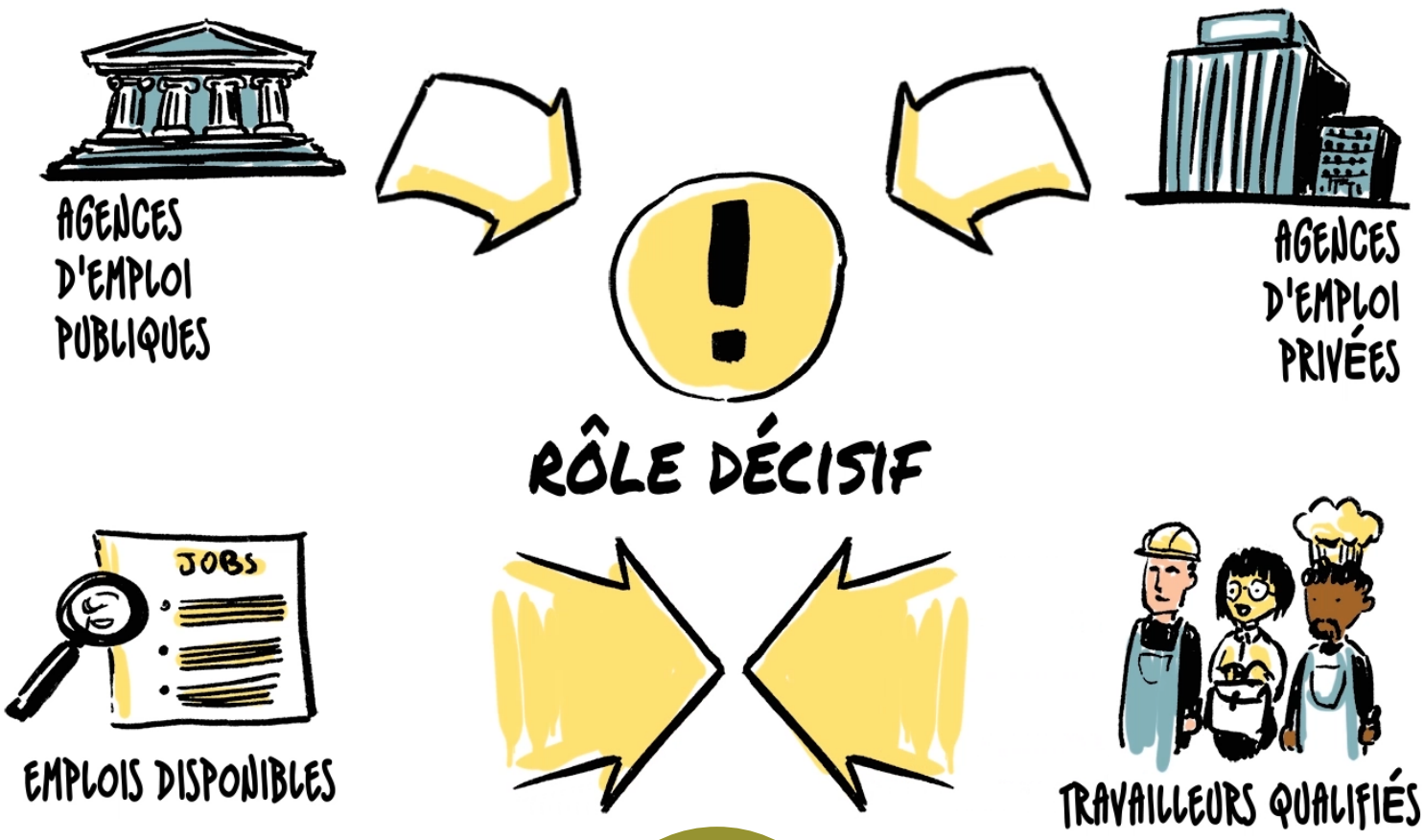


3

LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES ET LES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI DANS UN PAYSAGE DU RECRUTEMENT EN ÉVOLUTION

Organisation internationale du Travail

CIF Centre international de formation

Copyright © Organisation internationale du Travail, 2019.
© Centre international de formation de l'OIT, 2019.

Première édition 2019
Deuxième édition 2021

Ce projet est financé par l'UE

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.

Boîte à outils de formation - Établir des processus de recrutement équitables –
Module 3: Les agences d'emploi privées et les services publics de l'emploi dans un paysage du recrutement en évolution

---

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.

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

TABLE DES MATIÈRES

Objectifs Généraux 5

Introduction 6

Sujet 1: Quels sont les principaux acteurs impliqués dans les services d'emploi et de recrutement? 7

Sujet 2: Aperçu et contexte du paysage moderne du recrutement ... 9

Sujet 3: Gérer le recrutement par le biais de la réglementation légale et de régimes facilités par l'État 12

A. Typologies de réglementation des agences d'emploi privées 12

B. Cadre institutionnel de régulation des agences d'emploi privées.....14

C. Exigences légales pour l'exploitation d'une agence de recrutement privée dans le cadre d'un système de licence 15

D. Incitations et sanctions fondées sur les performances pour les agences de recrutement privées 19

E. Défis posés par l'implication des courtiers et sous-agents dans le processus de recrutement.....21

F. Initiatives de recrutement bilatérales entre gouvernements 21

Sujet 4: Alternatives à la réglementation légale: les mécanismes d'autorégulation des agences d'emploi privées 23

A. Associations d'agences d'emploi privées 23

B. Codes de conduite pour les agences d'emploi privées.....24

Sujet 5: Promouvoir les partenariats entre les agences d'emploi privées et les services publics d'emploi 26

A. Justification des partenariats public-privé dans le domaine de l'emploi 26

B. Types de partenariats public-privé dans la prestation de services.....27

C. Tendances des partenariats public-privé.....30

Points clés de l'apprentissage 31

Testez vos connaissances 33

Activités de formation 35

Bibliographie 39

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Comprendre le paysage en évolution de l'industrie du recrutement
- Se familiariser avec les principales normes internationales du travail régissant la réglementation des agences d'emploi privées
- Se familiariser avec les modèles de base de réglementation légale et des exemples de leur application
- Comprendre les exigences juridiques communes à la gestion d'une agence de recrutement privée dans le cadre d'un régime d'octroi de licences
- Être initiés aux outils et stratégies innovants utilisés par les pays pour protéger les demandeurs d'emploi par le biais de la réglementation des agences de recrutement privées
- Clarifier le rôle des services publics d'emploi dans le contexte d'un paysage de recrutement en évolution et se familiariser avec des exemples d'initiatives de recrutement bilatérales entre gouvernements (de gouvernement à gouvernement)
- Comprendre la raison d'être des partenariats public-privé en matière de recrutement et de placement
- Comparer et contraster les différents modes de partenariat entre les agences de recrutement privées et les services publics d'emploi

INTRODUCTION

Le paysage de l'industrie du recrutement évolue et s'adapte constamment pour répondre aux besoins quotidiens et exigeants du marché du travail. Dans ce contexte, les agences de recrutement publiques et privées ont innové dans leurs méthodes et stratégies afin d'élargir leur champ de recrutement et d'accroître leur efficacité pour atteindre un éventail plus diversifié de demandeurs d'emploi. Néanmoins, il existe un cadre juridique et normatif de base qui réglemente les méthodes et pratiques de recrutement dans le but de promouvoir des procédures de recrutement équitables et de protéger les travailleurs nationaux et internationaux des abus et pratiques frauduleuses.

Ce module permettra aux participants de se familiariser avec le paysage du recrutement, de se familiariser avec les principaux acteurs impliqués dans le processus de l'emploi et leurs avantages partenariaux, les outils de recrutement innovants, les mécanismes de régulation des agences d'emploi privées et le cadre juridique et normatif de protection des travailleur et travailleuses.

Ce module est organisé comme suit:

- Le **SUJET 1** présentera les principaux acteurs impliqués dans les services de recrutement, en expliquant les caractéristiques des agences d'emploi publiques, privées et temporaires.
- Le **SUJET 2** donne un aperçu du contexte moderne du recrutement et de son évolution.
- Le **SUJET 3** se concentre sur le cadre institutionnel et les exigences légales de la réglementation légale des agences d'emploi privées.
- Le **SUJET 4** présente les mécanismes d'autorégulation adoptés par les agences d'emploi privées.
- Le **SUJET 5** décrit la raison d'être des partenariats entre les agences d'emploi publiques et privées, en soulignant la coopération et la complémentarité entre les deux agences.

SUJET 1: QUELS SONT LES PRINCIPAUX ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LES SERVICES D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT?

Les services de l'emploi jouent un rôle essentiel dans l'organisation efficace et efficiente du marché du travail en vue d'atteindre l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi. Ils sont fournis à la fois par le gouvernement par l'intermédiaire de leurs ministères du Travail et/ou par des agences d'emploi privées.

Les **SERVICES PUBLICS D'EMPLOI** planifient et exécutent les politiques du marché du travail. Leurs principales responsabilités peuvent être décrites comme suit:

- fournir des informations précises sur le marché du travail;
- aider à la recherche d'emploi et fournir des services de placement;
- administrer les prestations d'assurance-chômage;
- administrer une variété de programmes du marché du travail;
- surveiller les activités des agences de recrutement privées et faire respecter la réglementation

Un service public d'emploi renforcé et fonctionnel, associé à des réseaux de prestataires privés et non gouvernementaux, peut contribuer à la réalisation d'un travail décent tant pour les travailleurs migrants que pour les travailleurs nationaux. C'est également un moyen utile de promouvoir l'équité dans l'accès au marché du travail et de protéger la position de ceux qui pourraient autrement être désavantagés.

Les **AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES** jouent également un rôle important sur le marché du travail. Elles offrent un autre moyen d'appariement d'emploi comme service de base; elles offrent également de la formation professionnelle pour répondre aux besoins des employeurs.

