

Travail forcé : traiter ses coûts pour accélérer la prévention.

Comment aborder et traiter les coûts liés à la prévention du travail forcé, tant du point de vue des entreprises que de celui des investisseurs ?

Le 30 septembre 2025
14 h-17 h

Disclaimer : ce document reflète seulement les échanges qui ont eu lieu lors du séminaire du 30 septembre organisé par le FIR et RHSF. Il reprend les points et les idées clés partagés éclairés par une recherche et une analyse de RHSF. Ils ne peuvent pas constituer un document de rapport exhaustif sur ce sujet.

En 2021, plus de 200 dessinateurs de 65 pays ont répondu au défi lancé en mars et avril 2021 par l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'ONG Ressources humaines sans frontières (RHSF) : [et si votre crayon était un outil contre le travail forcé ?](#) L'objectif était de sensibiliser, inciter à l'action et souligner l'urgence d'éradiquer cette grave violation des droits humains. Ce rapport présente quelques-unes des caricatures issues de ce concours.

Table des matières

Partie 1 : Introduction et état des connaissances	3
I. À propos du travail forcé.....	3
II. Les profits illégaux du travail forcé et l'investissement nécessaire (résumé des analyses de l'OIT).....	5
Partie 2 : retours sur les échanges en sous-groupe	8
I. Les coûts de prévention du travail forcé	8
II. Les coûts comme investissement.....	10
III. Mécanismes d'investissement.....	10
Partie 3 : Retour d'expérience de RHSF.....	13
I. L'investissement dans la prévention est-il rentable ?.....	13
II. Quels sont les coûts réels de la prévention ?.....	14
III. Les sanctions et les coûts évités : une dissuasion suffisante ?	14



Partie 1 : Introduction et état des connaissances

I. À propos du travail forcé

L'Organisation internationale du travail donne une définition du travail forcé dans sa convention 29 datant de 1930. Ce texte définit le « *terme travail forcé ou obligatoire désignera 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* ».

Dans cette définition, on retrouve 4 éléments clés :

- **Travail ou service** renvoie à tout type de relation de travail, informelle ou formelle, pour la production de biens ou la réalisation de services pour l'usage des autres ou de soi et, ce quelles que soient l'activité, l'industrie ou le secteur, y compris au sein de l'économie informelle.
- **Individu** renvoie à toute personne, peu importe l'âge, le genre, la nationalité, le statut juridique, etc.
- **La menace d'une peine quelconque** renvoie à une large gamme de contraintes servant à forcer une personne à travailler : des sanctions légales, des représailles, de la violence. La peine peut être qu'au stade de menace et elle peut s'appliquer aussi bien aux travailleurs et travailleuses qu'aux membres de leur famille.
- **Ne s'est pas offert de plein gré** : l'expression rappelle qu'un travailleur doit consentir à une relation de travail de manière libre et éclairée et qu'elle ou il est libre de quitter son emploi à tout moment. Ce n'est pas le cas par exemple lorsqu'un employeur ou un recruteur font de fausses promesses pour que le travailleur prenne un emploi qu'il n'aurait pas accepté autrement.

Pour définir une situation de travail forcé, l'OIT insiste sur deux éléments indissociables :

- D'abord, il y a l'**absence de consentement libre et éclairé** : le travailleur n'a pas choisi son emploi de manière volontaire, ou bien il souhaite le quitter mais ne peut pas le faire. Cela peut être dû à de fausses promesses lors du recrutement, à des contrats incompréhensibles, ou encore à une dépendance liée aux dettes ou au statut migratoire.
- Ensuite, il y a la **présence d'une forme de coercition**, c'est-à-dire les moyens concrets utilisés pour contraindre la personne à rester dans l'emploi : menaces, violences, rétention de salaire, confiscation de documents, isolement ou peur de représailles. C'est donc la combinaison de ces deux dimensions, absence de consentement et recours à la contrainte, qui permet d'identifier une situation de travail forcé.

Déterminer ce qui relève du travail forcé demeure une tâche aussi complexe et ambiguë que le phénomène lui-même. C'est pourquoi, dans chaque contexte donné, l'approche consiste à rechercher et à croiser des indices. RHSF a regroupé les 11 indicateurs du travail forcé de l'OIT en quatre familles d'indicateurs permettant de caractériser les risques de travail forcé.

- **Absence de consentement** : il s'agit de l'absence d'expression claire de la volonté de s'engager dans une forme quelconque de contrat de travail. Il s'agit également de savoir si le travailleur comprend pleinement les implications de l'engagement, s'il dispose des ressources linguistiques et éducatives nécessaires pour comprendre tous les termes et s'il a accès à des informations complètes sur le recrutement, les conditions de travail et les conditions de vie.
- **La contrainte** : il s'agit de tout acte — qu'il s'agisse de coercition, de menace, de manipulation ou d'autres moyens — utilisé pour contraindre une personne à agir contre sa volonté, ouvertement ou subtilement, au-delà des obligations légales et des règles de l'entreprise.
- **L'isolement** : il s'agit d'une séparation délibérée des individus de leur communauté, de leur famille et de la société en général, ou de toute personne ou groupe susceptible de leur apporter aide, assistance ou soutien. Cet isolement peut être physique, social, linguistique ou culturel
- **Restriction à la liberté de mouvement** : il s'agit du contrôle exercé par les employeurs ou les recruteurs, ou les deux, voire d'autorités locales pour restreindre ou empêcher la liberté de mouvement d'un individu sur le lieu de travail et en dehors, ainsi que sa capacité à changer ou à quitter son emploi s'il le souhaite.

