a fait l'objet d'une première restitution auprès du ministère du Travail mais aussi de bureaux étrangers à Taipei (pays d'entreprises donneuses d'ordre (Allemagne, Suisse, Canada, France, délégation de l'Union Européenne) et pays sources de main d'œuvre (Indonésie, Philippines), ainsi qu'auprès d'organisations de la société civile (Serve the People Association). Cette initiative vise à tester les possibilités de dialogue entre les parties prenantes à partir des Principes du Recrutement équitable (OIT).

➤ En Allemagne:

Avec le soutien de l'Ambassadeur de France à Berlin, RHSF a ouvert le dialogue avec les institutions allemandes sur l'opportunité de coopérer et d'étendre le programme Lab 8.7 aux chaînes d'activité mondiales de donneurs d'ordre allemands. Après une phase de préparation avec l'ambassade de France courant 2023, une réunion multi-acteurs s'est tenue le 22 janvier 2024 à Berlin avec des représentants du BMAS, du patronat et d'entreprises pour comprendre l'approche du Sector Dialogue adoptée par les parties prenantes allemandes sur les thématiques du devoir de vigilance des entreprises en matière de droits humains. Un rapprochement avec le centre de recherche Marc Bloch a également été initié.

B) Expérimenter

Objectif : Expérimenter des pratiques nouvelles de prévention, construites de façon concertée, et proposer des évolutions des politiques privées et des politiques publiques du travail, de l'éducation, de la santé et des migrations afin qu'elles réduisent les facteurs de risque.

Une double expérimentation au plus près des travailleurs a été lancée en 2022 en Malaisie et au Costa Rica, grâce au soutien de l'Agence Française de Développement (AFD) et au mécénat d'entreprises.

La première phase de trois ans s'est achevée le 31 décembre 2024 et a permis la mise en œuvre d'actions concertées entre les employeurs locaux, les organisations de la société civile et les membres des communautés. Les postes diplomatiques français à l'étranger y ont été associés (Malaisie, Indonésie, Népal, Costa Rica).

⇒ Projet au Costa-Rica

Au Costa Rica, les exploitants et les travailleurs agricoles, participant aux chaînes d'activité d'entreprises européennes, ont expérimenté avec leur communauté plusieurs approches de prévention du travail des enfants. Elles consistent notamment en l'identification des tâches dangereuses pour les moins de 18 ans et la valorisation des consignes de protection dans l'apprentissage des métiers agricoles.

La stabilité économique des filières est apparue comme un critère nécessaire pour traiter la question du prix du travail et de la protection sociale, autres nœuds du travail des enfants.

La mobilisation des acteurs et la conception de projets en milieu agricole a été adaptée en 2025 à partir des critères validés grâce à cette expérimentation.

Bénéficiaires du projet au 31/12/2024 :

- 5 employés (3 hommes, 2 femmes) de l'OSC partenaire Flora Nueva
- 3 employés (hommes) de la coopérative Cerro Azul
- 42 producteurs de café (29 hommes, 13 femmes)
- 58 travailleurs adultes locaux (36 hommes, 22 femmes)
- 8 travailleurs adultes migrants (4 hommes et 4 femmes)
- 123 enfants (< 18 ans) (56 garçons, 67 filles)
- 25 jeunes de 18-29 ans (11 hommes, 14 femmes)
- 1 entreprise donneuse d'ordre française
- 5 écoles
- 1 collège

- 100% des employeurs sensibilisés ont progressé dans leur compréhension des risques et de leur impact.
- 100 % des employeurs ayant testé la méthode déclarent qu'elle est durablement applicable à leur unité de production.
- 75 % des familles participantes déclarent avoir identifié des contributions possibles de leurs enfants à leur sécurité alimentaire dans des conditions de transfert de savoirs et de compétences protectrices de leur santé et sécurité, et dans le cadre de la loi.
- La 3ème année du projet, 61 % des enfants visés par le programme d'activités le suivent.