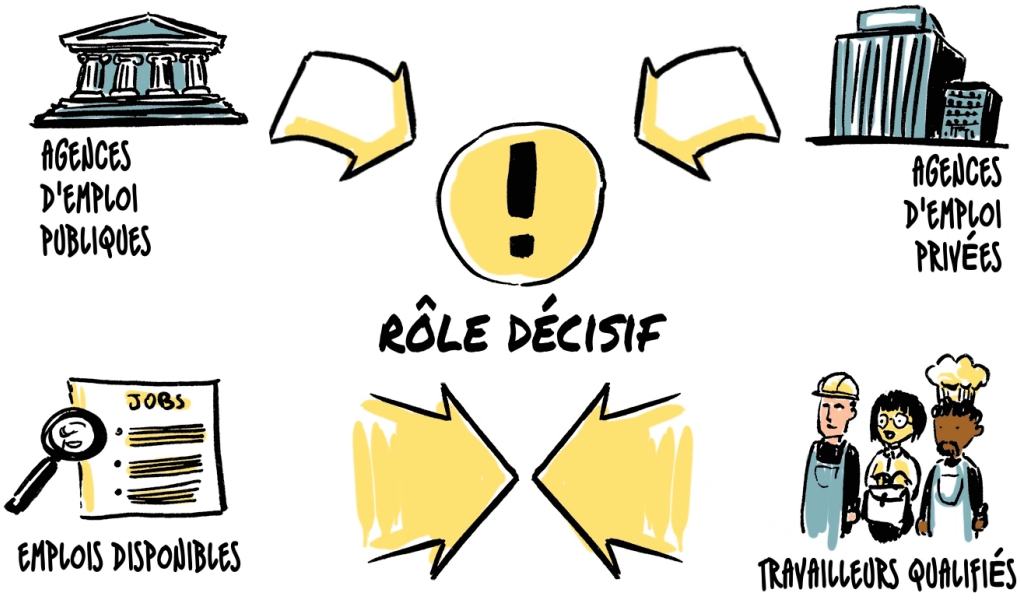
Agence d'emploi privée: désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

- des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;

- des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale («l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques

Le **TRAVAIL TEMPORAIRE** se définit comme un emploi pour lequel un travailleur est recruté par une agence de travail intérimaire, puis est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour y travailler sous son contrôle. Il n'y a pas de relations de travail entre le travailleur intérimaire et l'entreprise utilisatrice, bien que cette dernière puisse avoir des obligations juridiques envers le travailleur intérimaire, notamment en matière de santé et de sécurité. Le contrat de travail est de durée déterminée ou non précisée sans garantie de renouvellement. L'entreprise verse des honoraires à l'agence qui, elle, verse son salaire au travailleur (même si l'entreprise ne l'a pas encore payé). L'une des caractéristiques fondamentales du travail intérimaire est la flexibilité qu'il offre au travailleur et à l'employeur.

Le travail temporaire est considéré comme une caractéristique bien établie des marchés du travail européens, avec une tendance croissante du nombre de travailleurs temporaires dans la plupart des États membres de l'UE. De plus en plus de travailleurs offrent leurs services dans le cadre de contrats à durée déterminée, où la conclusion du contrat est établie par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche précise ou la survenance d'un événement précis.



SUJET 2: APERÇU ET CONTEXTE DU PAYSAGE MODERNE DU RECRUTEMENT

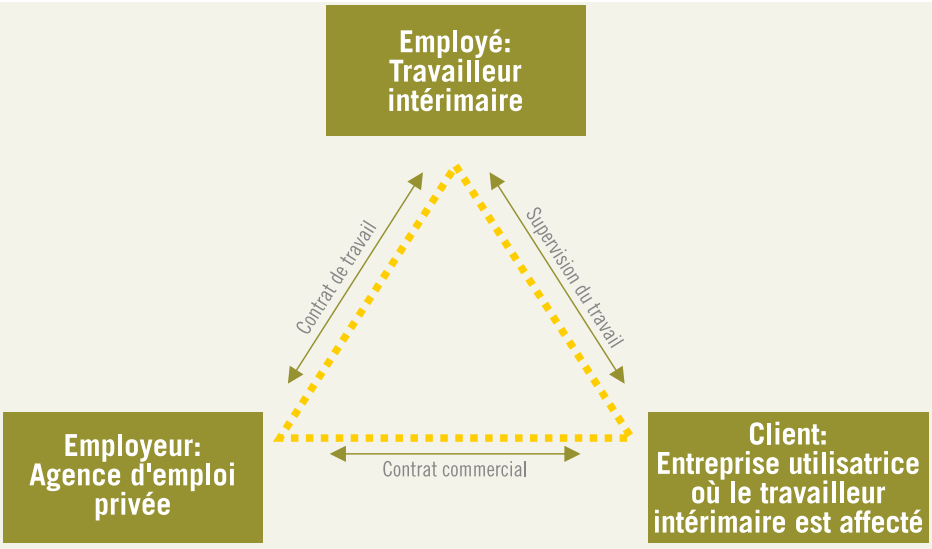
La croissance rapide des agences d'emploi privées résulte d'un certain nombre de facteurs: l'évolution rapide et flexible du marché du travail, les contraintes liées au fonctionnement des services publics d'emploi et l'utilisation d'autres réseaux pour le placement. Peu d'industries dans le monde ont changé leur image aussi profondément que l'industrie du recrutement privé. Les entreprises étant de plus en plus à la recherche d'un personnel plus mobile et plus flexible et de travailleurs disposés à franchir les frontières dans le cadre de divers régimes de travail, les recruteurs privés sont devenus encore plus importants pour le fonctionnement efficace des marchés du travail.

Par conséquent, le premier rôle des gouvernements est de déterminer si les agences d'emploi privées sont autorisées ou non à fonctionner comme des entreprises et, dans l'affirmative, quelles conditions elles doivent remplir. C'est le rôle régulateur du gouvernement sur le fonctionnement des entreprises, et il existe dans la plupart des secteurs de l'activité économique privée. Le fait que les agences d'emploi privées sont des entreprises qui fournissent essentiellement des services du marché du travail dans des conditions de plus en plus souples soulève des questions concernant les abus possibles des clients.

Tout au long des années 1990, de plus en plus de gouvernements ont révisé les politiques qui empêchaient auparavant les agences d'emploi privées d'opérer sur le marché et ont imposé le monopole des agences publiques d'emploi. Face à l'évolution de la situation dans le secteur du recrutement privé, les membres de l'OIT ont adopté en **1997** la nouvelle **CONVENTION NO 181 SUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES**, qui remplace les normes antérieures visant à leur abolition.

L'adoption de la Convention marque un changement par rapport à la politique antérieure de l'OIT qui reconnaissait un monopole du secteur public dans la fourniture de services du marché du travail. Elle reconnaît le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le fonctionnement du marché du travail et fixe des paramètres généraux pour la réglementation, le placement et l'emploi des travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées, et en particulier les agences de travail temporaire. Dans le même temps, la Convention encourage le **PARTENARIAT ENTRE LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES ET LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI**, ces derniers conservant toujours le pouvoir de formuler des politiques du marché du travail. La Recommandation no 188 sur les agences d'emploi privées qui l'accompagne précise les dispositions relatives à cette coopération.

La figure ci-dessous illustre les **RELATIONS TRIANGULAIRES** par l'intermédiaire des agences d'emploi privées, qui sont régies par le contexte réglementaire national dans lequel elles s'inscrivent. Les chances des trois acteurs impliqués dans cette relation sont intimement liées: les changements de circonstances de l'un peuvent avoir des effets directs sur les deux autres. Cela peut constituer un cercle vertueux en période d'expansion économique et un cercle vicieux pour tous en période de récession. En période de ralentissement économique, l'importance de ces relations diminue, comme ce fut le cas à partir de mi-2008. Dans de nombreux pays industrialisés, il existe une corrélation étroite entre la croissance du produit intérieur brut et le recours aux travailleurs intérimaires, de sorte que la récente crise financière et économique - et la chute subséquente de la production économique mondiale - ont entraîné une contraction du secteur à l'échelle mondiale. Les travailleurs intérimaires ont souvent été les premiers obligés de quitter les entreprises utilisatrices en période difficile, mais ils ont aussi souvent été les premiers à être réembauchés lorsque la reprise a commencé. Bien que ces travailleurs soient parfois restés employés par des agences à court terme, les obligations et les droits contractuels prennent souvent fin rapidement lorsque les perspectives économiques sont mauvaises.



Source: Adapté d'une illustration de la CIETT

Les recruteurs privés de main-d'œuvre et les agences d'emploi, comme d'autres entreprises, fonctionnent selon un continuum de formalité et d'informalité, de conformité et de non-conformité aux normes internationales du travail. À une extrémité du spectre, ils peuvent opérer conformément aux normes internationales du travail, démontrant ainsi leur engagement en faveur du travail décent et du recrutement équitable. D'autre part, ils peuvent être responsables des violations les plus graves des droits fondamentaux des travailleurs, y compris la traite des êtres humains et le travail forcé. Entre les deux, il existe un large éventail de pratiques abusives et frauduleuses, notamment la tromperie sur la nature et les conditions de travail, la rétention des passeports et autres documents d'identité, les menaces si les travailleurs veulent quitter le lieu de travail, les déductions et le paiement insuffisant des salaires, l'imposition de frais et commissions de recrutement illégaux et une série de coûts liés.

Conscientes de leur image négative, dans certains milieux, les grandes agences d'emploi privées ont développé des mécanismes d'autorégulation pour promouvoir de bonnes pratiques commerciales et être reconnues comme des acteurs légitimes aux côtés du service public d'emploi. L'**AUTORÉGULATION** ne peut toutefois pas remplacer le rôle des législateurs nationaux et des organismes chargés de l'application de la loi. La législation nationale a été considérée comme un moyen de **CONCILIER LES INTÉRÊTS DES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES ET LA NÉCESSITÉ DE PROTÉGER LES DROITS DES TRAVAILLEURS**, conformément à la Convention no 181 de l'OIT et à la Recommandation no 188 sur les agences d'emploi privées.

SUJET 3: GÉRER LE RECRUTEMENT PAR LE BIAIS DE LA RÉGLEMENTATION LÉGALE ET DE RÉGIMES FACILITÉS PAR L'ÉTAT

A. TYPOLOGIES DE RÉGLEMENTATION DES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

La réglementation des agences d'emploi privées et du processus de recrutement est essentielle pour la protection des travailleuses et travailleurs migrants. Lorsque les travailleurs/euses migrants utilisent les voies de l'emploi irrégulières, ils sont susceptibles d'être exposés à des abus et à l'exploitation. Si des passeurs et des trafiquants de personnes sont impliqués dans ces voies irrégulières, le/la travailleur/euse migrant devient plus vulnérable.

La réglementation peut être entendue comme une activité qui vise à influencer le comportement des différents acteurs en vue de prévenir les comportements indésirables, en utilisant des iniciatives positives et négatives. Par exemple, elle peut récompenser les organismes respectueux de la loi par des allégements fiscaux ou imposer des sanctions en cas de non-respect.

La réglementation des agences de placement privées peut prendre diverses formes:

- **RÉGLEMENTATION LÉGISLATIVE**, par le biais de lois et de décisions administratives adoptées par un organe législatif ou une autorité gouvernementale et appliquées par une entité gouvernementale.
- La réglementation peut également être **VOLONTAIRE**, par le biais de mesures adoptées par une industrie, une association d'entreprises, une entreprise individuelle ou une initiative multipartite impliquant divers acteurs, dont des organisations de la société civile.
- Enfin, elle peut aussi être le résultat d'un processus de **NÉGOCIATION COLLECTIVE** ou d'autres processus de négociation non prévus par la loi.

