BILAN FINAL

TRAVAIL FORCÉ ET TRAVAIL DES ENFANTS

Une initiative d'engagement d'investisseurs

FIR FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

Lab 8.7 RHSF

SOMMAIRE

INTRODUCTION 1
Pourquoi les investisseurs participent-ils à cette initiative ? 2
Construction de la méthode 3
Dialogue et engagement avec les entreprises 4
Témoignages d'investisseurs 5

PARTIE I : Méthodologie d'évaluation du niveau de maturité des entreprises sur le travail forcé et le travail des enfants **7**

PARTIE II : Analyse des progrès réalisés par les entreprises depuis le début de l'engagement **9**
1. Progrès des entreprises depuis le début de l'initiative 9
   1) La connaissance du travail forcé et du travail des enfants 10
   2) L'engagement de l'entreprise à réduire la vulnérabilité des personnes 10
   3) Le ciblage 11
   4) Les mesures déployées 12
2. Focus sur la coopération multipartie prenantes 13
   1) Cas d'étude 1 : la coopération avec Fair Labor Association (FLA) 13
   2) Cas d'étude 2 : Séminaire entre entreprises et investisseurs autour des coûts du travail forcé 16

PARTIE III : Axes de progression pour les entreprises en matière de travail forcé et travail des enfants **17**

CONCLUSION **19**

ANNEXES **20**

LISTES DES INVESTISSEURS **29**

BILAN FINAL D'ENGAGEMENT AVEC DIX ENTREPRISES

INTRODUCTION

Malgré l'engagement pris en 2015 par la communauté internationale dans le cadre des Objectifs de Développement Durable (ODD), et plus précisément de la cible 8.7[1], visant à éliminer le travail forcé d'ici à 2030 et le travail des enfants d'ici à 2025, force est de constater que ces phénomènes persistent à un niveau préoccupant.
Selon les dernières estimations mondiales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), **27,6 millions de personnes étaient en situation de travail forcé en 2021[2]. Dans le même temps, en 2024, 138 millions d'enfants à travers le monde, soit 8% de la population infantile globale, étaient concernés par le travail des enfants, dont 54 millions exposés à des formes dangereuses compromettant leur santé, leur sécurité et leur développement[3].**

L'OIT définit le travail forcé, dans sa Convention n°29 de 1930, comme « **tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré** ». Deux dimensions indissociables permettent de caractériser une situation de travail forcé : d'une part, l'absence de consentement libre et éclairé du travailleur, qui n'a pas choisi son emploi de manière volontaire ou ne peut pas le quitter ; d'autre part, la présence de formes de coercition telles que les menaces, les violences, la rétention de salaire, la confiscation de documents d'identité, l'isolement ou la dépendance liée aux dettes ou au statut migratoire.
Afin de faciliter l'identification des risques, l'ONG Ressources Humaines Sans Frontières (RHSF)[4] regroupe les 11 indicateurs du travail forcé de l'OIT en quatre grandes familles : **le vice de consentement, la contrainte, l'isolement et la restriction à la liberté de mouvement**. Cette approche permet d'appréhender le phénomène dans toute sa complexité, en tenant compte des contextes locaux et des multiples formes que peut prendre l'exploitation.

Ce phénomène ne connait aucune frontière géographique. Contrairement à certaines idées reçues, il ne se limite pas aux pays les moins avancés. Les pays à revenu intermédiaire, fortement intégrés dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, concentrent une part importante des situations de travail forcé. **L'Europe elle-même est doublement concernée : à travers ses importations et par la présence croissante de ces situations sur son propre territoire. Entre 2016 et 2022, c'est une des régions du monde où le risque de travail forcé a fortement progressé[5]**.

Le travail des enfants est quant à lui défini par l'OIT comme un **travail qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nocif pour les enfants ; et/ou qui**

[1] ODD 8.7 : Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.
[2] Estimations mondiales de l'esclavage moderne - Travail forcé et mariage forcé, OIT, 2022
[3] Travail des enfants, UNICEF & OIT, 2024
[4] L'ONG RHSF a été créée en 2006 dans le but de prévenir le travail des enfants, travail forcé et plus largement le travail indécent dans les chaînes d'approvisionnement
[5] Comparaison des chiffres de 2016 : Global estimate of modern slavery, forced labour and forced marriage, 8,7 Alliance, 2017 (page 19) avec ceux de 2022 : Global estimate of modern slavery, forced labour and forced marriage, 8,7 Alliance, 2022 (page 18)