Activités de mini-potagers avec les enfants de la communauté – mars 2024

⇒ **Projet en Malaisie, au Népal et en Indonésie**

En Malaisie, un employeur manufacturier et les travailleurs qu'il emploie, locaux et migrants, ont expérimenté des pratiques de gestion des ressources humaines visant à réduire les risques de travail forcé. Le recrutement ouvrier au Népal et en Indonésie a évolué par la mise en œuvre de principes du Recrutement équitable (OIT) et chaque fonction de l'entreprise (dont la finance, la production et la santé-sécurité) a contribué à cette évolution, depuis les prises de contact dans les villages d'origine des travailleurs jusqu'aux lieux de travail et de vie en Malaisie. Des modalités de dialogue social ont été testées et évaluées pour poursuivre durablement les efforts de prévention. Deux études (sur les 2 corridors de migration Népal-Malaisie et Indonésie-Malaisie) ont été menées conjointement par RHSF et Tenaganita et partagées avec l'entreprise volontaire. En juillet 2024, une session de partage a été organisée par RHSF et Tenaganita avec l'appui de l'Ambassade de France en Malaisie, réunissant des membres d'ambassades de l'Union européenne (UE) et la délégation de l'UE. Le projet a été présenté ainsi que les risques de travail forcé en Malaisie. Les informations partagées par RHSF et Tenaganita ont permis aux participants de mieux comprendre les différentes formes de travail forcé et leurs manifestations spécifiques en Malaisie dans un contexte où l'UE a adopté deux textes importants : la directive sur le devoir de vigilance et le règlement interdisant l'importation de produits issus du travail forcé.

Par ailleurs, le travail de recherche académique commencé fin 2023 et portant sur les normes de recrutement et leur articulation en Asie avec les obligations en matière de devoir de vigilance s'est poursuivi.

Bénéficiaires du projet au 31/12/2024 :

- 12 employés de l'OSC partenaire Tenaganita
- 654 (161 hommes, 493 femmes) travailleurs
- 248 (70 hommes, 178 femmes) nouveaux employés
- 199 (61 hommes, 138 femmes) bénéficiaires de la nouvelle filière de recrutement responsable
- 7 managers (3 hommes et 4 femmes) et 14 (hommes) superviseurs de l'entreprise en Malaisie

- 100% des employeurs sensibilisés ont progressé dans leur compréhension des risques et de leur impact.
- 100 % des employeurs ayant testé la méthode déclarent qu'elle est durablement applicable à leur unité de production.
- 81 % des travailleurs recrutés via les filières de recrutement équitable ont validé l'amélioration de leurs conditions de recrutement et d'emploi

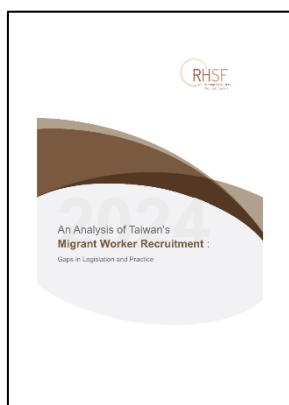


Focus groupe avec des travailleurs népalais – septembre 2024

⇒ **Projets en amorçage**

En complément des projets d'expérimentation qu'elle coordonne, RHSF a continué ou initié, en 2024, des projets dits d'amorçage puisque le travail avec les bénéficiaires (les travailleurs) n'a pas démarré mais la phase d'analyse approfondie du contexte est menée et les parties prenantes identifiées sont en cours de mobilisation.

➤ **A Taïwan :**



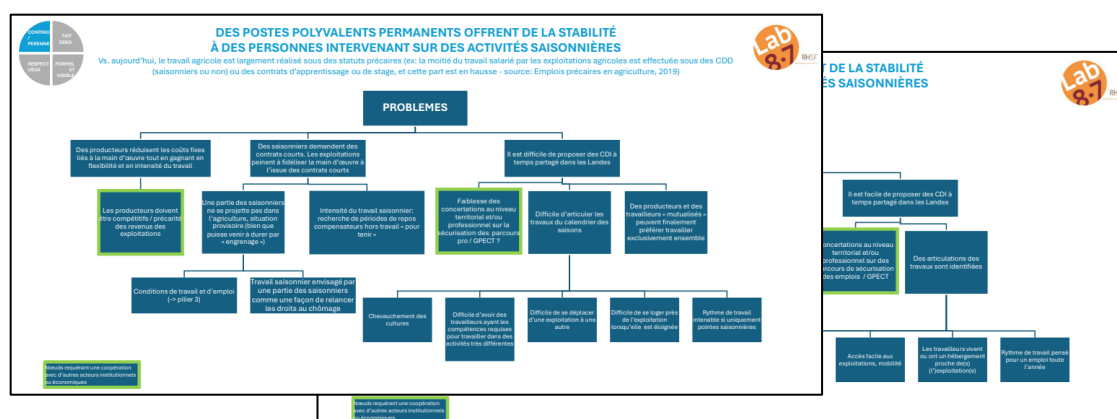
L'élaboration de l'analyse détaillée des politiques et des pratiques en matière de recrutement des travailleurs migrants a permis :

- de poursuivre la mobilisation multi-acteurs autour d'un projet d'expérimentation,
- d'avoir une base solide de discussion pour approcher de nouveaux acteurs à mobiliser, comme les acteurs économiques.