Le point de départ de toute réglementation est de déterminer le **STATUT JURIDIQUE ET LES CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT DES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES** dans un contexte national donné. La Convention sur les agences d'emploi privées exige qu'un État membre régisse ses activités dans le cadre d'un système de licence ou de certification. Les gouvernements peuvent également choisir d'exclure des agences de tout fonctionnement ou de secteurs spécifiques de la main-d'œuvre.

Il existe trois modèles de base de réglementation législative:

- **INTERDICTION:** Les recruteurs de main-d'œuvre et les agences d'emploi privés sont interdits sur le marché du travail, et les autorités publiques, généralement les services publics, ont le monopole des services d'appariement des emplois et de placement. Bien qu'un monopole public général soit devenu très rare, les recruteurs de main-d'œuvre et les agences d'emploi privés peuvent se voir interdire de traiter certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs migrants ou certains types de services, tels que la mise à disposition temporaire de travailleurs à une entreprise utilisatrice.
- **OCTROI DE LICENCES:** Les recruteurs de main-d'œuvre et les agences d'emploi privés doivent demander une licence qui est accordée lorsque certaines conditions sont remplies, comme une preuve documentée de la capacité financière, professionnelle et commerciale de l'agence. Une licence est généralement renouvelée tant que les conditions sont toujours remplies, sinon elle peut être retirée. L'octroi de licences implique que le gouvernement établisse des procédures administratives spéciales pour inspecter régulièrement les agences, mesurer la conformité et imposer des sanctions en cas de non-conformité. Les licences sont généralement accordées après paiement d'une taxe annuelle. Elles sont délivrées en vertu de la législation nationale en matière de commerce, de négociation ou de travail et sont souvent contrôlées par le ministère du Travail. Dans certains pays, certains types d'agences sont tenues d'avoir une licence tandis que d'autres peuvent être soumises à un système d'enregistrement général.

- **ENREGISTREMENT:** Les recruteurs de main-d'œuvre et les agences d'emploi privés sont enregistrés de la même manière que toute autre entreprise industrielle ou commerciale et sont soumis à des contrôles, tout comme les autres entreprises.

Promouvoir le recrutement de gouvernement à gouvernement en République de Corée

Peu de pays continuent de maintenir des approches réglementaires qui empêchent les agences d'emploi privées d'effectuer du recrutement transfrontalier: la République de Corée est un excellent exemple en Asie de l'Est. La République de Corée met en œuvre des programmes de migration temporaire de main-d'œuvre pour les emplois peu qualifiés qui sont exécutés dans le cadre de protocoles d'accord bilatéraux avec les pays d'origine des travailleurs migrants. Le système de permis de travail (EPS - Employment Permit System) a été introduit en 2004 en tant que système de migration temporaire de main-d'œuvre visant à assurer «une offre et une demande régulières de main-d'œuvre et le développement équilibré de l'économie nationale». L'EPS a intégré des dispositions de protection pour limiter les pratiques abusives à l'égard des travailleurs. En 2015, la République de Corée avait signé des protocoles d'entente avec 15 pays, stipulant les devoirs et responsabilités des gouvernements respectifs concernant le processus de recrutement, de sélection et de placement, ainsi que la protection et les conditions de travail des travailleurs migrants en République de Corée.

La Gangmasters Labour Abuse Authority du Royaume-Uni (autorité en matière d'abus de travail)

La Gangmasters Labour Abuse Authority (GLAA) est un organisme public non ministériel du Royaume-Uni qui réglemente l'offre de travailleurs dans les secteurs agricole, horticole et conchylicole. Avant l'adoption de la loi sur l'agrément des gangmasters (Gangmasters Licensing Act) et la création de la GLAA en 2005, l'offre de main-d'œuvre dans ces secteurs par le biais des «gangmasters» s'était faite de manière libérale et non réglementée. Le système de licence imposé est basé et développé sur les normes de l'OIT. Les agences d'emploi (fournisseurs de main-d'œuvre) qui fournissent des travailleurs dans l'industrie alimentaire et des boissons doivent être agréées par l'autorité depuis 2006. La loi établit clairement que les gangmasters qui offrent leurs services sans avoir obtenu une licence avant d'exploiter leur entreprise sont coupables d'une infraction. De plus, les employeurs (utilisateurs de main-d'œuvre) qui utilisent les services de gangmasters sans licence sont également tenus criminellement responsables. Les agences qui fournissent des travailleurs de l'étranger doivent également être agréées par l'autorité.

Le système d'enregistrement allemand et l'adoption de normes de qualité

En 2002, le Parlement allemand a adopté une nouvelle loi qui a levé les conditions d'agrément des agences de recrutement privées. Depuis lors, elles n'ont plus qu'à enregistrer leur commerce et à respecter les clauses suivantes de la loi sur la protection sociale: a) existence d'un contrat écrit stipulant les services de placement; b) paiement des honoraires en cas de médiation réussie; et c) protection des données. Le service public de l'emploi est responsable du contrôle et de l'application de ces réglementations. Dans le même temps, le législateur a demandé au ministère du Travail et aux associations professionnelles privées des agences de recrutement d'engager un dialogue sur les normes de qualité dans l'industrie. Cela a conduit à l'adoption des normes minimales suivantes en 2003:

- Qualifications personnelles, p. ex. absence de casier judiciaire, capacité financière, certificat d'enregistrement
- Qualifications professionnelles du personnel, par exemple preuve de l'expérience professionnelle, connaissance des réglementations légales et connaissance du marché du travail local/régional;
- Un cadre institutionnel adéquat, par exemple des conditions commerciales transparentes, des locaux adéquats et la protection des données.

Ces normes minimales sont de nature volontaire et il incombe aux associations d'agences de recrutement privées de veiller à leur application effective.

B. CADRE INSTITUTIONNEL DE RÉGULATION DES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

La réglementation et le contrôle des activités des agences de recrutement privées nécessitent une autorité administrative responsable de l'application de la législation. Dans la plupart des pays, l'autorité relève d'un département spécifiquement désigné au sein du ministère du

Travail, tandis que d'autres gouvernements ont créé une autorité distincte. Cette dernière option présente l'avantage d'impliquer non seulement d'autres responsables gouvernementaux, mais aussi les partenaires sociaux, c'est-à-dire les organisations de travailleurs et d'employeurs, ou les ONG, dans le processus de suivi. Cela accroît la légitimité du processus de suivi et pourrait éventuellement être plus efficace, à mesure que davantage de parties prenantes s'impliquent.

L'Administration philippine de l'emploi outre-mer (Philippines Overseas Employment Administration): un organisme distinct doté d'une structure tripartite pour réglementer le recrutement

Les Philippines disposent de l'appareil le plus développé en matière de migration de main-d'œuvre en Asie et sont devenues un modèle pour d'autres pays. Comme beaucoup d'autres pays, les Philippines utilisent l'octroi de licences comme forme ou réglementation prédominante. L'administration philippine de l'emploi outre-mer, Philippines Overseas Employment Administration (POEA), est l'autorité qui délivre les licences aux agences de recrutement privées. Elle a été créée pour améliorer la sécurité et l'efficacité de la migration de main-d'œuvre. Ses quatre tâches principales sont: la réglementation de l'industrie du recrutement de la main-d'œuvre privée, la facilitation de l'emploi, la protection des travailleurs et l'administration générale. En tant qu'organisme de réglementation de l'emploi outre-mer, la POEA est principalement responsable de l'application des normes minimales du travail et de la supervision des initiatives gouvernementales de lutte contre le recrutement illégal. Elle délivre des licences aux agences de recrutement privées, qui doivent conclure des contrats de travail juridiquement contraignants avec des travailleurs à la recherche d'un emploi à l'étranger. La POEA approuve ces contrats, surveille les mauvaises pratiques et poursuit les contrevenants aux normes de recrutement. La POEA formule des politiques d'émigration, mène des campagnes contre la traite, fournit des informations avant le départ, s'occupe des violations des droits du travail à l'étranger et aide ses ressortissants dans les pays de destination. La POEA dispose notamment d'un conseil d'administration tripartite composé du Secrétaire du travail et de l'emploi, de représentants d'autres ministères concernés, d'un représentant des travailleurs du Congrès syndical des Philippines et d'un représentant des employeurs de l'association des agences de recrutement privées.

C. EXIGENCES LÉGALES POUR L'EXPLOITATION D'UNE AGENCE DE RECRUTEMENT PRIVÉE DANS LE CADRE D'UN SYSTÈME DE LICENCE

Au niveau mondial, le mécanisme prédominant pour réglementer les activités des agences de recrutement privées est l'enregistrement et l'octroi de licences. On entend par **ENREGISTREMENT** le fait que les agences de recrutement privées sont enregistrées auprès d'une autorité gouvernementale, tandis que l'autorisation préalable d'une agence de recrutement privée est requise pour l'obtention d'une licence.

La réglementation, par le biais d'un **SYSTÈME D'OCTROI DE LICENCES**, aide à tenir des registres des agences de recrutement; elle fournit non seulement des informations, telles que les adresses professionnelles des acteurs impliqués dans le marché du placement, mais aussi sur les types de services que les agences de recrutement offrent à leurs clients.

Bien que les agences de recrutement, en général, fonctionnent comme une entreprise privée normale, leurs activités et leurs opérations concernent des personnes qui souhaitent trouver un emploi convenable. Les services liés à la gestion des ressources humaines exigent des compétences spécifiques et une compréhension des êtres humains avec leurs différents besoins et aspirations. Les agences de recrutement devraient donc être enregistrées comme une catégorie spéciale d'entreprises privées afin d'éviter les malversations et les abus envers les clients. Lors de l'adoption de la réglementation en matière d'octroi de licences, la consultation des partenaires sociaux peut fournir des références utiles sur les besoins précis du marché du travail en ce qui concerne le fonctionnement des agences de recrutement privées.

Le système d'octroi de licences proposé ne devrait pas être complexe et créer des problèmes et des charges inutiles pour les entrepreneurs. Une licence est principalement utilisée comme un moyen d'améliorer le fonctionnement du marché du travail, et non comme un moyen de restreindre la concurrence. Si un système de licences pour le fonctionnement des agences de recrutement est mis en place, un registre de toutes les agences de recrutement autorisées peut être rendu public.