interfère avec leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école ; les oblige à quitter l'école prématurément ou les oblige à essayer de combiner la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et lourd[6]. L'article 32 de la Convention internationale relative aux droits de l'enfant[7] reconnaît explicitement le droit de l'enfant à être protégé contre l'exploitation économique et contre tout travail susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à son développement.
Entre 2000 et 2024, malgré une augmentation globale de la population mondiale d'enfants âgés de 5 à 17 ans, le nombre total d'enfants en situation de travail des enfants a diminué de plus de 100 millions. **Plus récemment, entre 2020 et 2024, cette baisse s'élève à plus de 20 millions d'enfants et 25 millions s'agissant des enfants exposés à des travaux dangereux. Ces progrès, bien qu'encourageants, sont loin d'être suffisants pour parvenir à l'éradication du phénomène d'ici 2030, dont le rythme de réduction au cours des quatre dernières années devrait être multiplié par onze pour atteindre zéro** travail des enfants**.** Le rapport de l'UNICEF et de l'OIT précise qu'à défaut d'une telle accélération, cet objectif ne pourrait être atteint qu'en 2045, ce qui nécessiterait déjà un rythme sept fois supérieur à celui actuellement constaté, et encore quatre fois supérieur pour une échéance repoussée à 2060[8].

Face à ces deux phénomènes étroitement liés, les instruments juridiques et normatifs se sont progressivement renforcés aux niveaux national, régional et international. Les conventions fondamentales de l'OIT, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ou encore les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales constituent des références essentielles. En France, la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance a marqué une avancée significative en matière de responsabilité des entreprises vis-à-vis des atteintes aux droits humains dans leurs chaînes de valeur. À l'échelle européenne, la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité ainsi que le règlement interdisant la mise sur le marché de produits issus du travail forcé viennent renforcer ce dispositif.
Néanmoins, la persistance des violations des droits humains dans de nombreuses chaînes d'approvisionnement, notamment dans le secteur privé[9], témoigne des difficultés structurelles à traduire ces engagements en actions effectives.

C'est dans ce contexte que l'association Ressources Humaines Sans Frontières (RHSF) développe une approche fondée sur la prévention et l'expérimentation, au service des droits fondamentaux des populations vulnérables. Depuis 2020, **RHSF pilote le programme Lab 8.7, en partenariat avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE). Ce programme vise à tester, dans le cadre de démarches collaboratives avec des entreprises volontaires et des acteurs locaux, des dispositifs de prévention du** travail des enfants **et du** travail forcé **dans les chaînes d'approvisionnement**. À travers cette initiative, RHSF mobilise son expertise afin de contribuer concrètement à la mise en œuvre des engagements internationaux en matière de respect des droits humains dans le monde du travail.

POURQUOI LES INVESTISSEURS PARTICIPENT-ILS À CETTE INTIATIVE ?

Du côté des investisseurs, le sujet du respect des droits de l'Homme dans les chaînes de sous-traitance des entreprises dans lesquelles ils investissent est de plus en plus matériel, avec le renfort de la régulation d'une part et le souci croissant de son double impact, financier et extra- financier, d'autre part.

[6] Qu'est-que ce le travail des enfants, OIT; Les formes de travail des enfants dites "à éliminer" tombent sous le coup de la convention 138 et les pires formes de travail des enfants de la convention 182 de l'OIT.
[7] Convention relative aux droits de l'enfant, Haut-Commissariat aux droits de l'Homme, 2025
[8] Travail des enfants, estimations mondiales 2024, tendances et chemin à suivre, UNICEF & OIT, 2025
[9] L'OIT avance que le travail forcé provient à 63 % des secteurs de l'économie privée autres que l'exploitation sexuelle commerciale.

De manière générale, les analyses ESG actuellement menées par les investisseurs évaluent le respect des droits fondamentaux en recherchant les engagements et les actions déjà mises en place par l'entreprise ainsi que les éventuelles controverses l'affectant sur le sujet. Toutefois, l'analyse ESG ne part pas forcément des risques pour les personnes au sein de la chaîne d'approvisionnement en tant que tels en s'interrogeant et en évaluant la réelle capacité des politiques de l'entreprise à les prévenir.

Si le sujet du respect des droits humains fait l'objet d'une attention croissante de la part des investisseurs, l'adresser dans toute sa complexité reste donc un défi. Les entreprises et les investisseurs placent encore trop souvent le risque pour leur organisation au centre de la gestion des risques et se retrouvent à réagir plutôt qu'à prévenir les risques d'atteinte aux droits des populations.

C'est dans ce contexte que le FIR s'est rapproché de RHSF afin de coconstruire et expérimenter une méthodologie, adaptée aux investisseurs, visant à évaluer les entreprises sur leur capacité à prévenir les risques de travail forcé et travail des enfants auxquels les populations vulnérables sont exposées. Cette méthodologie a également été construite dans l'optique de servir d'outil de dialogue avec les entreprises.