Selon les estimations mondiales de l'OIT parues en 2021, **27,6 millions** de personnes sont en situation de travail forcé. Sur ce nombre, **17,3 millions** de personnes sont victimes de travail forcé dans le secteur privé hors exploitation sexuelle¹.

Le travail forcé a pris de l'ampleur ces dernières années. Une simple comparaison avec les estimations mondiales de 2016 révèle que le nombre de personnes en travail forcé a augmenté de 2,7 millions de 2016 à 2021. La crise de covid-19 a contribué à cette augmentation. En effet, la perte de revenus a conduit de nombreux travailleurs à s'endetter, ce qui a favorisé la servitude pour dettes, surtout pour ceux sans accès au crédit formel. Par ailleurs, la crise a entraîné une dégradation des conditions de travail, conduisant parfois au travail forcé.

Cinq secteurs représentent la majorité du travail forcé total (87 %) : les services, l'industrie manufacturière, la construction, l'agriculture et le travail domestique. D'autres secteurs représentent des parts moins importantes, mais comptent néanmoins des centaines de milliers de personnes (mines et carrières, travail forcé à bord des bateaux de pêche, mendicité dans la rue, activités illicites).

Le travail forcé ne connaît pas de frontières : aucune région du monde n'est à l'abri. Pour les entreprises, le risque d'être directement ou indirectement lié à des situations de travail forcé est donc permanent. Contrairement aux idées reçues, ce phénomène

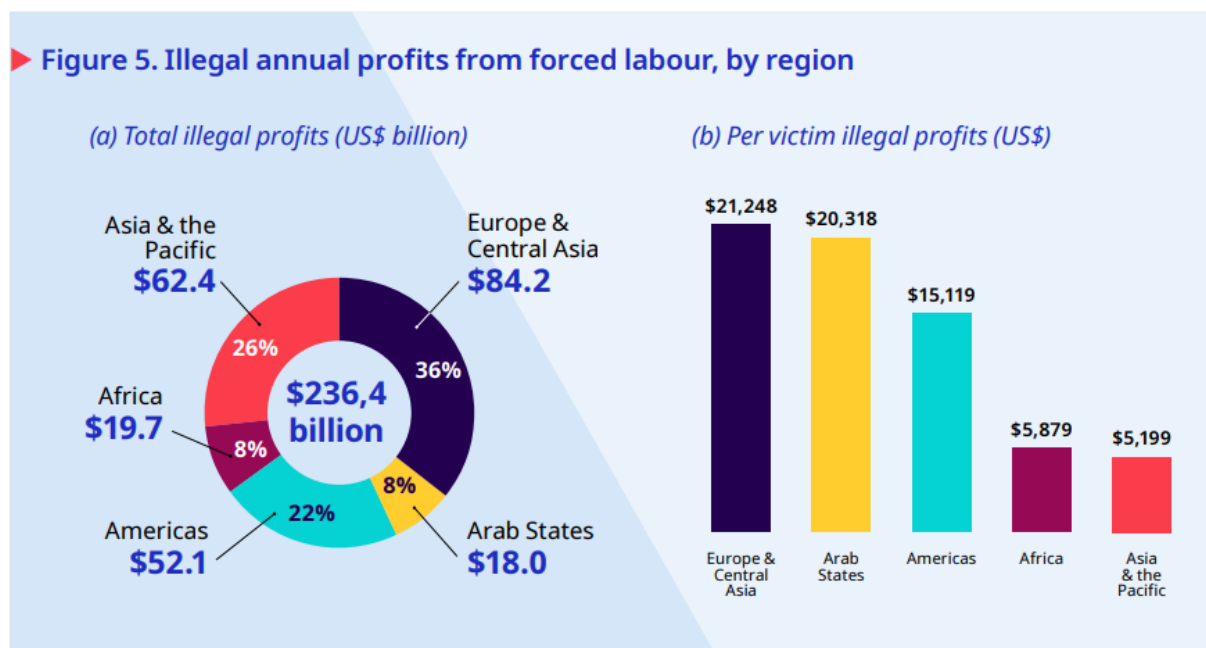
¹ *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage International Labour Organization (ILO), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM), Geneva, 2022*

n'est pas limité aux pays les moins avancés. Il est même particulièrement répandu dans les pays à revenu intermédiaire, qui jouent un rôle central dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces pays assurent une grande partie de la production des biens exportés vers les marchés internationaux, y compris vers l'Europe. L'Europe, d'ailleurs, n'est pas épargnée. Non seulement elle est exposée par ses importations, mais elle connaît aussi une augmentation sur son propre territoire : de 2016 à 2021, c'est la région du monde où le risque de travail forcé a le plus progressé. Les travailleurs migrants sont principalement touchés : 15 % des victimes de travail forcé sont des travailleurs migrants alors qu'ils représentent que 4,2 % de la main-d'œuvre mondiale.