Diffusion des registres publics à Singapour et aux Philippines

Afin d'accroître la transparence du processus de recrutement, des pays comme Singapour et les Philippines mettent à la disposition du public une liste de toutes les agences actuellement détentrices d'une licence. Cela permet aux demandeurs d'emploi de vérifier par recoupement si l'organisme avec lequel ils traitent est agréé ou non. Les Philippines comprennent en outre toutes les agences dont la licence a été suspendue, révoquée, annulée ou interdite, avec les coordonnées complètes de leurs représentants. La liste philippine est disponible à la fois en ligne et sous forme de brochures, pour tenir compte de la situation financière de nombreux travailleurs migrants qui ont recours aux services d'agences de recrutement privées.

En général, les gouvernements imposent une série d'exigences pour la délivrance d'une licence d'une agence de recrutement privée:

- S'il existe une procédure d'enregistrement ou de licence, il est courant de percevoir des **FRAIS D'ENREGISTREMENT** auprès des agences de recrutement privées. Toutefois, elles ne devraient pas être dissuadées de créer leur entreprise par des droits d'enregistrement excessivement élevés, pas plus que les agences de recrutement privées existantes, qui n'étaient auparavant pas tenues de payer des droits d'enregistrement, ne devraient être dissuadées de continuer leurs activités. Le paiement d'un droit d'enregistrement peut être considéré comme une preuve de la capacité financière de l'agence qui souhaite entrer sur le marché. Faire dépendre les frais d'enregistrement de la taille réelle de l'agence permettrait aux petites et moyennes entreprises d'entrer sur le marché. Si les droits d'enregistrement ne sont pas ajustés avec précision au pouvoir de consommation en vigueur dans le pays, cela pourrait pousser certaines agences à opérer en dehors du cadre légal, rendant le suivi et la supervision plus difficiles.

- Les **CAPACITÉS FINANCIÈRES** d'une agence de recrutement privée sont un critère important pour évaluer son comportement commercial. Avant de commencer leurs opérations, un certain nombre de pays exigent des agences de recrutement qu'elles établissent un lien avec les autorités, à titre de garantie. Un dépôt peut servir de garantie pour s'assurer que l'organisme respecte les dispositions de la loi. De plus, toute perte ou tout dommage résultant d'un défaut de se conformer peut être remboursé sur le dépôt. À cet égard, un dépôt peut servir de mesure de sauvegarde pour la protection du travailleur.

Protéger les catégories vulnérables de travailleur.euse.s par des obligations financières accrues

Certaines catégories de travailleur.euse.s dans les pays d'origine, par exemple les femmes, sont considérées comme particulièrement vulnérables aux abus et à l'exploitation à l'étranger. Au Bangladesh, après l'interdiction en 1998 d'envoyer des femmes à l'étranger comme travailleuses domestiques, le gouvernement a réalisé que la migration par des voies irrégulières et la traite des femmes avaient augmenté en conséquence. L'interdiction a finalement été levée en 2003, mais le gouvernement a limité à environ 20 le nombre d'agences de recrutement autorisées à déployer des travailleuses domestiques. Ces agences doivent soumettre au gouvernement des fonds de sécurité supplémentaires d'environ 20 000 dollars.

D'autres critères importants pour la délivrance d'une licence d'exploitation d'une agence de recrutement privée ont trait aux capacités personnelles, professionnelles, de gestion et de marketing des candidats.

- Outre l'âge du demandeur, le **CRITÈRE PERSONNEL** fait référence à la fiabilité du titulaire de la licence par la démonstration de son comportement légal antérieur, qui peut être limité à des infractions spécifiques liées au droit du travail.
- Plusieurs pays ont incorporé certaines exigences pour la démonstration de la **COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE** (par exemple, la preuve de l'expérience, la connaissance des réglementations légales et du marché du travail local/régional) pour assurer le contrôle de la qualité des services fournis.
- Le critère de **CAPACITÉ DE GESTION** fait référence à la compétence du demandeur à organiser et à gérer une entreprise. La compétence de tout demandeur de licence dans l'identification et la sélection de ressortissants qualifiés pour des emplois et dans l'identification de possibilités d'emploi appropriées pour eux à l'étranger est très importante, car il s'agit de l'exigence de base pour toute activité de placement professionnel.
- Enfin, la preuve des **CAPACITÉS DE COMMERCIALISATION** se réfère principalement à la compétence des agences de recrutement privées à identifier les opportunités d'emploi pour les demandeurs d'emploi et à négocier des contrats, ce qui profite non seulement à l'agence mais aussi aux travailleurs à engager. Ces mesures sont un moyen de limiter le marché aux agences qui sont suffisamment qualifiées et capables de prouver qu'un nouveau marché existe réellement pour leurs activités.

Tester et certifier les compétences managériales à Singapour

À Singapour, tous les nouveaux candidats à une licence d'agence de recrutement privée, en plus de satisfaire aux exigences relatives à l'âge et de ne pas avoir de casier judiciaire, doivent réussir deux modules du test du Certificat pour les agences d'emploi, effectué par l'école polytechnique de Singapour et le ministère du Travail. Il vise à fournir aux agents potentiels les connaissances nécessaires sur la gestion et le fonctionnement des agences de recrutement privées à Singapour, en mettant l'accent sur le cadre législatif et les capacités de gestion et de conseil.

Norme et exigences relatives à l'accréditation des agences de recrutement

Norme	Objectif	Preuve
Personnalité juridique	Certifier que l'entreprise est en mesure d'exercer légalement ses activités	■ Article de constitution pour les personnes morales; ■ Statuts de partenariat pour les partenariats; ■ Certificat de propriétaire unique pour les propriétaires uniques.
Personnalité de l'entreprise	Montrer qu'elle peut exister en tant qu'entreprise	■ Attestation de dépôt bancaire indiquant le capital minimum libéré prévu par la loi; ■ Déclaration de revenus des fondateurs dans un délai de 2 ans; ■ Impôt sur les sociétés payé par l'agence pour ceux qui cherchent à obtenir une nouvelle licence; ■ Libération des fondateurs ou des propriétaires de toute responsabilité pénale qui pourrait mettre en doute la légalité de l'existence de l'entreprise.
Capacité financière	Fournir des ressources financières pour les opérations internationales et la capacité d'absorber les conséquences d'une éventuelle défaillance sur le marché.	■ Attestation d'un accord avec une banque de bonne réputation couvrant un montant suffisant pour répondre à des réclamations juridiques valables à la suite de violations du recrutement ou du contrat; ■ Cautionnement des banques accréditées comme garantie que l'agence ne manquera pas à ses obligations envers les candidats recrutés.
Capacité de commercialisation	Faire preuve de compétence dans la recherche ou l'identification des possibilités d'emploi existant à l'étranger.	■ Procuration dûment signée, authentifiée par des fonctionnaires de l'ambassade ou du consulat ou par des attachés du travail concernant l'existence de l'employeur dans l'État d'accueil; ■ Procuration spéciale dûment signée, authentifiée par des fonctionnaires de l'ambassade ou du consulat ou par des attachés du travail concernant l'existence du projet de l'État d'accueil; ■ Une demande d'ordre de travail autorisé avec le nombre prescrit de travailleurs.

Norme	Objectif	Preuve
Capacité de recrutement	S'assurer de la compétence de l'organisme pour examiner, évaluer et identifier les candidats qualifiés en fonction des besoins des demandes d'emploi.	■ Liste du personnel de recrutement; ■ Leur curriculum vitae individuel; ■ Preuve de qualification académique, de préférence avec un diplôme en psychologie ou en ressources humaines, ou toute autre qualification expérientielle similaire dans le cadre d'entrevues et d'examens.
Capacité de gestion	Assurer la capacité de gestion et l'adéquation de l'équipement ou des installations pour une exploitation continue.	■ Liste des administrateurs et du personnel; ■ Leur curriculum vitae individuel; ■ Copie des contrats ou des baux de propriété de l'immeuble ou des espaces à bureaux et l'adresse du bureau; ■ Assurance, dûment assermentée, que l'agence ne recrutera que des candidats médicalement aptes.

Source: OIM (2005b)

D. INCITATIONS ET SANCTIONS FONDÉES SUR LES PERFORMANCES POUR LES AGENCES DE RECRUTEMENT PRIVÉES

Certains pays subordonnent le renouvellement d'une licence à la performance, de sorte qu'une agence de recrutement qui ne déploie pas un nombre minimum de travailleurs peut se voir retirer sa licence. Les pays adoptent une série de mesures relatives au renouvellement des licences afin de prévenir les pratiques abusives des agences malhonnêtes.

Imposer des obligations strictes pour le renouvellement des licences

Le cadre réglementaire indonésien impose aux agences l'obligation de soumettre un plan de travail détaillé avec des objectifs de commercialisation et des chiffres de placement prévus comme condition préalable au renouvellement de leur licence après la première année de fonctionnement. Aux Philippines, par contre, les agences opérant pour la première année se voient accorder une licence provisoire avant d'obtenir une licence complète de 4 ans, sous réserve de performances satisfaisantes. Les agences de recrutement doivent fournir un dépôt de garantie qui est habituellement substantiel avant de recevoir leur licence. En cas de conduite frauduleuse d'une agence de recrutement à l'égard des travailleurs, le gouvernement peut utiliser la garantie pour régler leurs obligations.

Les sanctions en cas de non-respect de la législation et de la réglementation dépendent généralement du type d'infraction et du fait qu'il s'agisse ou non de la première infraction de l'agence. Les mesures peuvent aller de sanctions administratives mineures à des sanctions pénales sévères. Dans les cas où l'agence de recrutement privée a été reconnue coupable d'une faute légère, l'autorité d'exécution pourrait donner des conseils appropriés à l'agence de recrutement privée sur la manière de rectifier leurs procédures ou pratiques.

À l'autre extrême, les sanctions administratives devraient prévoir la possibilité de retirer une licence en cas de faute grave ou répétée. Les sanctions qui interdisent en permanence les activités des agences de recrutement privées qui se livrent à des activités frauduleuses de recrutement et de placement peuvent avoir un effet dissuasif et protéger les agences de recrutement privées qui recrutent des travailleurs de manière éthique.

En même temps, des prix sont décernés aux organismes les plus performants, en reconnaissance de leur contribution au développement national. Il existe plusieurs moyens par lesquels les autorités gouvernementales peuvent créer des incitations positives pour les agences de recrutement privées afin d'assurer le respect de la législation nationale. Ces mesures comprennent, sans toutefois s'y limiter:

- la prolongation du permis pour une période plus longue ou la renonciation à l'exigence de renouvellement;
- des incitations fiscales;
- une accélération ou une automatisation du traitement des contrats;
- l'inclusion dans une liste officielle et accessible au public d'agences recommandées;
- l'invitation à participer à des missions gouvernementales de développement des marchés étrangers;
- l'offre de remplir des quotas dans le cadre d'accords bilatéraux;
- et d'autres incitatifs promotionnels liés au marketing des organismes respectueux des lois.