Ainsi, fin 2021, le FIR a formé une coalition qui rassemble aujourd'hui dix investisseurs membres: Amiral Gestion, Amundi, AXA IM, Candriam, LBPAM, LFDE, Mandarine Gestion, Oddo BHF AM, OFI Invest AM, Sycomore AM - regroupant plus de 3 500 milliards d'euros d'actifs sous gestion pour travailler conjointement avec RHSF à la construction de cette méthodologie. Cette coalition vise à ce que l'exercice du devoir de vigilance contribue effectivement à réduire les risques pour les personnes.

L'objectif de cette initiative est double : évaluer le niveau de maîtrise de ces enjeux par les entreprises et encourager la mise en place de mesures robustes pour prévenir, détecter et remédier à ces pratiques. Les dialogues menés visent ainsi à renforcer la transparence, améliorer les politiques et procédures internes, et promouvoir une chaîne d'approvisionnement respectueuse des droits humains fondamentaux.

CONSTRUCTION DE LA MÉTHODE

Pendant une première phase de neuf mois (de novembre 2021 à juillet 2022) la coalition et RHSF ont partagé leurs connaissances et leurs pratiques pour bâtir une méthode d'évaluation qui, d'une part, respecte les prescriptions internationales sur l'exercice de vigilance, et d'autre part, intègre les spécificités du travail forcé et du travail des enfants[10].

Cette méthode propose d'évaluer la maturité de l'entreprise sur la prévention du travail forcé et du travail des enfants. La maturité est évaluée au travers de quatre crans de critères : **la connaissance du sujet, l'engagement exprimé compte tenu de cette connaissance, le ciblage de la démarche compte tenu de l'engagement et enfin la pertinence des mesures déployées compte tenu du ciblage**. Pour chaque critère, trois niveaux de maîtrise (de 0 à 2) ont été déterminés.

Sur la base d'une approche par les risques pour les personnes, l'objectifs est de cibler l'ensemble de la chaîne de valeur des produits ou services jusqu'aux pays d'origine. La complexité du sujet nécessite néanmoins de commencer par cartographier et identifier les risques dans les différentes activités pour évaluer et traiter les segments les plus à risque[11].

Par ailleurs, la méthode d'évaluation a été testée afin que son utilisation :

[10] Prévenir le travail des enfants et le travail forcé , RHSF avec le soutien du MEAE, expérimenté dans le cadre du Programme Lab 8.7

[11] La grille d'évaluation suit un processus d'itération continue et pourra être amenée à évoluer dans le temps en fonction des retours d'expérience. Voir annexe pour plus de détails.

- Produise une analyse cohérente avec un avis d'expert ayant accès aux mêmes informations
- Soit simple et rapide pour l'analyste
- Soit pédagogique pour l'analyste qui l'utilise et l'entreprise qui y est soumise
- Soit une source de dialogue entre l'investisseur et l'entreprise

DIALOGUE ET ENGAGEMENT AVEC LES ENTREPRISES

S'appuyant sur la méthodologie d'évaluation, finalisée à l'été 2022, une phase de dialogue et d'engagement avec les entreprises a été lancée début 2023. Ainsi, **dix entreprises françaises issues de secteurs considérés comme à forts enjeux**[12] sur ce sujet ont été sélectionnées par les investisseurs pour entamer un dialogue constructif avec elles. Ce dialogue vise à mieux comprendre les risques de travail forcé et travail des enfants dans la chaîne de valeur de ces entreprises et comment les investisseurs peuvent contribuer à la prévention de ces risques dans leurs relations avec les entreprises.
Le présent livrable constitue un **second bilan du niveau des entreprises à la suite des échanges menés entre 2024 et 2025 avec les entreprises sélectionnées**. Cette démarche vise à évaluer les progrès réalisés depuis le lancement de l'engagement en 2023, mais aussi à mettre en exergue les domaines dans lesquels des efforts supplémentaires restent nécessaires.
Les niveaux de maitrise ont été déterminés sur la base de la documentation publique des entreprises et ajustés le cas échéant à la suite des échanges réalisés avec les entreprises. Le dialogue avec les entreprises a souvent été utile pour compléter ou préciser les analyses, sans changer l'évaluation initiale du niveau de maturité dans la plupart des cas. Il a été remarqué que les entreprises ne communiquent pas toujours de manière très granulaire sur ces sujets.
Par exemple, les échanges ont permis de mieux comprendre qui participe et comment est construite en pratique la cartographie des risques, quels sont les produits/matériaux/géographies les plus à risque pour les personnes, le dialogue mené avec les parties prenantes locales…
Sur les deux années d'engagement, chaque entreprise a été engagée entre deux et quatre fois par les investisseurs. Ces échanges correspondent à des dialogues actifs, où l'entreprise et l'investisseur s'apportent mutuellement de l'information - le plus souvent en visioconférence, à quelques exceptions près - et n'incluent pas les échanges de mails.