II. Les profits illégaux du travail forcé et l'investissement nécessaire (résumé des analyses de l'OIT)

Du point de vue économique, le dernier rapport « Profits and poverty » de l'Organisation internationale du travail (2024)² estime que les profits annuels illicites générés par le travail forcé dans le secteur privé s'élèvent à 236 milliards de dollars US en 2024, en très nette hausse depuis les 172 milliards de dollars US estimés en 2014³. Ces gains financiers illégaux représentent la différence entre ce que les employeurs versent effectivement aux travailleurs et ce qu'ils leur verseraient en l'absence de travail forcé dans des circonstances normales.

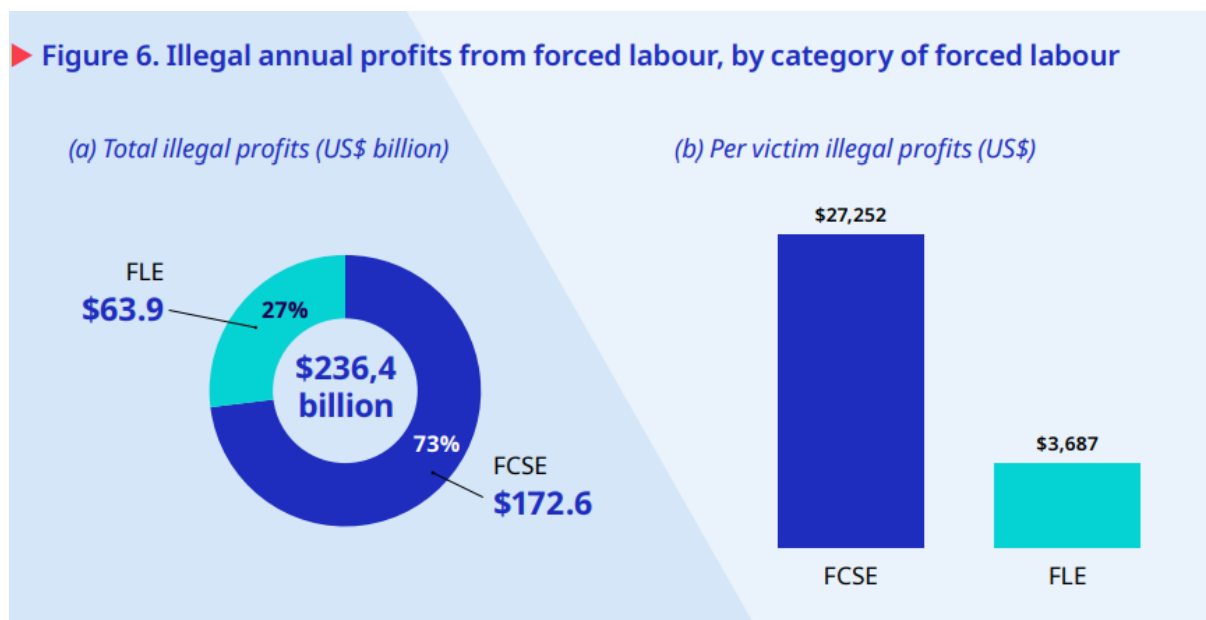
L'Europe et l'Asie centrale captent à elles seules 84,2 milliards de dollars US (≈ 36 % du total), l'Asie-Pacifique 62,4 milliards (26 %), les Amériques 52,1 milliards (22 %), l'Afrique 19,7 milliards (8 %) et les États arabes 18,0 milliards (8 %).



² ILO, *Profits and poverty: The economics of forced labour. Second edition*, Geneva: International Labour Office, 2024. © ILO

³ ILO, *Acting against forced labour: An assessment of investment requirements and economic benefits, Discussion paper on the economics of forced labour*, Geneva: International Labour Office, 2024. © ILO.

En termes de filières, près de 73 % des profits annuels proviennent de l'exploitation sexuelle forcée (~ 172,6 milliards de dollars US) contre 27 % pour les autres formes de travail forcé. Autrement dit, le gain financier par personne est très élevé dans les réseaux de trafic sexuel (~27 252 de dollars US par victime) contre ~3 687 de dollars US pour les autres abus.



Le rapport note que les frais de recrutement illégaux que supportent les travailleurs s'élèvent quant à eux à 2,5 milliards de dollars US pour les travailleurs migrants en situation de travail forcé. Il est à noter que ces montants traitent uniquement les travailleurs migrants internationaux et excluent les migrations internes. Aussi, ils concernent les situations de travail forcé, or des travailleurs peuvent payer des frais de recrutement et ne pas être considérés en situation de travail forcé. Enfin, dans certains pays, il est légal de faire supporter tout ou partie de ces frais aux travailleurs. Par exemple, le Vietnam autorise de faire payer les frais de service aux travailleurs dans une limite de trois mois de salaire.