Les systèmes de notation et de récompenses des agences en tant qu'incitation à l'adhésion aux bonnes pratiques

Afin de promouvoir le recrutement équitable parmi les travailleurs intérimaires, les Philippines adhèrent à un système de notation dans lequel les agences exemplaires obtiennent des prix d'excellence et se voient finalement décerner des prix d'excellence si elles sont reconnues à trois reprises comme les meilleures. Un système de notation sri-lankais a été lancé en 2006 et mis en œuvre en 2012 avec pour objectifs spécifiques d'ouvrir la voie à la croissance et au développement dans les domaines des agences d'emploi, de reconnaître et d'apprécier les agences à haut rendement et d'encourager les autres agences à suivre les bonnes pratiques. Les critères d'évaluation de la qualification dans le cadre du système comprennent le nombre de recrutements finalisés, l'efficacité du règlement des conflits, l'inscription sur de nouveaux marchés du travail et la diversification des marchés, le professionnalisme du personnel des agences et le respect de principes tels que le «recrutement gratuit». Le régime prévoit également des déductions de points sur la base des plaintes reçues au sujet d'une agence de recrutement spécifique. Selon ce système, les organismes les mieux placés jouissent de privilèges spéciaux, comme la participation à des comités consultatifs nationaux multilatéraux et la possibilité de participer à des conférences internationales et à des programmes de marketing. Outre le système appliqué aux agences de recrutement locales, le gouvernement sri-lankais prévoit également un système d'évaluation des agences de recrutement étrangères qui placent les travailleurs migrants sri-lankais à l'étranger.

E. DÉFIS POSÉS PAR L'IMPLICATION DES COURTIERS ET SOUS-AGENTS DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Les agences de recrutement privées travaillent rarement seules; elles utilisent un réseau de sous-agents ou d'intermédiaires informels pour trouver des travailleur.euse.s migrants potentiels ou des employeurs, créant ainsi un autre niveau d'agences de recrutement. Au Bangladesh, par exemple, la plupart des agences de recrutement travaillent avec des intermédiaires dans les pays de destination. Ces intermédiaires travaillent généralement pour des usines à la recherche de personnel à l'étranger. En même temps, les agences de recrutement privées travaillent également avec des sous-agents locaux qui orientent les migrants potentiels des villages et des zones éloignées du centre-ville. Essentiellement, les sous-agents ne sont pas formellement liés ou responsables envers les agences avec lesquelles ils travaillent ou envers les migrants qu'ils aident par la suite en termes de déploiement, souvent sur la base duquel les migrants potentiels sont plus disposés à payer des commissions de recrutement non autorisées. Les sous-agents sont souvent à l'origine de la tromperie, des fausses promesses et de l'exploitation financière des travailleur.euse.s.

Pour éliminer les recruteurs non qualifiés, il faut formuler des règlements efficaces pour contrôler les sous-agents et les intermédiaires. Certaines politiques favorisent le contournement total des intermédiaires, en augmentant la publicité télévisée des services des agences de recrutement agréées officielles, afin de capturer un grand nombre de migrants dans les villages reculés qui ne peuvent lire les annonces dans les journaux. Les campagnes de sensibilisation qui mettent en garde contre les sous-agents malhonnêtes sont également importantes. En raison de leur caractère informel dans l'industrie, il n'y a pas de prix fixe pour les services des sous-agents.

Cependant, malgré les abus qu'ils commettent régulièrement, les sous-agents jouent un rôle critique, et les régulateurs craignent que le fait de trop entraver leurs opérations n'ait un impact négatif sur le nombre de migrants déployés et ne les pousse à se cacher davantage. Certains gouvernements reconnaissent également la nécessité d'introduire sur le marché formel des sous-agents, qui travaillent presque entièrement en dehors du secteur réglementé. Cette approche a récemment été adoptée au Sri Lanka, où une agence de recrutement privée peut demander les licences d'un maximum de dix sous-agents auxquels elle est affiliée, ou au Népal, où les sous-agents ont la possibilité de demander leur propre licence.

F. INITIATIVES DE RECRUTEMENT BILATÉRALES ENTRE GOUVERNEMENTS

En plus de réglementer les recruteurs privés, certains gouvernements procèdent eux-mêmes au recrutement. Un certain nombre d'exemples de gestion du processus de recrutement par voie publique peuvent être observés en Asie, en particulier dans les pays du Processus de Colombo.

Une approche consiste à recruter pour le compte d'employeurs étrangers privés. Par exemple, l'administration thaïlandaise de l'emploi outre-mer, Overseas Employment Administration Office (TOEA), qui relève du ministère de l'Emploi, met activement en contact les travailleurs thaïlandais avec des employeurs étrangers.

Une autre approche, la plus répandue dans la région, consiste à recruter directement auprès d'autres gouvernements au moyen de divers programmes. Les Philippines, par exemple, ont conclu des accords pour recruter directement pour 17 clients gouvernementaux, dont la République de Corée. La République de Corée, pour sa part, gère l'un des plus grands systèmes de gestion publique de la région à l'heure actuelle (c'est-à-dire le Système de permis de travail).

L'expérience du recrutement géré par le gouvernement en Thaïlande, aux Philippines et dans d'autres pays du Processus de Colombo qui ont adhéré au Système de permis de travail met en lumière certaines caractéristiques intéressantes et certains éléments novateurs essentiels pour améliorer le fonctionnement du recrutement dans le secteur de la gestion publique:

- Pour embaucher des travailleurs thaïlandais, les **EMPLOYEURS DOIVENT ÊTRE ENREGISTRÉS OU ACCRÉDITÉS** par la TOEA et prouver leur capacité en présentant divers documents, tels qu'un certificat d'enregistrement d'entreprise ou un contrat de travail standard, et des formulaires de visa pour les travailleurs. Une fois enregistrés, les employeurs ont accès à un bassin de travailleurs enregistrés.
- La TOEA **MAINTIENT UN BASSIN DE TRAVAILLEURS PRÊTS À ÊTRE DÉPLOYÉS**, ce qui réduit le temps d'attente pour les employeurs et permet aux travailleurs d'avoir accès à plus d'employeurs.
- **UTILISER UN CONTRAT DE TRAVAIL STANDARD** pour s'assurer que les dispositions relatives à la protection des travailleurs sont prises en compte.

SUJET 4: ALTERNATIVES À LA RÉGLEMENTATION LÉGALE: LES MÉCANISMES D'AUTORÉGULATION DES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

Si l'efficacité de l'enregistrement et de l'octroi de licences est essentielle à la mise en œuvre des principes de la Convention 181, il est important de noter le rôle positif joué par les codes de conduite professionnelle et autres normes volontaires de l'industrie grâce à l'**AUTORÉGLEMENTATION**. Il existe un certain nombre de pratiques visant à promouvoir l'autoréglementation de l'industrie et, dans les pays développés, les agences d'emploi privées se sont organisées en associations industrielles nationales en utilisant les codes de conduite de l'industrie comme critère d'adhésion.

A. ASSOCIATIONS D'AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

Dans différents pays, les agences d'emploi privées se sont organisées pour gagner en visibilité et en légitimité sur les marchés du travail nationaux et mondiaux. Les associations d'entreprises privées ont joué un rôle clé dans la création d'une image positive des agences d'emploi privées et dans l'amélioration des normes de l'industrie. Elles contribuent également à faire en sorte que les agences d'emploi privées soient consultées lors de l'élaboration d'une nouvelle législation concernant leur secteur d'activité.

LES ASSOCIATIONS D'AGENCES D'EMPLOI peuvent également faciliter l'échange d'informations entre leurs membres et les autorités gouvernementales. Sans une bonne compréhension du marché et des contraintes des agences d'emploi privées, les réglementations légales peuvent mal refléter la réalité et se heurter ainsi à une résistance. En même temps, les associations privées d'agences d'emploi peuvent également recueillir des informations sur les agences à haut risque par le biais de contrôles réguliers de leurs membres, ainsi que de nouvelles demandes d'adhésion. Les normes de l'industrie sont également relevées grâce aux séminaires de formation organisés par associations privées d'agences d'emploi. Le recrutement n'étant pas une profession certifiée, les associations professionnelles jouent un rôle crucial dans la diffusion du savoir-faire et des bonnes pratiques commerciales.

Les associations peuvent s'unir dans un pays spécifique ou appartenir à une catégorie spécifique. Les règles régissant les membres d'une association sont précisées dans les statuts. Ils contiennent généralement les conditions d'éligibilité, les cotisations des membres et les règlements sur l'expulsion des membres. Les associations nationales peuvent former une fédération internationale qui représenterait leurs intérêts sur une base plus large.

La CIETT, la Confédération internationale des agences d'emploi privées, est un exemple typique d'une confédération internationale d'associations nationales. L'objectif principal de la CIETT est de mieux faire reconnaître la contribution des agences d'emploi à la création globale d'emplois, à l'intégration sur le marché du travail et à la croissance économique. Ses membres sont des associations nationales d'agences de travail temporaire et de grandes multinationales comme Manpower et Adecco. Elle a joué un rôle de premier plan dans l'établissement de normes mondiales pour ses agences d'emploi privées membres dans l'industrie du recrutement.

B. CODES DE CONDUITE POUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

Bien qu'elle soit nécessaire pour mettre un frein aux pratiques abusives de recrutement, l'action policière des États ne sera pas suffisante en soi, compte tenu des forces de l'offre et de la demande en jeu. Des associations industrielles ont été formées et ont le potentiel d'élaborer et d'appliquer des **CODES DE CONDUITE VOLONTAIRES**.

Des codes de conduite peuvent être mis en place par des entreprises individuelles ou par une association. Ils ne sont pas juridiquement contraignants, mais devraient être fondés sur les normes internationales et le droit national. Ces normes traitent des questions d'éthique commerciale et favorisent la qualité de la prestation des services. Ceci est important pour assurer la crédibilité du code de conduite et pour faciliter une gestion digne de confiance de l'entreprise ou de l'association. Leur valeur est d'ordre moral: un code de pratique est une promesse et un engagement envers les clients et le grand public.

L'expérience passée a montré que l'élaboration de codes de conduite est plus efficace lorsque les pratiques suivantes sont respectées:

1. Bien que les normes spécifiques à inclure dans le code soient une affaire interne d'une entreprise ou d'une association privée, elles devraient néanmoins faire l'objet de discussions avec les syndicats, le gouvernement et les organisations de la société civile;
2. Des mécanismes de contrôle indépendants prévoyant des critères clairs et des sanctions en cas de non-respect devraient être inclus;
3. Le code doit être communiqué au public;
4. Un code devrait être clairement distinct des statuts d'une fédération ou association commerciale privée, bien que la combinaison des deux documents puisse servir à relever le seuil de participation.