➤ **En France :**

RHSF continue d'analyser les spécificités territoriales dans le secteur agricole et en particulier le recrutement à l'étranger des travailleurs saisonniers.

En France dans les Landes, elle mène une analyse depuis 2022 avec des employeurs et associations, lui permettant de cartographier certains risques spécifiques au secteur agricole et à ses pratiques de recrutement et a démarré un travail partenarial avec différents acteurs nationaux.



C) Diffuser

Objectif : Diffuser les connaissances et les pratiques ayant un impact positif avéré sur les populations.

⇒ Le centre de ressources

Les outils produits par RHSF sont mis à disposition généralement via le centre de ressources de RHSF qui est accessible sans restriction.

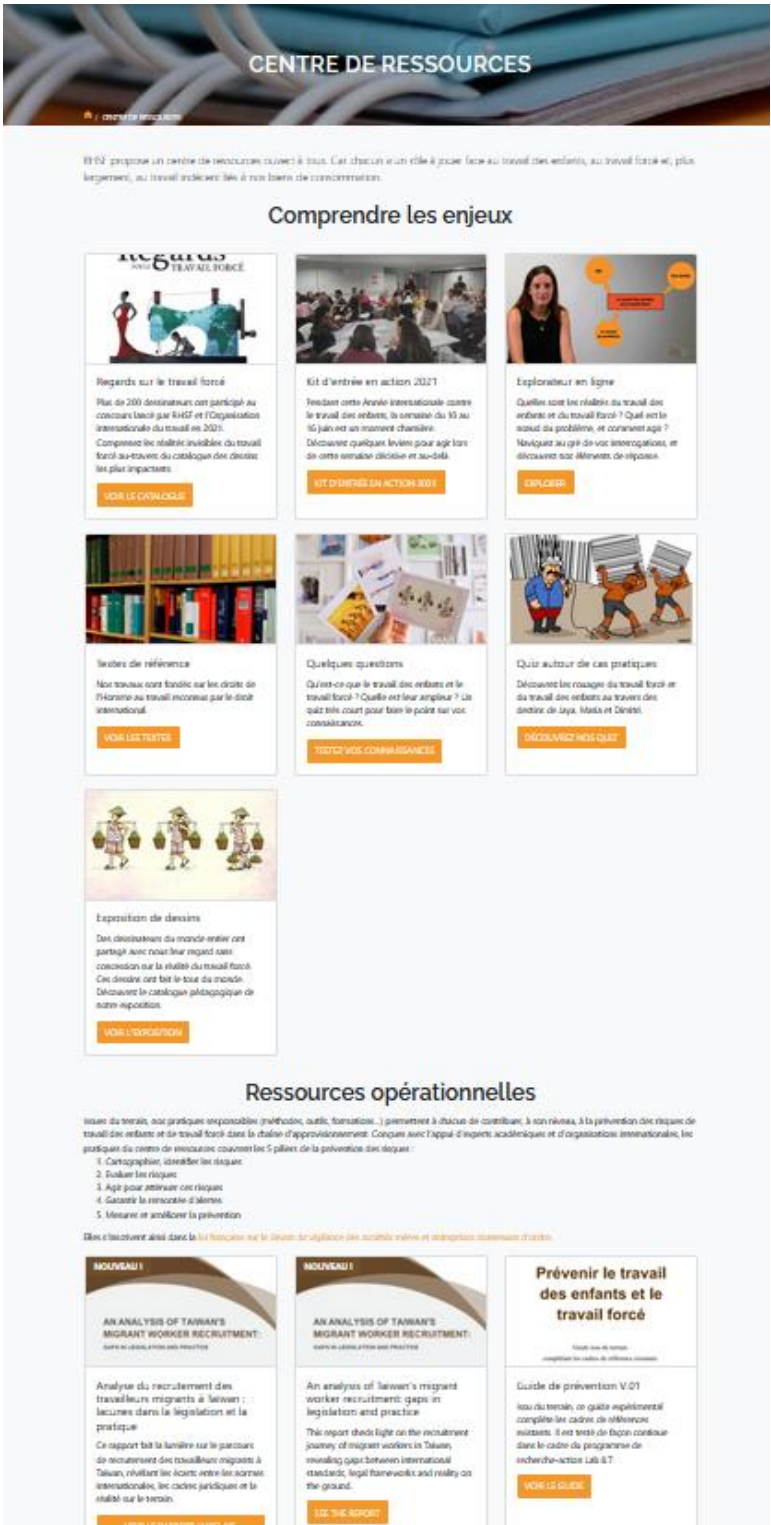
En 2024, les ressources suivantes ont été produites:

- 3 nouvelles cartes de vigilance pays : Népal, Indonésie et Philippines
- 1 mise à jour de cartes de vigilance pays : Malaisie
- 1 kit pédagogique pour réaliser des activités en milieu agricole avec les enfants et diffuser les premiers principes de prévention en matière de travail dangereux* [à destination des écoles, familles, communautés] – en espagnol
- 1 kit pédagogique pour promouvoir les visites de ferme auprès des adolescents et diffuser les principes de prévention en matière de travail dangereux*, [à destination des écoles, familles, communautés] – en espagnol
- 1 guide pour intégrer les précautions de base sur les tâches à risques pour les jeunes de moins de 18 ans lors de la cueillette du café...) [à destination des centres de formation agricole, des opérateurs agricoles, et des organisations impliquées dans des projets agricoles avec les communautés] – en anglais
- 1 kit incluant une fiche de poste simplifiée et des supports de sensibilisation et de signalétique sur la santé-sécurité [à destination des travailleurs et des producteurs agricoles] – en espagnol

⇒ Les conférences et tables-rondes

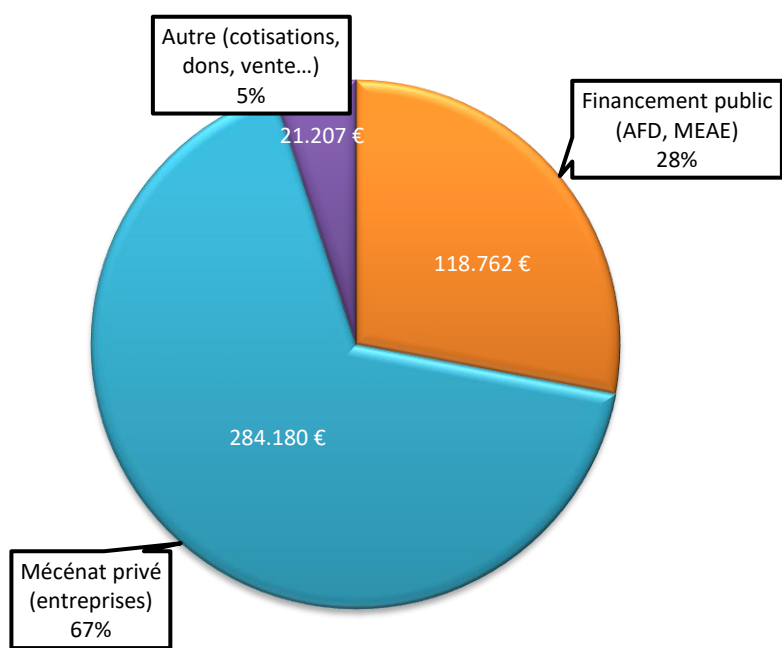
Afin de diffuser les résultats du programme Lab 8.7 et ancrer la nécessité d'un dialogue continu pour traiter les phénomènes de travail des enfants et de travail forcé, RHSF organise et participe à des conférences et tables-rondes. RHSF sélectionne avec attention ses interventions tant sur le fond, que sur la forme ou le public ciblé.

En 2024, 2 conférences à destination des étudiants à l'Université Catholique de Louvain (ICT) et la Toulouse School of Management (TSM) ont eu lieu.