Un document de travail de l'OIT datant de 2024 explore les investissements requis pour éliminer le travail forcé ainsi que les retombées économiques⁴. Cette estimation se fonde sur deux instruments clés de l'OIT, le Protocole de 2014 à la Convention sur le travail forcé, 1930, et la Recommandation sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 (n° 203). Ces deux instruments reflètent un large consensus sur les stratégies générales et les domaines d'intervention prioritaires dans le cadre de l'effort mondial de lutte contre le travail forcé. Le Protocole établit les obligations de **prévenir** le travail forcé, de **protéger** les personnes qui y sont soumises et de leur donner accès à **des voies de recours (remédiation)**.

Le paquet d'interventions s'articule autour de cinq piliers stratégiques :

- **Prévention** : campagnes de sensibilisation pour le grand public, les populations à risque et les employeurs, ainsi que des séminaires d'information pour les travailleurs migrants.
- **Protection** : mécanismes de plainte, formation des prestataires de services de première ligne (personnel de santé, enseignants) et services directs aux victimes (hébergement, soutien matériel, soins de santé, formation professionnelle et soutien à l'éducation pour les enfants).
- **Recours** : aide juridique et représentation pour les victimes afin de les aider à obtenir réparation.
- **Application de la loi** : formation spécialisée pour les inspecteurs du travail, la police et les acteurs judiciaires.
- **Planification et statistiques** : élaboration de plans d'action nationaux et collecte de données pour guider les politiques.

L'investissement total nécessaire pour mettre en œuvre cet ensemble de mesures à l'échelle mondiale est estimé à **212 milliards de dollars US**. Ce montant représente environ **0,14 % du PIB mondial**, ce qui souligne la faisabilité financière de cette action. La majeure partie des coûts (près de la moitié) est consacrée à des mesures visant à protéger les victimes.

Le rapport souligne également que **retarder l'action augmente les coûts**. Une mise en œuvre progressive jusqu'en 2030 coûterait 222 milliards de dollars US, tandis qu'un report à 2045 ferait augmenter l'investissement à 246 milliards de dollars US, en raison de l'augmentation du nombre de victimes.

En contrepartie, l'investissement par les gouvernements dans des mesures d'éradication du travail forcé entraînerait une augmentation du PIB mondial de **611 milliards de dollars US**, soit **0,41 % du PIB mondial**. Cette hausse du PIB générerait également une augmentation des recettes fiscales estimée à 114 milliards de dollars, libérant des ressources publiques pour d'autres investissements. Ce gain économique représente également un transfert des profits illégaux (estimés à 236 milliards de dollars par an) vers les travailleurs libérés et l'économie formelle.

Le rapport précise que ces chiffres sont une estimation prudente. Ils ne tiennent pas compte d'autres « effets de croissance » positifs, tels que :

- L'amélioration de la **santé** et de la productivité des travailleurs.
- L'incitation à investir dans les **compétences** et le capital humain.
- La stimulation de l'**innovation**, car les entreprises ne pourraient plus compter sur une main-d'œuvre bon marché et exploitée.
- L'établissement de conditions de **concurrence plus équitables** pour les entreprises respectueuses des lois.

Dans cette première partie, le focus a été fait sur les actions des gouvernements. Or, éliminer le travail forcé requiert également des coûts pour d'autres acteurs : entreprises, investisseurs, consommateurs. La seconde partie examine ces questions de coûts pour prévenir le travail forcé au travers de trois éléments : quels sont les coûts et comment les répartir, comment les traiter comme un investissement et quels pourraient être les mécanismes de financement.

Partie 2 : retours sur les échanges en sous-groupe

I. Les coûts de prévention du travail forcé

La première étape a consisté pour les participants à lister, de façon non exhaustive, les différents coûts qui entrent en compte quand on souhaite évoquer la prévention du travail forcé. On peut classer ces coûts en trois grandes catégories.

Coûts de prévention et de conformité – investissements proactifs : cette catégorie regroupe les dépenses engagées pour mettre en place des systèmes visant à identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé.

- **Temps / salaire des experts qui traitent du devoir de vigilance :** ressources humaines dans les entreprises dédiées à la gestion de la prévention des risques, à la cartographie des risques, etc.
- **Coûts de la mise en conformité :** ensemble des dépenses pour respecter les standards internationaux, les lois et les réglementations locales.
- **Outils de cartographie et d'évaluation des risques :** achat ou développement de logiciels et de méthodologies pour cartographier et analyser les risques.
- **Audits sur site :** coûts des inspections et des vérifications chez les fournisseurs/sous-traitants pour s'assurer du respect des normes.
- **Certification/label :** frais pour obtenir et maintenir des certifications qui attestent de bonnes pratiques.
- **Intelligence artificielle/blockchain :** investissement dans des technologies pour améliorer la traçabilité et la transparence de la chaîne d'approvisionnement.
- **Coûts de formation en interne et externe :** sensibilisation et renforcement des compétences des employés et des partenaires sur les enjeux du travail forcé.
- **Coût de la communication en interne et en externe :** dépenses liées à la transparence, au reporting et à la sensibilisation des parties prenantes.
- **Mécanismes de plainte et d'alerte :** mise en place de canaux sécurisés pour que les travailleurs puissent signaler des abus.