En 1997, une réunion d'experts internationaux organisée par l'OIT a élaboré des recommandations visant à encourager l'autorégulation des agences d'emploi privées qui recrutent des travailleurs à l'étranger. Il a été recommandé que les codes de conduite pour les agences de recrutement à l'étranger couvrent les points suivants:

- Normes minimales pour la professionnalisation des services des agences privées, y compris les spécifications concernant les qualifications minimales de leur personnel et de leurs gestionnaires;

- La divulgation complète et sans ambiguïté de tous les frais et conditions d'affaires aux clients;
- Le principe selon lequel les agents privés doivent obtenir de l'employeur, avant d'annoncer des postes, tous les renseignements relatifs à l'emploi (c.-à-d. fonctions et responsabilités particulières, salaires, traitements et autres avantages sociaux, conditions de travail, arrangements de voyage et d'hébergement) et ce, avec autant de détails que possible;
- Le principe selon lequel les agents privés ne devraient pas recruter sciemment des travailleurs pour des emplois où ils seraient exposés à des risques et des dangers indus ou où ils pourraient être victimes d'abus ou de discrimination de quelque nature que ce soit;
- Le principe selon lequel les travailleurs migrants sont informés, dans leur langue maternelle ou dans une langue qu'ils connaissent, des conditions d'emploi;
- S'abstenir de faire baisser les salaires des travailleurs migrants;
- Tenir un registre de tous les migrants recrutés ou placés par leur intermédiaire, qui sera mis à la disposition des autorités compétentes pour inspection.

Un nombre croissant de codes de conduite ont été élaborés par des agences d'emploi privées ou leurs associations. La plus connue est celle développée par la confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT), qui établit les règles générales à adopter par les associations professionnelles nationales. La CIETT soutient le principe de l'autorégulation par les agences d'emploi privées en coopération avec les institutions concernées.

Outre les codes de conduite volontaires, certaines agences d'emploi privées ont favorisé des systèmes d'autorégulation plus compétitifs, tels que la classification ou l'étiquetage. De grandes multinationales ont fait la promotion du système d'étiquetage. Le résultat a été l'introduction de la certification ISO 9000 pour la gestion de la qualité par l'Organisation Internationale de Normalisation. Dans toute la famille ISO 9000, l'accent est mis sur la satisfaction des clients. Par exemple, en 2002, Kelly Services a été certifiée selon les normes de qualité ISO 9002 et, comme de nombreuses agences d'emploi privées, inclut maintenant les certifications ISO 9000 dans ses campagnes de publicité et de marketing afin de garantir une pratique équitable.

SUJET 5: PROMOUVOIR LES PARTENARIATS ENTRE LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES ET LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

A. JUSTIFICATION DES PARTENARIATS PUBLIC-PRIVÉ DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

L'article 13 de la Convention sur les agences d'emploi privées encourage la **COOPÉRATION ENTRE LE SERVICE PUBLIC D'EMPLOI ET LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES** pour assurer l'efficacité du marché du travail, l'autorité nationale chargée du marché du travail restant responsable de la formulation des politiques du marché du travail. Il précise:

> «Tout Membre doit, conformément à la législation et à la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, établir et revoir régulièrement les conditions propres à promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées».

Cette coopération doit être fondée sur le principe selon lequel les pouvoirs publics «conservent l'autorité finale» pour formuler la politique du marché du travail [et pour] utiliser ou contrôler l'utilisation des fonds publics affectés à la mise en œuvre de cette politique.

Il est indéniable que le service public de l'emploi a des raisons morales et historiques d'être. Il s'agit d'une agence gouvernementale, généralement créée avec le soutien des partenaires sociaux, chargée d'améliorer le recrutement, d'assurer la transparence de l'ensemble du processus de placement et de garantir le libre accès aux services du marché du travail pour tous les demandeurs d'emploi. Le service public de l'emploi a acquis une solide réputation auprès de ses clients dans de nombreux pays. Son infrastructure territoriale et les compétences professionnelles de son personnel sont ses atouts majeurs.

Dans le même temps, la croissance récente des agences d'emploi privées reflète l'incapacité des services publics de l'emploi à servir adéquatement l'ensemble du marché du travail. La hausse du chômage et la demande de services d'emploi plus spécialisés, ainsi que les graves contraintes qui pèsent sur les budgets publics dans un certain nombre de pays, ont créé un marché pour les services privés.

Exemptées de l'obligation de promouvoir les politiques publiques, les agences d'emploi privées peuvent cibler des groupes spécifiques de demandeurs d'emploi et de travailleurs

hautement qualifiés. En particulier, elles peuvent exceller dans des domaines du marché du travail tels que le travail temporaire. Le point fort des agences d'emploi privées est leur capacité d'intervenir rapidement et efficacement dans un secteur désigné du marché du travail, en offrant des services personnalisés de qualité de façon plus souple.

Le mandat des services publics de l'emploi, d'autre part, est de fournir des services universels plutôt que de favoriser un segment du marché. En outre, le service public de l'emploi doit promouvoir des objectifs globaux d'inclusion sociale et d'efficacité du marché du travail (placement efficace).

Les agences d'emploi publiques et privées sont motivées à coopérer par des points d'intérêt communs. Pour les agences privées, la coopération signifie la reconnaissance de leur rôle en tant que fournisseurs légitimes et efficaces de services du marché du travail. La coopération avec le service public de l'emploi leur donne également un meilleur accès à l'information sur le marché du travail et à d'autres données à la disposition des services publics de l'emploi, tout en étant une autre source possible de revenus et de bénéfices. Pour les services publics d'emploi, la coopération consiste à optimiser l'utilisation des fonds publics grâce à des économies de coûts et à une plus grande efficacité dans la prestation des services du marché du travail. Cela signifie également qu'il faut acquérir une meilleure compréhension globale de l'évolution du marché du travail.

B. TYPES DE PARTENARIATS PUBLIC-PRIVÉ DANS LA PRESTATION DE SERVICES

Il existe de nombreuses possibilités d'interaction entre les agences d'emploi publiques et privées. **LA RECOMMANDATION NO 188 (1997) DE L'OIT SUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES**, qui complète la Convention no 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées (1997), donne des orientations générales sur la manière dont la coopération entre services de l'emploi publics et privés pourrait être menée à bien. Le paragraphe 17 dit ce qui suit:

> Les mesures tendant à établir une coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées pourraient inclure:
>
> (a) La mise en commun d'informations et l'utilisation d'une terminologie commune pour améliorer la transparence du fonctionnement du marché du travail;
>
> (b) Des échanges d'avis de vacances de poste;
>
> (c) Le lancement de projets communs, par exemple dans le domaine de la formation;
>
> (d) La conclusion de conventions entre le service public de l'emploi et les agences de'emploi privées, relatives à l'exécution de certaines activités telles que des projets pour l'insertion des chômeurs de longue durée;
>
> (e) La formation du personnel;
>
> (f) Des consultations régulières visant à améliorer les pratiques professionnelles.

Parmi ces activités possibles, il convient de distinguer les relations **NON COMMERCIALES** des relations **COMMERCIALES**. Dans le premier cas, les agences d'emploi publiques et privées coopèrent de manière à ne pas dépenser de fonds en échange des services fournis. Le deuxième cas concerne la décision d'allouer des ressources publiques à des organismes à but lucratif ou non lucratif pour la prestation de services de l'emploi. Parmi les possibilités de partenariat, l'échange non commercial d'informations sur les postes vacants semble être le plus répandu.

La Commission européenne a identifié trois catégories de relations entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées: premièrement, la **COOPÉRATION** dans les domaines de l'information et des services de base d'adéquation ainsi que dans l'intérmediation active et l'ajustement; deuxièmement, la **COMPLÉMENTARITÉ** dans la fourniture de services à des groupes particuliers du marché du travail; et troisièmement, la **CONCURRENCE** dans la fourniture des services. Chacun de ces modes de partenariat est abordé ci-dessous.

Coopération entre les agences de recrutement privées et les services publics de l'emploi dans la prestation de services

La première forme de partenariat est la coopération dans l'échange d'informations pour faciliter les activités d'intermédiation en emploi ou de placement. Il peut également comprendre l'échange d'informations plus larges sur les conditions générales du marché du travail. Cette forme de partenariat semble être celle à laquelle les agences d'emploi commerciales à but lucratif sont les plus susceptibles de participer parce qu'elle appuie le plus directement leurs objectifs commerciaux. Bien que cette coopération soit en grande partie non financière, les deux partenaires y gagnent: les agences privées augmentent les revenus des placements privés et le résultat soutient les objectifs globaux d'emploi du secteur public à un coût public minimal.

Le **PARTAGE DE L'INFORMATION** est essentiel pour plusieurs raisons. Premièrement, il élargit effectivement le bassin de demandeurs d'emploi et d'offres d'emploi, ce qui augmente la probabilité d'un bon appariement. L'augmentation du nombre de bons appariements profite aux employeurs et aux travailleurs en raccourcissant la durée des recherches et en réduisant les coûts connexes, en augmentant la satisfaction et en diminuant les départs ou les licenciements. Un meilleur appariement des compétences augmente la productivité, ce qui profite aux entreprises, aux travailleurs et à l'économie dans son ensemble.

Deuxièmement, la prestation de services de placement efficaces exige un vaste réseau de contacts pour un sous-secteur donné du marché du travail. La mise en place et l'entretien d'un tel réseau sont coûteux, en particulier à mesure que la couverture géographique s'étend. Les réseaux d'agences locales peuvent combler les lacunes en matière d'information que les services publics de l'emploi peuvent présenter. Toutefois, en raison de leur champ d'application plus large, les services publics de l'emploi ont une meilleure vue d'ensemble des tendances de l'emploi, ce qui peut aider les agences d'emploi privées à affiner leurs services et à se préparer aux changements sur le marché du travail à moyen et long terme.

Enfin, l'enregistrement des offres d'emploi et des demandeurs d'emploi est une source utile, mais non suffisante, d'informations sur le marché du travail. Toutefois, le fait de s'appuyer uniquement sur les enregistrements des services publics de l'emploi peut entraîner une vision faussée du marché du travail; les informations sur le placement fournies par les agences d'emploi privées peuvent constituer un complément important aux données fournies par les services publics de l'emploi.