III) Résumé financier

A) Répartition des produits 2024

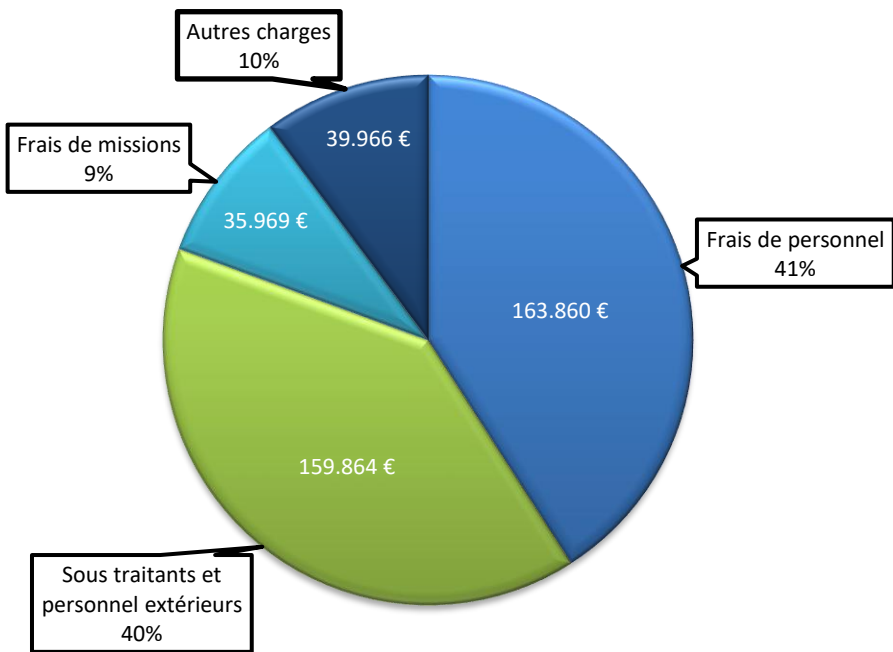


La source majoritaire de financement de RHSF est constitué par le mécénat des entreprises privées (67% des produits 2024).

Les ressources publiques (composées à 42% par le financement MEAE et 58% par l'AFD) restent largement minoritaires bien qu'en progression (+27% entre 2023 et 2024).

B) Répartition des charges 2024

En lien direct avec la nature des activités mises en oeuvre, les ressources humaines, qu'elles soient internes (salariés) ou externes (sous-traitants, consultants, prestataires...) constituent toujours la grande majorité des charges de RHSF (environ 80%).



C) Résultat net comptable 2024

Les charges ont baissé de 16% en 2024 par rapport à 2023, les produits ont quant à eux baissé de 12% entre 2023 et 2024.

L'année 2024 enregistre donc un résultat net comptable positif de 24.489€.

IV) Orientations 2025

⇒ Formations:

- Renforcement de l'ingénierie de formation via une offre plus complète et une forme plus participative.
- Elaboration de modules de e-learning à destination des acteurs économiques.

⇒ Dialogues multi-acteurs:

- Mise en place du 1^{er} séminaire entreprises/investisseurs.
- Echanges publics-privés franco-allemands lors de la réunion-bilan du Lab 8.7 à Berlin.

⇒ Expérimentation en Malaisie, Indonésie, Népal, Bangladesh:

- Test de la méthodologie participative : co-analyse, co-construction, co-déploiement, co-capitalisation.
- Centrage du projet sur la réalité des travailleurs.
- Mobilisation pour le lancement de la phase II (passage à l'échelle).
- Orientation de la réflexion autour du constat préliminaire issu de la recherche académique en cours : la vigilance des acteurs économiques se traduit sur le terrain par le contrôle des individus à protéger.

⇒ Territoires d'expérimentation en amorçage:

- Taïwan, Vietnam, Philippines.
- France, Espagne, Maroc.
- Travail des enfants.
- Autres territoires travail forcé, travail des enfants.

⇒ Diffusion:

- Capitalisation et diffusion des livrables issus des projets Costa-Rica et Malaisie phase I.
- Elaboration de nouvelles cartes de vigilance pays.
- Révision de la pertinence, la mise à jour et l'opérationnalité des ressources RHSF en ligne et démarrage d'un référencement des ressources externes complémentaires.
- Ciblage des interventions en fonction du public ciblé et/ou des thématiques proposées.

⇒ Transversal:

- Accompagnement sur l'élaboration de la stratégie à l'horizon 2030.
- Prospection de nouvelles entreprises partenaires.

Remerciements



Et les entreprises partenaires qui soutiennent notre programme



Pour plus d'informations :

<https://rhsansfrontieres.org/>

contact@rhsansfrontieres.org