Coûts opérationnels et de la chaîne d'approvisionnement : ces coûts sont directement liés aux activités commerciales et aux relations avec les fournisseurs.

- **Prix d'achat :** augmentation potentielle du prix des biens et services pour éviter une pression excessive sur les fournisseurs.
- **Frais de recrutement des travailleurs :** investissements pour garantir des pratiques de recrutement éthiques (politique du « zéro frais de recrutement pour le travailleur »).
- **Salaires des travailleurs impactés :** assurer une rémunération juste et décente, ce qui peut représenter un coût supérieur aux pratiques locales.
- **Protection sociale :** coûts liés à la fourniture de couvertures sociales (santé, retraite, accident) pour les travailleurs de la chaîne d'activités.

Coûts de sanction et conséquences négatives (risques matérialisés) : cette catégorie inclut les coûts subis lorsque des cas de travail forcé sont avérés, représentant l'échec des mesures de prévention.

- **Remédiation** : coûts pour corriger les violations identifiées (ex. : remboursement des frais de recrutement, amélioration des conditions de logement).
- **Amendes et litiges** : sanctions financières imposées par les autorités et les frais juridiques liés aux poursuites.
- **Coûts réputationnels** : perte de valeur de la marque, boycott des consommateurs et perte de confiance des investisseurs. C'est souvent le coût le plus élevé et le plus difficile à quantifier.
- **Pertes de partenaires clés** : rupture des relations commerciales avec des clients, distributeurs ou partenaires qui ne souhaitent pas être associés à ces pratiques.
- **Coût du désengagement** : perte de l'investissement relationnel avec un fournisseur et coûts liés à la recherche et à la qualification d'un nouveau partenaire.
- **Perte de compétitivité** : peut découler d'une augmentation des coûts de production ou d'une atteinte à l'image de marque.
- **Destruction des produits** : perte financière directe si des produits fabriqués dans des conditions de travail forcé doivent être retirés du marché et détruits (future directive européenne).
- **Augmentation du coût du capital** : accès plus difficile ou plus cher aux financements auprès des investisseurs et des banques qui intègrent les critères ESG.
- **Perte d'accès à certains marchés** : exclusion des appels d'offres publics ou des clients ayant des exigences ESG strictes.

Les **investisseurs** se disent plus concernés par les coûts liés à l'expertise et le temps passé à traiter ces sujets ainsi que par le coût réputationnel en cas de problème et de controverses.

Des pistes d'action sont à approfondir pour favoriser un partage équitable des coûts entre les acteurs. Une prochaine étape avec les participants est de pouvoir quantifier ces coûts pour pouvoir réfléchir à ce partage entre les acteurs, incluant notamment les pouvoirs publics. À ce propos, les participants ont également évoqué un **rôle accru des pouvoirs publics** comme piste pour mutualiser les coûts liés à la prévention du travail forcé. Il ne s'agissait pas seulement de créer des plateformes d'audits partagés ou de subventionner certaines certifications, mais surtout d'envisager que les audits puissent directement être réalisés par les autorités compétentes (par exemple l'inspection du travail). Une telle approche allégerait la charge financière pour les entreprises et leurs fournisseurs tout en garantissant la neutralité et la crédibilité du processus de contrôle.

Plus largement, les échanges ont mis en avant la nécessité d'une coopération renforcée entre l'ensemble des acteurs — pouvoirs publics, société civile (ONG), entreprises, fournisseurs et, lorsque pertinent, communautés locales. Les participants ont exprimé le besoin de créer une instance de dialogue multipartite

destinée à optimiser la gestion globale des risques : clarifier le rôle de chacun, définir une répartition équitable des responsabilités et des contributions financières, et assurer une coordination plus efficace des actions menées.

II. Les coûts comme investissement

Un premier élément relevé par les participants est de passer de la **dépense répétitive à l'investissement durable**. Le modèle classique de la conformité repose sur des audits sociaux. Or, ces audits, en plus d'être coûteux, sont souvent insuffisants. Ils traitent les symptômes sans s'attaquer aux causes profondes du travail forcé. En conséquence, les problèmes persistent, nécessitant de nouveaux audits et de nouvelles dépenses, créant un cycle coûteux et inefficace.

L'investissement consiste à déplacer les ressources des audits répétitifs vers des actions de terrain ciblées, en collaboration avec les parties prenantes locales. En traitant le problème à la source, l'entreprise **contribue à une stabilité sur le long terme**, réduit le besoin d'audits futurs et sécurise sa chaîne d'approvisionnement.