Complémentarité entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées dans la prestation de services

La deuxième forme de partenariat, fondée sur la complémentarité, implique la **SOUS-TRAITANCE OU L'EXTERNALISATION DE SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI**, le plus souvent des activités du programme du marché du travail, à des entrepreneurs privés - à la fois des organismes à but lucratif et à but non lucratif. Les fonds du secteur public sont utilisés pour atteindre des objectifs de politique publique, mais l'organisme de prestation de services n'appartient pas au secteur public. Dans cette forme de partenariat, le ministère du Travail ou le service public de l'emploi conserve le rôle dominant de planificateur et de gestionnaire général des programmes. En outre, le choix des services à sous-traiter est fondé sur la nécessité de compléter, et non de concurrencer directement, les services fournis directement par le secteur public. Une telle approche reconnaît que le service public de l'emploi peut présenter des lacunes dans la prestation des services. Les clients peuvent demander des services qui existent déjà dans le secteur privé et pour lesquels le service public de l'emploi n'a pas d'avantage comparatif, par exemple. Par conséquent, il est plus logique pour la direction de sous-traiter avec des agences d'emploi privées plutôt que de fournir le service directement.

Concurrence entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées dans la prestation de services

Dans la forme concurrentielle de partenariat, les services publics de l'emploi sont externalisés par le biais d'un processus d'appel d'offres ou d'appels d'offres auprès d'agences commerciales de l'emploi, d'agences privées sans but lucratif, de services publics de l'emploi et peut-être d'autres institutions publiques (pour des programmes de formation par exemple). La différence ici, c'est que les règles du jeu sont les mêmes pour tous et qu'il n'y a pas de rôle réservé ou présumé de prestation de services pour le service public de l'emploi; il doit faire concurrence à tous les autres pour obtenir le mandat de fournir des services. Cette approche de gestion, connue sous le nom de contestabilité, est un moyen de motiver les services publics de l'emploi à concentrer leurs ressources limitées sur ce qu'ils font de mieux ou ce que seule la fonction publique peut faire, et à laisser aux agences d'emploi privées et autres agences la prestation des services qu'elles fournissent le plus efficacement.

L'une des caractéristiques de cette approche est qu'elle exige une gestion globale de la part d'une institution publique quelque peu indépendante des entités publiques en concurrence pour les services. Cela est essentiel pour garantir une analyse neutre et objective des offres concurrentes de marchés de services émanant du service public et

de prestataires non gouvernementaux. Cette neutralité peut également être obtenue par le recours à des organismes consultatifs gouvernementaux qui représentent les intérêts des divers intervenants.

c. Tendances des partenariats public-privé

Il convient de noter que les formes complémentaires et concurrentielles de partenariats public-privé se produisent principalement, mais pas entièrement, dans les pays développés. Il y a trois raisons à cette situation: 1) les gouvernements des pays développés dépensent davantage pour les services de l'emploi, en particulier pour les programmes du marché du travail qui sont souvent sous-traités; 2) les organismes privés ayant compétence pour fournir ces services ne sont pas nombreux dans un certain nombre de pays en développement; et 3) l'infrastructure publique de planification et de gestion plus complexe et transparente nécessaire pour soutenir ces processus de partenariat est au-delà des capacités des gouvernements de nombreux pays en développement.

Dans les pays en développement, des agences d'emploi privées émergent pour combler un vide qui existe en raison de l'absence de ressources publiques consacrées aux services de l'emploi. Une variante de cette tendance est le développement émergent des services du marché du travail, y compris les banques d'emplois sur Internet, qui sont financées par des ressources privées dans les pays où il existe une agence de l'emploi publique sous-développée et des agences d'emploi privées peu réparties.

Le service public de l'emploi est souvent tiré dans deux directions: Dans certains pays, il se retire quelque peu en tant que fournisseur direct monolithique de tous les services publics de l'emploi, mais conserve ou élargit son rôle de coordinateur général des services publics de l'emploi dans ce pays. Dans d'autres pays, le service public de l'emploi n'a plus un rôle de pilotage global; il s'agit simplement d'un autre prestataire de services, dont la fourniture de services financés et gérés globalement par d'autres entités publiques dépend du succès d'une offre de services qui est acceptée. Et quelle que soit l'orientation prise par le service public de l'emploi, de nouvelles options s'ouvrent pour les relations avec les agences d'emploi privées.

POINTS CLÉS DE L'APPRENTISSAGE

- Les principaux acteurs impliqués dans les services de l'emploi et de recrutement sont **LES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI ET LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES**. Les **SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI** planifient et exécutent les politiques du marché du travail. Les **AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES** offrent un autre moyen d'appariement des emplois comme service de base.
- Le **TRAVAIL TEMPORAIRE** se définit comme un emploi pour lequel un travailleur.euse est recruté par une agence de travail intérimaire, puis est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour y travailler sous son contrôle. Il n'y a pas de relations de travail entre le travailleur intérimaire et l'entreprise utilisatrice, bien que cette dernière puisse avoir des obligations juridiques envers le travailleur intérimaire, notamment en matière de santé et de sécurité. Le contrat de travail est de durée déterminée ou non précisée sans garantie de renouvellement. L'une des caractéristiques fondamentales du travail intérimaire est la flexibilité qu'il offre au travailleur et à l'employeur.
- Au cours des dernières décennies, on a assisté à la croissance rapide des agences d'emploi privées dans le paysage du recrutement. Le rôle des gouvernements est de déterminer si les agences d'emploi privées sont autorisées ou non à fonctionner comme des entreprises et, dans l'affirmative, quelles conditions elles doivent remplir.
- L'adoption par l'OIT de la **CONVENTION SUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES** en 1997 reconnaît le rôle des agences d'emploi privées et encourage le partenariat entre celles-ci et les services publics d'emploi.
- Les recruteurs de main-d'œuvre et les agences d'emploi privés, d'un côté, peuvent agir conformément aux normes internationales du travail et s'engager en faveur d'un travail décent et d'un recrutement équitable, mais d'un autre côté, ils peuvent aussi être responsables de **PRATIQUES ABUSIVES ET FRAUDULEUSES**.
- La réglementation des agences d'emploi privées peut prendre diverses formes. Elle peut être législative, par le biais de lois et de décisions administratives adoptées par un organe **LÉGISLATIF** ou une autorité gouvernementale. Elle peut également être **VOLONTAIRE**, par le biais de mesures adoptées par une industrie, une association d'entreprises, une entreprise individuelle ou une initiative multipartite impliquant divers acteurs. Elle peut aussi être le résultat d'un **PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE** ou d'autres processus de négociation non prévus par la loi.
- Il existe trois modèles de base de réglementation législative:
  - **INTERDICTION**, lorsque les agences d'emploi privées sont interdites sur le marché du travail.
  - **OCTROI D'UNE LICENCE**, selon lequel les agences d'emploi doivent demander une licence qui est accordée lorsque certaines conditions sont remplies.
  - **ENREGISTREMENT**, où les agences d'emploi privées sont enregistrées de la même manière que toute autre entreprise et soumises à des contrôles.

- La réglementation et le contrôle des activités des agences de recrutement privées nécessitent une autorité administrative responsable de l'application de la législation.
- Les **MÉCANISMES D'AUTORÉGULATION** des agences d'emploi privées **NE PEUVENT PAS** remplacer le rôle des législateurs nationaux et des organismes chargés de l'application de la loi.
- Les gouvernements imposent généralement une série d'exigences pour la délivrance d'une licence d'une agence d'emploi privée: la perception d'une taxe d'enregistrement, la preuve des capacités financières, la compétence professionnelle, les capacités de gestion et de commercialisation.
- La Commission européenne a identifié trois catégories de relations entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées:
  - **COOPÉRATION** dans les domaines de l'information et des services de base d'appariement ainsi que de l'intermédiation active et de l'adaptation;
  - **COMPLÉMENTARITÉ** dans la prestation de services à des groupes particuliers du marché du travail;
  - **CONCURRENCE** dans la prestation de services.

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

QUIZ

Qu'avez-vous appris? Répondez au questionnaire ci-dessous pour tester vos connaissances.

1) Quelles sont les principales responsabilités des agences d'emploi publiques? (plusieurs réponses possibles):
   a. Promouvoir les possibilités d'emploi dans le secteur public seulement.
   b. Fournir des informations précises sur le marché du travail.
   c. Surveiller les activités des agences de recrutement privées et faire respecter la réglementation.
   d. Aider à la recherche d'emploi et fournir des services de placement.

2) Les agences d'emploi privées jouent également un rôle important sur le marché du travail, elles offrent un moyen d'appariement _____ des emplois comme service de base.
   a. Alternatif
   b. Illégal
   c. Inefficace

3) Il n'y a pas de relation de travail entre le travailleur intérimaire et l'entreprise utilisatrice, bien qu'il puisse y avoir des obligations légales de l'entreprise utilisatrice envers le travailleur intérimaire.
   a. Vrai
   b. Faux

4) Le travail intérimaire est considéré comme une caractéristique bien établie des marchés du travail européens, avec une tendance croissante du nombre de travailleurs temporaires et de travailleurs intérimaires dans la plupart des États membres de l'UE.
   a. Vrai
   b. Faux

5) La croissance rapide des agences d'emploi privées est le résultat d'un certain nombre de facteurs:
   a. un marché du travail flexible et en évolution rapide
   b. des contraintes dans le fonctionnement des services publics de l'emploi
   c. l'utilisation d'autres réseaux pour le placement
   d. toutes ces réponses

6) Laquelle des phrases suivantes est FAUSSE?
   a. Les recruteurs privés de main-d'œuvre et les agences d'emploi, comme d'autres entreprises, fonctionnent selon un continuum de formalité et d'informalité, de conformité et de non-conformité aux normes internationales du travail.

b. Les agences d'emploi privées peuvent opérer conformément aux normes internationales du travail, démontrant ainsi leur engagement en faveur du travail décent et du recrutement équitable.

c. Les agences d'emploi privées peuvent être responsables des violations les plus graves des droits fondamentaux des travailleurs, y compris la traite des êtres humains et le travail forcé.

d. Les agences d'emploi privées sont toujours responsables des violations les plus graves des droits fondamentaux des travailleurs, y compris la traite des êtres humains et le travail forcé.

7) Les mécanismes d'autorégulation des agences d'emploi privées peuvent remplacer le rôle des législateurs nationaux et des organismes chargés de l'application de la loi.

a. Vrai

b. Faux

8) Lesquelles des phrases suivantes sont FAUSSES?

a. La réglementation des agences pour d'emploi privées et du processus de recrutement est essentielle pour la protection des travailleurs migrants.

b. Lorsque les travailleur.euse.s migrants utilisent les voies de l'emploi irrégulières, ils sont susceptibles d'être exposés à des abus et à l'exploitation.

c. Si les passeurs et les trafiquants de personnes sont impliqués dans des canaux d'emploi irréguliers, les travailleurs migrants deviennent moins vulnérables.

