



# ► Pratiques prometteuses de recrutement équitable

Avril 2021

## Projet pilote de recrutement équitable entre le Népal et la Jordanie dans le secteur de l'habillement

### Points essentiels

- Un projet pilote entre le Népal et la Jordanie a permis le recrutement équitable de 160 travailleurs migrants dans certaines usines de confection jordaniennes
- Au départ, les bénéficiaires étaient des travailleurs migrants originaires des zones les plus touchées par le tremblement de terre qui a frappé le Népal en 2015
- Pour les travailleurs népalais, le secteur jordanien de l'habillement est devenu une alternative significative au travail domestique
- Ce projet pilote a suscité l'intérêt d'une agence de recrutement au Népal, qui a ainsi choisi d'adopter un modèle commercial équitable

### Focus

**Pilier de l'Initiative:** Promouvoir des pratiques équitables au niveau des entreprises

**Secteur:** Habillement

**Pays:** Népal, Jordanie

**Organisation responsable:** OIT

## Description de la pratique

Le projet pilote de couloir de recrutement équitable entre le Népal et la Jordanie a été conçu en collaboration avec Better Work Jordan et les partenaires sociaux. Par l'entremise de son Programme intégré sur le recrutement équitable (FAIR), l'OIT s'est associée à une agence d'emploi privée qui s'est basé sur les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable pour élaborer des procédures de recrutement équitable des travailleurs népalais dans le secteur jordanien de l'habillement. Le projet pilote a été mis en œuvre avec quatre usines jordaniennes ayant exprimé leur intérêt à participer.

Le projet s'est également associé à l'Initiative pour une migration plus sûre (*Safer Migration Initiative – SaMi*) au Népal pour offrir une formation professionnelle d'un mois visant à travailler dans le secteur de l'habillement jordanien, ainsi qu'un programme de sensibilisation préalable au départ pour fournir aux travailleurs des informations précises sur leur emploi et leurs droits au travail en Jordanie.

Le projet a également travaillé avec la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) et le Syndicat général des travailleurs des industries du textile, du vêtement et de l'habillement en Jordanie (JTGCU) pour



Premier groupe de travailleurs du projet pilote Népal-Jordanie, après avoir suivi une formation de sensibilisation préalable à leur départ. © OIT

faciliter l'accès à la justice des travailleurs migrants népalais en cas d'irrégularités dans les processus de recrutement et d'embauche, tout en leur fournissant des informations sur leurs droits, notamment en matière de négociation collective.

## Prueba de impacto/de progreso

En conséquence, 160 travailleurs népalais ont été recrutés de manière équitable dans le cadre du projet pilote. L'étude d'impact menée par l'Université Tufts en a conclu que les travailleurs recrutés de manière équitable ont pu bénéficier des avantages suivants (par rapport aux travailleurs ayant migré en dehors du projet pilote):

- Protection contre la tromperie contractuelle et la servitude pour dettes, étant donné que les travailleurs recrutés de manière équitable n'ont payé aucune commission de recrutement et ont ainsi contracté moins de dettes liées à la migration
- Amélioration de l'estime de soi et du contrôle sur leurs conditions de travail (les travailleurs recrutés de manière équitable sont plus susceptibles de se sentir fiers de leur travail et se sentent plus à l'aise pour demander de l'aide à leurs supérieurs dès leur arrivée)
- Meilleure compréhension des dispositions de leurs contrats
- Probabilité accrue d'atteindre leurs objectifs de production.

L'étude a également documenté les avantages ci-après d'un recrutement équitable. Cela donne plus d'importance à la voix et au bien-être des travailleurs, favorise un meilleur environnement de travail, a un impact positif sur les performances professionnelles et profite à la fois aux travailleurs et à leurs employeurs

(les travailleurs ayant payé des commissions de recrutement sont moins susceptibles d'atteindre leurs objectifs de production, et l'adéquation entre leurs compétences et l'emploi pour lequel ils ont été recrutés s'avère moindre).

L'étude a également révélé que les déficits en matière de travail décent dans le pays de destination peuvent saper certains des avantages du recrutement équitable, ce qui suggère que le travail sur le recrutement équitable doit aller de pair avec des efforts visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs migrants et nationaux à destination.

## Otras características prometedoras

### Non-discrimination/Inclusion des migrants difficiles à atteindre et/ou les plus vulnérables

La majorité des bénéficiaires du projet pilote étaient des travailleuses migrantes (154 des 160 bénéficiaires étaient des femmes). L'intervention s'est d'abord concentrée sur les travailleurs migrants originaires des zones les plus touchées par le tremblement de terre qui a frappé le Népal en avril 2015.

### Potentiel de réplique ou d'extension

Au cours de la mise en œuvre du projet pilote, l'une des agences de recrutement népalaises qui envoie le plus grand nombre de travailleurs en Jordanie a indiqué qu'elle souhaitait adopter un modèle commercial équitable et travailler à la mise en œuvre du couloir de migration Népal-Jordanie. L'agence en question a fait l'objet d'un audit et l'OIT l'aide maintenant à combler les lacunes identifiées par l'audit.

## Pertinence

Au fil des années, la gouvernance de la migration des femmes originaires du Népal est devenue plus restrictive, avec l'imposition de diverses formes d'interdiction de migration, en particulier au regard des abus et de l'exploitation dont sont victimes les travailleuses migrantes, qui sont principalement embauchées comme travailleuses domestiques. Par conséquent, le secteur jordanien de l'habillement est devenu une alternative significative au travail domestique.



Travailleuse népalaise dans une usine de confection en Jordanie. © OIT

## Recursos

[The Benefits of Fair Recruitment: Results of the Impact Study on the Nepal-Jordan Corridor](#)

[Vidéo: Making Fair Recruitment a Reality!](#)

General Agreement in the Field of Manpower between The Government of the Hashemite Kingdom of Jordan and the Government of Nepal

[Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#)

### Cinco años de la Iniciativa sobre la Contratación Equitativa

- Esta práctica prometedora forma parte de una serie, siendo el resultado de un ejercicio de evaluación emprendido cinco años después del lanzamiento de la Iniciativa para la Contratación Equitativa (la Iniciativa).
- El objeto de la Iniciativa es garantizar que las prácticas de contratación en los planos nacional y transfronterizo se basen en las normas del trabajo, se elaboren mediante el diálogo social y garanticen la igualdad de género. En concreto, que dichas prácticas:
  1. Sean transparentes y se regulen, vigilen y apliquen de manera efectiva;
  2. Protejan los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y prevengan la trata de personas y el trabajo forzoso;
  3. Inspiren y respondan de manera eficaz a las políticas de empleo y a las necesidades del mercado de trabajo, incluso en lo relativo a la recuperación y la resiliencia.

### Coordonnées

Bureau international du Travail  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Genève 22  
Suisse

Département des conditions de travail  
et de l'égalité

E: [fairrecruitmentinitiative@ilo.org](mailto:fairrecruitmentinitiative@ilo.org)