Un autre enjeu est **l'anticipation des risques légaux**. Le cadre réglementaire se renforce (devoir de vigilance, CSDDD en Europe, directive sur l'interdiction des produits issus du travail forcé) comprenant des sanctions financières en cas de manquements. Même si les amendes peuvent être perçues comme légères et pour le moment peu appliquées, il est rappelé par un participant l'exemple du RGPD qui a forcé les entreprises à s'adapter après l'arrivée des premières amendes et à prendre plus au sérieux cette réglementation. Investir aujourd'hui, c'est donc **anticiper les futures obligations** et éviter des sanctions financières de demain.

Enfin, une réflexion est proposée sur le **renforcement de la réputation**. Sur ce plan, une démarche proactive et transparente peut devenir un atout. Parler de ces sujets pour une entreprise peut entraîner une perte de consommateurs. À court terme, la transparence peut être un risque, certains consommateurs peuvent se détourner des entreprises qui admettraient leurs risques ou alors certaines pourraient être accusées de "social washing". Toutefois, comme le font remarquer certains participants, à terme, cet engagement peut fidéliser des clients et attirer des talents.

III. Mécanismes d'investissement

Pour que la prévention du travail forcé ne soit pas perçue comme un simple centre de coût mais comme un investissement stratégique, comme vu plus haut, il est essentiel de mettre en place des mécanismes financiers innovants. Ces approches visent à répartir la charge financière et à créer des incitations positives pour l'ensemble des acteurs. L'atelier a mis en avant trois leviers principaux.

L'action isolée d'une entreprise, même la plus volontaire, atteint rapidement ses limites face à un problème aussi systémique que le travail forcé. La **mutualisation** apparaît alors comme une stratégie possible pour dépasser la conformité individuelle et générer un impact collectif. Concrètement, la mutualisation peut porter sur plusieurs aspects :

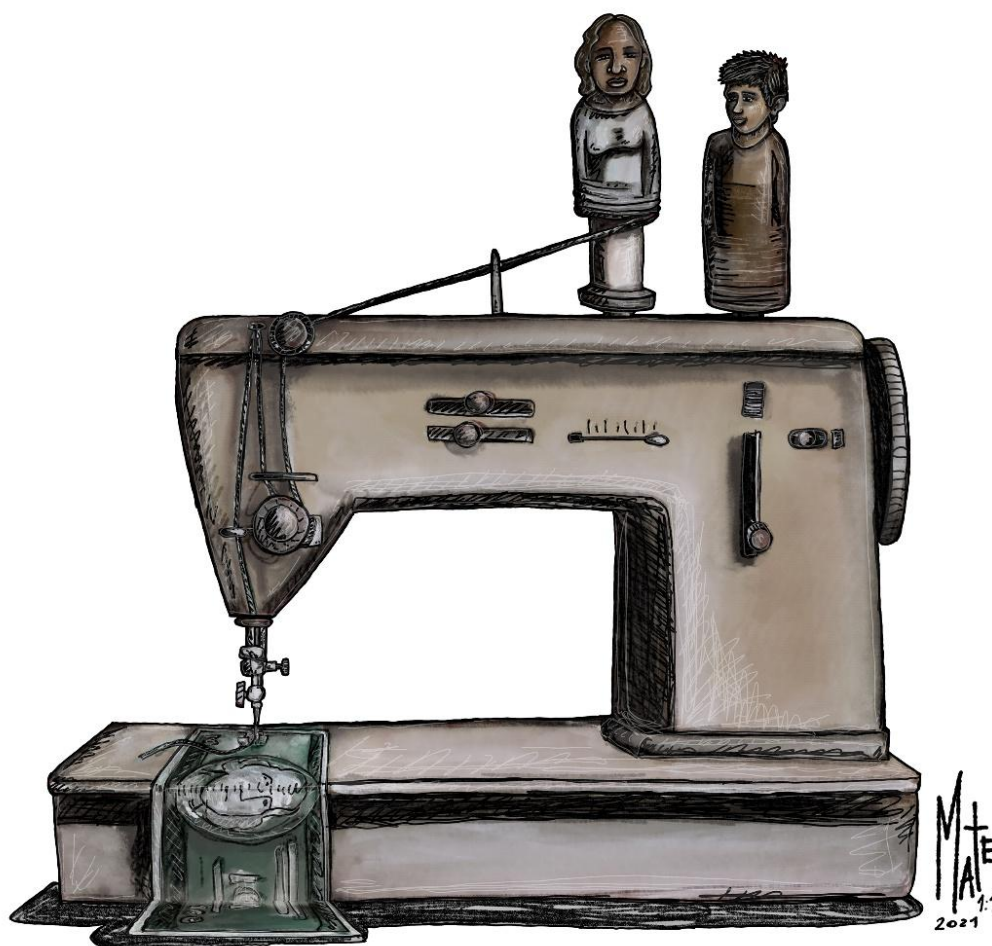
- **Identification des risques et collecte de données** : plutôt que chaque entreprise mène ses propres audits coûteux et répétitifs, un consortium sectoriel peut financer des études de risques approfondies dans des régions ou des filières spécifiques. Les données collectées sont ensuite partagées, proposant une vision plus claire et plus fiable des zones à risque.
- **Développement d'outils et de méthodologies communes** : les acteurs peuvent cofinancer la création de standards, d'outils ou de plateformes technologiques qui bénéficient à tous.
- **Actions de remédiation concertées** : lorsqu'un cas de travail forcé est identifié chez un sous-traitant commun à plusieurs entreprises, une action collective de remédiation (par exemple, le remboursement des frais de recrutement) est non seulement plus efficace, mais aussi financièrement moins lourde pour chaque participant.