Depuis le lancement de l'engagement, la qualité du dialogue varie significativement d'une entreprise à l'autre. Certaines se sont montrées d'emblée très ouvertes tandis que d'autres, percevant la demande comme une énième demande de reporting, ont eu besoin de plus de temps pour comprendre l'intérêt de la démarche et sa méthodologie.

Dans une logique de transparence et de collaboration, en plus de réaliser leurs propres analyses sur la base de la grille d'analyse coconstruite avec RHSF, les investisseurs ont communiqué cette grille d'analyse vierge aux entreprises intéressées afin qu'elles puissent mieux comprendre la démarche et se l'approprier.

Cette deuxième année d'engagement a confirmé les enseignements de la première : aborder ce sujet reste complexe, nécessite du temps, et les avancées - qu'il s'agisse de transparence ou d'évolution des pratiques - s'inscrivent dans une dynamique de long terme. Comme nous le verront tout au long du rapport, la portée de cette problématique dépasse souvent le seul champ d'action des investisseurs, ce qui souligne **l'importance d'une approche collaborative, associant entreprises, pouvoirs publics, ONG et autres parties prenantes**.

[12] Agroalimentaire, Automobile, Consommation discrétionnaire, Construction, Hôtellerie, Industries et Services aux collectivités

Le présent rapport se décompose en trois parties. La première rappelle la méthodologie d'évaluation, co-coconstruite entre investisseurs membres du FIR et RHSF, du niveau de maîtrise des entreprises en matière de travail forcé et de travail des enfants. La deuxième présente un état des lieux du niveau de maturité des entreprises ainsi que les avancées observées, illustrés par des cas concrets. Enfin, la troisième partie met en évidence les domaines dans lesquels des marges d'amélioration subsistent.

En matière de travail forcé comme de travail des enfants, pour rappel, la maturité des entreprises est analysée à travers quatre grands axes : leur connaissance du sujet, leur engagement sur le sujet, le ciblage de leur démarche et enfin les mesures déployées. Les entreprises sont évaluées de 0 à 2 sur onze critères répartis au sein de ces quatre grands axes.

TÉMOIGNAGES D'INVESTISSEURS

Candrice Boclé, Directrice de l'investissement responsable chez Mandarine Gestion, déclare :

« En tant que membre fondateur de l'initiative portée par le Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) et Ressources Humaines sans Frontières (RHSF), Meeschaert Asset Management (aujourd'hui Mandarine Gestion depuis la fusion entre les deux sociétés début 2024) a eu l'opportunité d'affirmer son positionnement de pionnier dans l'engagement actionnarial en matière de droits humains.
De par la possibilité de participer au dialogue direct avec les sociétés ciblées, via le prisme d'une grille d'analyse développée dans le cadre de cette initiative, nous pouvons affiner notre façon d'engager avec les sociétés sur des sujets aussi sensibles que le travail forcé et le travail des enfants.
Nous apprécions la co-construction avec d'autres sociétés de gestion d'une méthodologie d'évaluation des entreprises à risque, visant à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans des chaînes d'approvisionnement de plus en plus globales et complexes.
Lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement représente un défi majeur pour les investisseurs engagés. Ces pratiques, souvent dissimulées dans des niveaux profonds de sous-traitance, échappent aux audits classiques et aux dispositifs de conformité traditionnels.
Les entreprises ciblées par l'initiative ont parfois exprimé des réticences à reconnaître leur exposition à ces risques, par crainte d'atteinte à leur réputation ou faute de visibilité sur leurs fournisseurs indirects. L'engagement actionnarial sur ces enjeux exige donc une approche patiente, structurée et collaborative. Nous espérons contribuer à instaurer un dialogue exigeant mais constructif, en s'appuyant sur une grille d'analyse rigoureuse et en proposant des pistes d'amélioration concrètes. Cette posture proactive permet non seulement de sensibiliser les entreprises, mais aussi de les accompagner vers une meilleure gouvernance sociale, dans une logique de progrès continu.
Enfin, le recours à l'engagement collaboratif et la connaissance du terrain de RHSF donnent du poids au dialogue actionnarial, en particulier pour les actionnaires minoritaires. En engageant individuellement avec les sociétés sur ce sujet, il y a toujours le risque de noyer ces enjeux au sein d'un engagement plus large, et ne pas suffisamment challenger les entreprises sur leurs pratiques et leur niveau de transparence. Cela permet également à Mandarine Gestion de s'associer à une démarche innovante de d'afficher notre volonté d'aller au-delà des standards du marché pour générer un impact tangible sur les pratiques sociales des entreprises. »