9) Quelles sont les formes de réglementation des agences d'emploi privées?

a. Législative

b. Volontaire

c. Le résultat d'un processus de négociation collective ou d'autres processus de négociation non prévus par la loi

d. a) et b)

e. a), b) et c)

10) La Commission européenne a identifié trois catégories de relations entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées:

a. Coopération

b. Commercial

c. Complémentarité

d. Concurrence

e. Non commercial

Réponses:

1) b, c, d; 2) a; 3) a; 4) a; 5) d; 6) d; 7) b; 8) b, c; 9) e; 10) a, c, d.

ACTIVITÉS DE FORMATION

ACTIVITÉ DE FORMATION 1

CAFÉ DU MONDE

OBJECTIFS:

- Se familiariser avec les différents types d'agences de recrutement (publiques, privées et temporaires);
- Comprendre les rôles et responsabilités des agences d'emploi publiques et privées;
- Identifier les avantages de la promotion des partenariats publics et privés, en évaluant les différents types de coopération, de complémentarité et de concurrence entre les deux;
- Faire un remue-méninge et discuter de méthodes et de stratégies de recrutement novatrices, en comprenant l'importance des normes internationales du travail.

INSTRUCTIONS POUR LE/LA FORMATEUR/ FORMATRICE

Répartissez participants en groupes de quatre ou cinq, tout en veillant à ce que les groupes soient aussi hétérogènes que possible (en termes d'expertise/de contexte institutionnel et de pays).

Organisez la salle de façon à créer un scénario Café, avec plusieurs «Tables Café» (3 ou 4) où se tiendront les discussions. Fournissez à chaque table du matériel pour écrire, dessiner et/ou relier des idées. Chaque table sera animée par un facilitateur.rice qui accueillera et présentera l'activité de conversation au groupe et guidera les interactions de discussion de la table. Le facilitateur.rice va tirer une fiche de questions (exemple à l'Annexe 1) qui mettra en marche les débats et les discussions de la table.

Les participants auront de 10 à 15 minutes pour discuter et partager des idées; le facilitateur.rice devrait encourager la participation de chaque personne.

Une fois le temps de discussion terminé, chaque membre du groupe se rendra à une table différente, tandis que le facilitateur.rice de la table restera à la table pour accueillir le nouveau groupe de personnes et leur présenter les idées et les sujets discutés précédemment. Le facilitateur.rice est encouragé à suivre de près les conversations afin d'identifier les liens entre les idées des différents groupes de personnes.

Quand la dernière série de tables rondes du Café sera terminée. Le facilitateur.rice de la table partageront les idées discutées avec les autres participants du Café.

SUGGESTIONS

- Assurez-vous que chaque groupe est composé d'environ 4 ou 5 membres.
- Les facilitateur.rice.s devraient être capables de créer une atmosphère hospitalière, d'accueillir les idées de chaque participant et d'encourager la contribution de chacun.
- Les questions ouvertes favorisent les discussions fructueuses.
- Les facilitateur.rice.s animent et guident, tout en présentant les anciens sujets au nouveau groupe de personnes, mais il est recommandé de garder une certaine distance en ce qui concerne le contenu de la discussion.
- Les facilitateur.rice.s de la table sont encouragés à relier les idées et les conclusions des différents groupes.

MATÉRIAUX

- Feuilles de papier.
- Matériel d'écriture
- Série de post-it.
- Cartes de questions.

TEMPS

- 10 - 15 min par table de conversation (selon le nombre de tables)
- 5 minutes par hôte pour présenter en plénière
- 10 minutes pour les questions et réponses

ANNEX: EXEMPLE DE SÉRIE DE QUESTIONS – CAFÉ DU MONDE

- Qu'attendez-vous des partenariats entre agences de recrutement publiques et privées?
- Quels outils et stratégies préconisez-vous pour améliorer les méthodes et les pratiques de recrutement?
- Pourquoi fait-on la promotion de partenariats entre les services d'emploi publics et privés?
- Pourquoi les agences d'emploi privées sont-elles soumises à des réglementations et à des restrictions?
- Pourquoi y a-t-il une croissance rapide des agences d'emploi privées?

ACTIVITÉ DE FORMATION 2

ANALYSE *SWOT*

OBJECTIFS:

- Identifiez les caractéristiques, les avantages et les inconvénients de chaque type de modèle ou de stratégie de recrutement (par exemple, via les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées et les accords bilatéraux entre gouvernements).
- Générer une matrice d'information utile pour mieux comprendre les capacités et les défis des différents types de modèles et services de recrutement.
- Préparer une description transparente des méthodes de recrutement, en soulignant leurs faiblesses, leurs menaces, leurs forces et leurs opportunités.
- Organiser l'information et encourager l'échange d'idées dans les groupes de travail.
- Identifier les obstacles qui limitent la réalisation des objectifs et reconnaître les complémentarités entre les modèles et les stratégies de recrutement.

INSTRUCTIONS POUR LE/LA FORMATEUR/ FORMATRICE

Divisez les participants en trois groupes, tout en vous assurant que les groupes sont aussi hétérogènes que possible (en termes d'expérience, d'origine institutionnelle et de pays).

Chaque groupe travaillera dans une table différente et discutera d'un type différent de modalité de recrutement en élaborant une matrice SWOT (Forces – Faiblesses – Menaces – Opportunités)

Le groupe 1 préparera une analyse SWOT sur les services publics de l'emploi, tandis que le groupe 2 discutera sur les agences d'emploi privées.

Enfin, le groupe 3 analysera et discutera sur les accords bilatéraux entre gouvernements en matière de recrutement de main d'oeuvre.

Préparez de grandes feuilles de papier, du matériel d'écriture et des notes autocollantes pour chaque tableau.

La grande feuille de papier servira à élaborer la matrice SWOT, qui sera subdivisée en quatre thèmes: faiblesses, menaces, forces et opportunités.

Exemple de matrice SWOT:

Forces	Faiblesses
Menaces	Opportunités

Les participants disposeront de 30 minutes pour échanger des idées avec le groupe de travail afin de compléter la matrice SWOT avec le matériel d'écriture (notes autocollantes, par exemple).

Une fois les matrices SWOT terminées (après 30 minutes), les participants présenteront les résultats aux autres groupes de travail en session plénière (15 minutes).

SUGGESTIONS

- Assurez-vous une répartition équitable de participants dans les différents groupes.
- Encouragez l'échange d'idées en groupes.
- Identifiez les obstacles qui limitent les objectifs.
- Soulignez les complémentarités et les points communs entre les différents modèles de recrutement.
- Comparez les différents modèles de contrats et identifiez les similitudes et les différences.
- Encouragez un débat centré sur les personnes, c'est-à-dire placer les intérêts du travailleur.euse au centre du débat.

MATÉRIAUX

- Feuilles de papier en format (A2) pour les matrices SWOT.
- Matériel d'écriture.
- Série de post-it.

TEMPS

- 30 min par table de discussion pour élaboration des matrices SWOT
- 15 minutes pour les présentations en session plénière
- 15 minutes pour la session de questions et réponses

BIBLIOGRAPHIE

Guide to Private Employment Agencies (Guide des agences d'emploi privées)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_083275.pdf

Private Employment Agencies, Temporary Agency Work and their Contribution to the Labour Market (Les agences d'emploi privées, le travail intérimaire et leur contribution au marché du travail)
https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Public_Affairs/ILO_C181__WPrEA_2009.pdf

Regulating Recruitment to Prevent Human Trafficking and Foster Fair Migration: Models, Challenges, Opportunities (Réglementer le recrutement pour prévenir la traite des êtres humains et favoriser une migration équitable - Modèles, défis et opportunités)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_377813.pdf

Labour Migration from Colombo Process Countries: Good Practices, Challenges and Way Forward (Migration de main-d'œuvre en provenance des pays du Processus de Colombo: Bonnes pratiques, défis et perspectives d'avenir)
http://publications.iom.int/system/files/pdf/colomboprocessstudy_final.pdf

Private Employment Agencies, Promotion of Decent Work, and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Sectors (Agences d'emploi privées, promotion du travail décent et amélioration du fonctionnement du marché du travail dans le secteur privé)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms_164611.pdf

Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination (Manuel sur l'établissement de politiques efficaces de migration de main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination)
https://www.osce.org/eea/19242?download=true

Protection of Migrant Workers in the Recruitment and Third Party Process (Protection des travailleurs migrants dans le processus de recrutement et de tierce partie)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_448662.pdf

Migrant Labour Recruitment to Qatar (Recrutement de travailleurs migrants au Qatar)
http://www.qscience.com/userimages/ContentEditor/1404811243939/Migrant_Labour_Recruitment_to_Qatar_Web_Final.pdf

ILO Decent Work across Border Migration Notes (Le travail décent de l'OIT à travers les frontières - Notes sur les migrations transfrontalières)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_351261.pdf

Regulating Recruitment in the Asia-Middle East Migration Corridor (Réglementation du recrutement dans le corridor de migration Asie-Moyen-Orient)
https://www.migrationpolicy.org/research/regulating-private-recruitment-asia-middle-east

The Cost: Causes of and Potential Redress for High Recruitment and Migration Costs in Bangladesh (Le coût: Causes et possibilités de recours en cas de coûts élevés de recrutement et de migration au Bangladesh)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_303633.pdf

The Public Employment Service in a Changing Labour Market (Le service public d'emploi dans un marché du travail en évolution)
https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_8_engl.pdf

Employment Services in the Evolving World of Work (Les services d'emploi dans le monde du travail en évolution)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_372786.pdf

Employment for Social Justice and a Fair Globalization: Employment Services (L'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable: Services d'emploi)
http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140947.pdf

Public-Private Partnerships in Employment Services (Partenariats public-privé dans les services d'emploi)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103882.pdf

1. Pourquoi le recrutement équitable est-il important?
2. Le cadre juridique et normatif pour un recrutement équitable
3. Les agences d'emploi privées et les services publics de l'emploi dans un paysage du recrutement en évolution
4. Suivi et application de la réglementation en matière de recrutement
5. L'engagement des entreprises et du secteur privé pour la promotion d'un recrutement équitable

Boîte à outils de formation - **Établir des processus de recrutement équitables**

GLOBAL ACTION TO IMPROVE THE RECRUITMENT FRAMEWORK OF LABOUR MIGRATION

This publication benefits from funding from the European Commission under the REFRAME project