Les coûts liés à la prévention du travail forcé pourraient être **répartis de manière juste tout au long de la chaîne d'activité**. Cela marque une rupture avec le modèle dans lequel les donneurs d'ordre imposent des exigences éthiques à leurs fournisseurs tout en continuant d'exercer une pression maximale sur les prix, les coinçant dans un étau d'injonctions contradictoires. Une réflexion est à mener sur le pourcentage de ces coûts par acteurs économiques.

Une méthode de **finance incitative pourrait** permettre de lier la performance financière à la performance sociale via des indicateurs de performance clés (KPI). Ces KPI peuvent être développés aussi bien par les investisseurs envers les entreprises dans lesquelles ils placent des fonds que par les entreprises envers leurs propres fournisseurs/sous-traitants. Un mécanisme de bonus/malus peut être mis en place. Un fournisseur qui atteint ou dépasse ses KPI sociaux peut bénéficier d'avantages financiers concrets. À l'inverse, un fournisseur qui ne progresse pas ou régresse sur ces indicateurs pourrait voir des conditions durcies dans la limite des engagements contractuels et légaux. Certains programmes de « *Sustainable Supply Chain Finance* » développés par des institutions financières existent déjà. Ils encouragent les fournisseurs à adopter des pratiques plus durables en leur proposant des avantages financiers. Les taux de financement sont liés à leurs performances en matière de développement durable, évaluées sur la base de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Plus un fournisseur est durable, meilleures sont les

conditions financières qu'il obtient, ce qui contribue à améliorer la durabilité de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Toutefois, les participants entrevoient quelques limites à la mise en place de ces mécanismes. **La compétition** entre les acteurs peut freiner la volonté de collaborer sur des sujets perçus comme un avantage concurrentiel. **La confidentialité des données** peut rendre les entreprises réticentes à partager des informations sur leur chaîne d'approvisionnement. **La réglementation**, notamment le droit de la concurrence, peut parfois constituer un frein à de telles initiatives si elles ne sont pas correctement encadrées.



© ILO-RHSF/Matias Tejeda.

Partie 3 : Retour d'expérience de RHSF

Lorsqu'une entreprise intègre son engagement de vigilance face aux risques de travail forcé dans sa politique générale et ses politiques opérationnelles, elle fait face à une augmentation prévisible des coûts, liée à la revalorisation progressive du coût de la main-d'œuvre tout au long de ses chaînes d'activités. Dans les zones où les populations sont particulièrement exposées à ces risques, les coûts actuels du travail ne reflètent pas, ou très insuffisamment, les dépenses nécessaires pour assurer une réelle protection des travailleurs et de leurs familles.

I. L'investissement dans la prévention est-il rentable ?

Comme l'a démontré le rapport de l'OIT sur les investissements requis à l'élimination du travail forcé (voir partie II), chaque dollar investi génère près de trois dollars de bénéfice pour l'économie mondiale. Cette analyse macroéconomique, centrée sur l'action des États, met en évidence une réalité essentielle : le coût engagé aujourd'hui constitue un gain pour demain.

L'Histoire rappelle d'ailleurs que toute transition vers des modèles plus justes nécessite un investissement initial. Au XIX^e siècle, lors de l'abolition de l'esclavage dans les colonies, la France et le Royaume-Uni ont dû mobiliser des ressources financières considérables pour rendre effectives leurs réformes législatives. De la même manière, la lutte contemporaine contre le travail forcé exige une volonté d'investissement comparable, fondée sur la conviction que la justice sociale et la performance économique vont de pair.

La logique demande de traduire cette rentabilité macroéconomique au niveau microéconomique de l'entreprise et de l'investisseur pour évaluer concrètement l'impact et la rentabilité des efforts déployés par les entreprises pour prévenir le travail forcé. Afin que l'investissement bénéficie à tous et en premier aux travailleurs concernés.

Une expérimentation de terrain conduite par RHSF dans une usine pilote en Malaisie a montré qu'il est possible de passer d'une logique de coût à une véritable logique d'investissement durable. L'entreprise impliquée a choisi d'augmenter ses dépenses opérationnelles pour renforcer la protection et le bien-être de ses travailleurs : elle a amélioré les conditions de logement, élargi la couverture sociale, renforcé la sécurité au travail, revu ses pratiques de recrutement et investi dans la formation et le dialogue social. Ces efforts, d'abord perçus comme un surcoût, se sont révélés rentables à moyen terme. La productivité de l'entreprise a progressé de 17 % et le turn-over a chuté de 56 %. Au-delà de ces résultats chiffrés, l'entreprise a consolidé sa stabilité et sa réputation, se plaçant dans une position favorable pour répondre aux attentes croissantes de ses clients en matière de diligence raisonnable et de protection des travailleurs. La réduction du turn-over illustre également un changement plus profond : les travailleurs, mieux considérés et davantage écoutés, s'engagent durablement dans la réussite collective. En adoptant une approche

centrée sur la prévention et l'investissement humain, l'entreprise a construit les bases d'un modèle socialement responsable et économiquement solide. Cette expérience confirme que la prévention du travail forcé ne doit pas être vue comme un coût à absorber, mais comme un levier de performance et de résilience à long terme.