Léa Bozzi, Responsable engagement chez Ofi Invest AM, déclare :

« Ofi Invest AM a rejoint l'initiative pilotée par le FIR en collaboration avec RHSF dans le prolongement de son engagement sur les enjeux de droits humains. Celui-ci se matérialise par l'application de notre politique Pacte Mondial et par notre participation active au groupe de travail PRI Advance. L'initiative FIR-RHSF nous permet de concentrer notre attention sur les problématiques de travail forcé et de travail des enfants, des risques présents dans tous les secteurs et toutes les régions du monde, à des degrés variables. Leur complexité et leur persistance exigent une approche structurée et une montée en compétence constantes. En ce sens, la collaboration avec RHSF, dont l'expertise terrain est primordiale, nous permet de renforcer notre compréhension et notre capacité d'action sur ces enjeux.

La grille d'analyse développée dans le cadre de cette initiative constitue un outil précieux qui vient nourrir nos méthodologies d'engagement et enrichir les dialogues que nous menons avec les entreprises. Elle nous permet de poser des questions plus ciblées, d'évaluer plus finement les pratiques des entreprises, et d'orienter nos attentes au-delà des simples exigences réglementaires tout en contribuant à l'harmonisation des pratiques d'engagement sur les sujets sociaux en France.

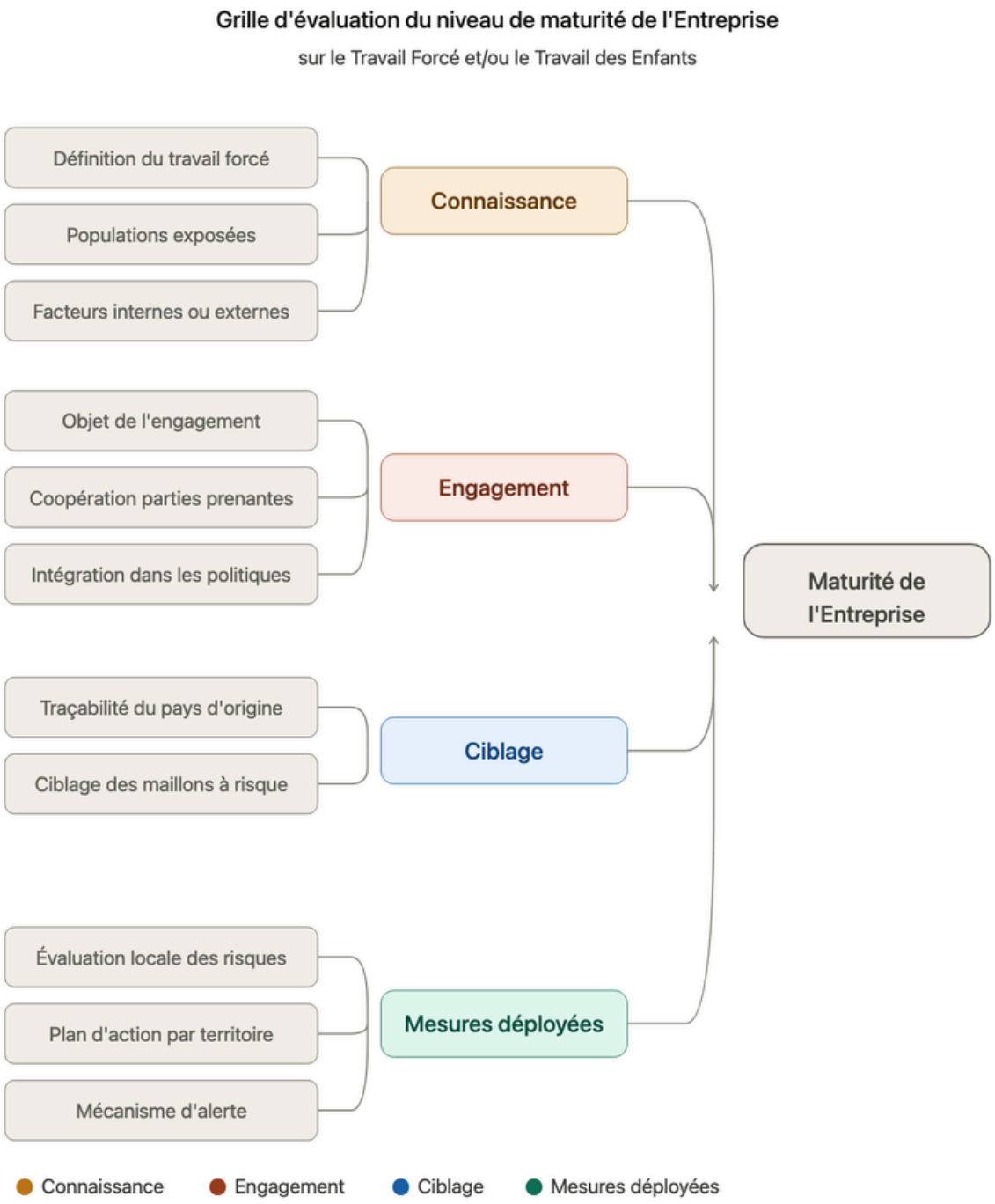
Nous interagissons majoritairement avec des entreprises soumises à la législation française, ce qui nous permet de nous appuyer sur des outils tels que le plan de vigilance des entreprises. Toutefois, les niveaux de maturité demeurent variables et souvent insuffisants pour répondre aux risques identifiés. Les réponses à nos sollicitations reflètent cette hétérogénéité, confirmant que l'évolution des pratiques nécessite du temps et un dialogue suivi. Cela souligne également l'importance du travail collectif, celui-ci optimisant les chances d'aboutir à des avancées concrètes en matière de droits humains.

Nous sommes pleinement conscients que cette évolution ne peut se faire qu'au sein d'un écosystème mobilisé, où les investisseurs, les ONG et les pouvoirs publics jouent chacun un rôle complémentaire. C'est à cette dynamique qu'Ofi Invest AM souhaite contribuer, en favorisant une meilleure compréhension des enjeux et en encourageant des pratiques plus responsables au sein des entreprises. »

PARTIE I

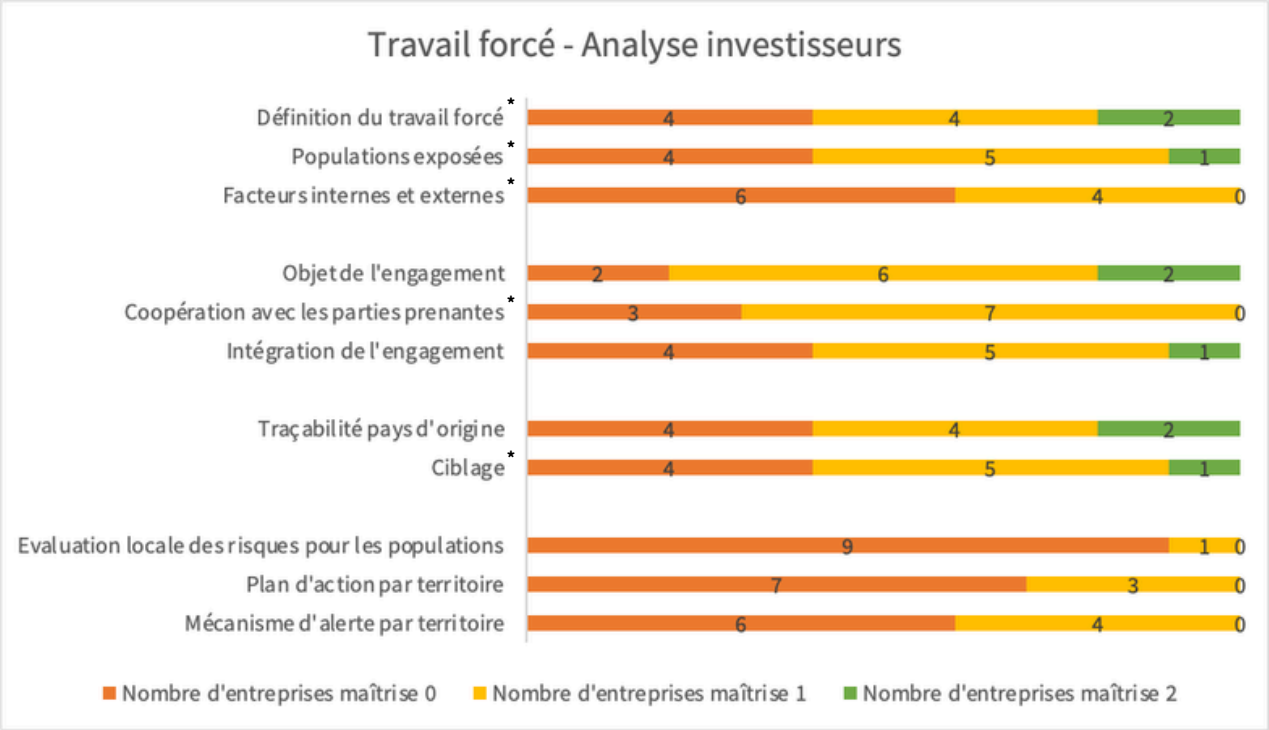
Méthodologie d'évaluation du niveau de maturité des entreprises sur le travail forcé et le travail des enfants