II. Quels sont les coûts réels de la prévention ?

Ces arguments économiques, macro et micro, sont quelque peu fragilisés par l'absence de chiffrage précis au niveau entreprise.

Ainsi, la durabilité du système repose d'abord sur une identification précise du coût réel des investissements nécessaires. Si une liste de coûts a pu être identifiée, il s'agit désormais de quantifier ces coûts associés. Par exemple, la mise en place d'un recrutement équitable passe par, entre autres mesures, l'établissement d'un modèle économique garantissant à l'agence de recrutement la couverture de ses coûts et la génération de marges raisonnables. La transition vers un modèle « *zéro frais pour les travailleurs* » implique inévitablement un surcoût, qui soulève la question cruciale du partage de ces coûts entre les différents acteurs. Certaines entreprises disposent des ressources et du pouvoir de négociation suffisants pour les absorber ou les répercuter sur leurs clients, tandis que d'autres en ont beaucoup moins la capacité. L'un des principaux défis sera donc d'accompagner les PME et les agences de recrutement, souvent contraintes par une trésorerie limitée, dans la gestion de ces surcoûts et de leurs besoins de liquidités. Sans un tel appui, ces acteurs risquent de ne pas pouvoir opérer la transition vers un modèle véritablement protecteur des travailleurs et préventif face aux risques de travail forcé. Cette réflexion pose deux enjeux cruciaux : la quantification des coûts et leur partage entre les acteurs, point qui a été largement évoqué durant le séminaire.

III. Les sanctions et les coûts évités : une dissuasion suffisante ?

On peut distinguer deux grandes catégories de coûts : d'une part, les coûts engagés, comprenant les dépenses de prévention et les coûts opérationnels associés ; d'autre part, les coûts évités, tels que les sanctions ou les dépenses liées aux mesures de remédiation. L'enjeu principal consiste dès lors à déterminer si le niveau de risque et les potentielles sanctions associées sont suffisamment dissuasifs pour inciter les acteurs économiques à allouer des ressources à la prévention.

Dans certains cas, les faibles sanctions peuvent limiter l'impact dissuasif. À titre illustratif, une entreprise de plastique a fait l'objet d'une enquête et a été sanctionnée d'une amende de 250 000 ringgits (environ 52 000 euros) pour avoir hébergé 325 travailleurs dans un dortoir conçu pour un maximum de 30 personnes. Cet exemple met en lumière une interrogation fondamentale : **le niveau de risque financier encouru est-il réellement de nature à inciter les entreprises à investir durablement dans l'amélioration des conditions de logement des travailleurs ?** En l'absence de sanctions complémentaires – telles que des restrictions d'activité, des suspensions de licence ou des atteintes à la réputation –, **le montant de l'amende apparaît limité**

au regard des économies générées par la non-conformité. Cette disproportion tend à réduire la portée dissuasive du dispositif et à affaiblir, de facto, son efficacité préventive⁵. Si le coût de la sanction (ou coût évité) est inférieur à l'investissement de prévention (coût engagé), le calcul économique rationnel incite à la violation ou à la non-action.

La coexistence d'un retour sur investissement positif (cas de l'expérimentation de RHSF) et de sanctions encore limitées (cas de l'entreprise de plastique) met en lumière une réalité complexe. De plus, il convient de s'attaquer aux **injonctions contradictoires** fondamentales : les donneurs d'ordre ne peuvent plus exiger des prix toujours plus bas tout en exigeant une conformité éthique parfaite.

Pour que le calcul financier des entreprises bascule en faveur de la prévention, deux dynamiques pourraient être activées conjointement. D'une part, le levier du marché, ou la « carotte », consiste à démontrer que l'investissement dans la prévention des risques génère une plus-value positive. D'autre part, le levier légal ou financier, ou le « bâton », vise à rendre la non-conformité financièrement intenable. C'est tout l'enjeu, par exemple, de nouvelles réglementations européennes, telles que la CSDDD et le règlement sur les interdictions de la mise sur le marché de produits issus du travail forcé, qui ne se limitent pas à des amendes, mais prévoient des sanctions structurelles comme l'exclusion du marché et la destruction des produits — un coût, par essence, supérieur à tout investissement de prévention.



© ILO-RHSF/Dmytro Skazhenyk

⁵ Malay Mail. « HR Ministry: Plastics Manufacturer in Johor Under Probe for Unfit Accommodation for 325 Foreigners. » Malay Mail, 25 septembre 2023.