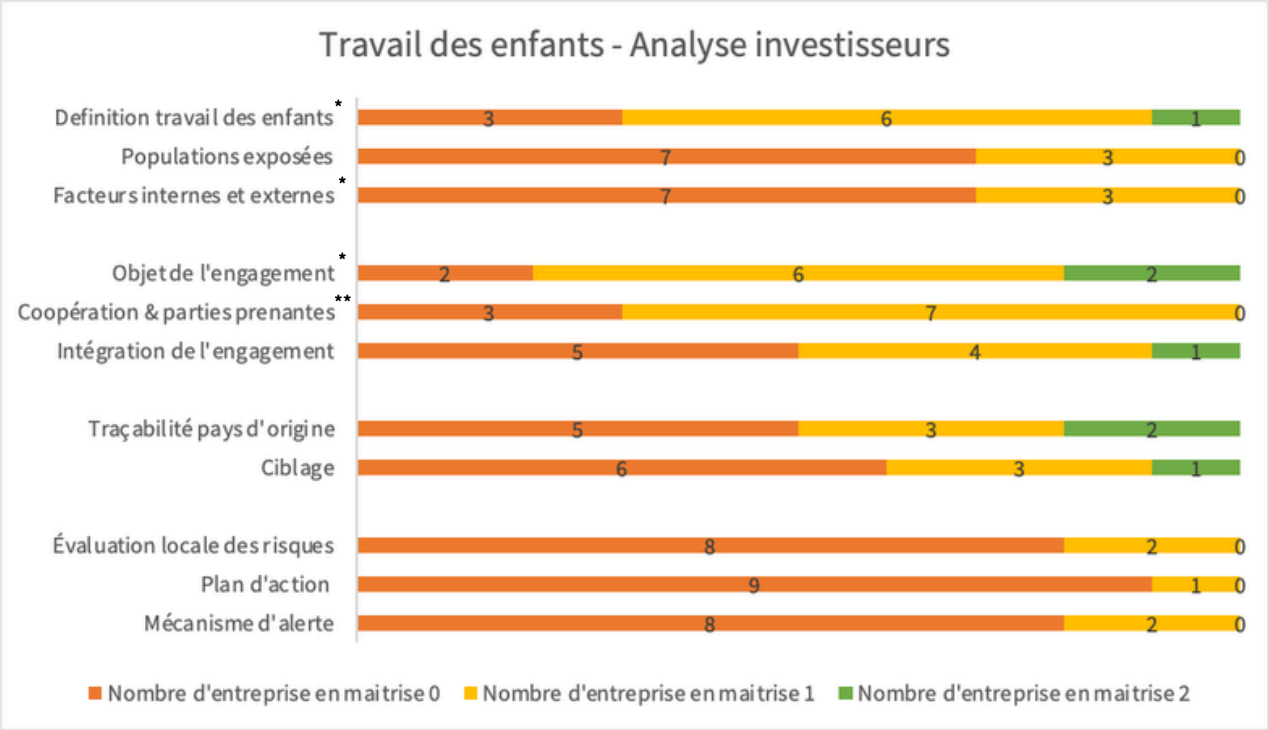
Les entreprises ciblées ont fait l'objet d'un engagement sur les différents volets suivants :



Pour plus de précisions sur la méthodologie et les modalités d'atteinte des différents critères, vous pouvez vous référer au rapport 2024 présentant le bilan de la première année d'engagement.

Évaluation des niveaux de maturité des 10 entreprises engagées [13]:





* Évolution pour 1 entreprise : passage d'un niveau de maitrise 0 à 1 entre 2024 et 2025
** Évolution pour 2 entreprises : passage d'un niveau de maitrise 0 à 1 entre 2024 et 2025

[13] Bien que fondée sur une grille d'analyse structurée, l'évaluation des entreprises reste à la discrétion de l'analyste et implique de ce fait une part d'interprétation et de subjectivité

PARTIE II

Analyse des progrès réalisés par les entreprises depuis le début de l'engagement

1. PROGRÈS DES ENTREPRISES DEPUIS LE DÉBUT DE L'INITIATIVE

Depuis le début de l'engagement, **on observe des progrès réalisés par la plupart des dix entreprises sur les quatre piliers de la méthodologie d'évaluation** : connaissance, engagement de l'entreprise, ciblage et mesures déployées pour lutter contre le travail forcé ou travail des enfants. **Toutefois, il convient de souligner que cette progression se traduit rarement par un changement de niveau de maîtrise sur l'échelle d'évaluation.** De fait, l'évolution vers un niveau de maîtrise plus avancé (notamment le passage à la maîtrise 2) est un processus progressif qui nécessite du temps, de la structuration, et souvent des transformations en profondeur. Un changement de niveau, qu'il s'agisse de passer de 0 à 1 ou de 1 à 2, ne peut généralement pas s'opérer en une seule année. **La grille d'évaluation, volontairement resserrée autour de trois niveaux de maturité (0, 1, 2), reflète cette exigence : elle met davantage en lumière les étapes structurelles franchies que les simples intentions ou mesures ponctuelles.** Dès lors, même en l'absence de changement de niveau, il apparaît important de reconnaître et valoriser les efforts concrets fournis par les entreprises engagées dans ce processus d'amélioration continue.

Certaines avancées significatives, bien qu'elles ne soient pas directement captées par la grille d'évaluation, méritent néanmoins d'être soulignées. C'est notamment le cas des entreprises qui ont choisi d'intégrer de manière plus structurelle les enjeux liés aux droits humains dans leur gouvernance. Plusieurs d'entre elles (**4 entreprises** depuis le lancement de l'initiative) ont ainsi désigné **une personne référente sur ces questions**[14], témoignant d'un engagement renforcé et d'une volonté de porter le sujet à un niveau stratégique.

Par ailleurs, la qualité du dialogue entre les entreprises et les investisseurs sur la problématique du travail forcé et du travail des enfants a également globalement progressé. **Avec 2 entreprises, ce dialogue s'est amélioré significativement, favorisant une meilleure compréhension mutuelle, une plus grande transparence, et une prise en compte plus fine des attentes formulées par les investisseurs.** Ce climat d'écoute active ouvre la voie à des avancées concrètes, actuelles ou à venir, en matière d'engagement et de mise en œuvre de mesures efficaces.

Ces progrès généraux, non traduits dans la grille d'analyse, témoignent d'une prise en compte croissante des enjeux liés au respect des droits humains. Toutefois, l'objet de cet engagement est également d'évaluer, de manière structurée et comparable, la progression des dix entreprises sur les éléments clés de la méthodologie d'évaluation convenue collectivement. Il s'agit donc moins d'apprécier des dynamiques globales que de mesurer des avancées concrètes sur des critères spécifiques, identifiés comme essentiels à la prévention du travail forcé et du travail des enfants.

[14] Des postes dédiés tels que Human Rights project manager, duty of vigilance officer ou encore Duty of Care and Human Rights Officer

La partie suivante aborde conjointement les deux thématiques au cœur de cet engagement : travail forcé et travail des enfants. Les exemples de progrès présentés concerneront l'un ou l'autre de ces enjeux, avec une précision systématique afin de distinguer clairement les avancées relatives à chacun d'eux.

1) La connaissance du travail forcé et du travail des enfants

Sous-thème 2 : exposition des populations dans la chaîne d'approvisionnement & sous-thème 3 : les facteurs internes et externes à l'entreprise qui y contribuent :

Après avoir défini ce qui est considéré comme du travail forcé et/ou du travail des enfants, il s'agit pour les entreprises d'identifier les populations exposées à ces risques dans leur chaine de valeur. **L'idée est ainsi de mettre en exergue des types de populations et travailleurs qui peuvent être touchés (travailleurs migrants, peu qualifiés…), notamment sur certaines typologies d'activités et dans des régions spécifiques.**

Pour rappel, pour les chaînes formelles des donneurs d'ordre européens, les populations vulnérables au travail forcé sont majoritairement:

- les populations issues des territoires ruraux qui migrent dans une autre région ou un autre pays pour travailler
- les populations exerçant un travail manuel peu qualifié
- les populations exposées à la discrimination (minorités ethniques, religieuses, castes sociales, etc.)

Parmi les dix entreprises évaluées, l'une appartenant au secteur agroalimentaire s'est démarquée, mettant en avant les situations particulières et régions à risques en matière de travail forcé. **L'entreprise identifie explicitement le risque de travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement (niveau amont) dans sa cartographie des risques. Elle en donne ainsi une définition et les différentes façons dont cela peut se manifester**, notamment : le recrutement forcé ou obligatoire, la rétention de papiers d'identité, les menaces envers des personnes en situation administrative irrégulière, la retenue ou le non-paiement des salaires, ainsi que la servitude pour dettes.
L'entreprise reconnaît certaines populations particulièrement exposées à ces risques dans sa chaîne d'approvisionnement, en lien avec :

- la production de coton
- la production textile
- l'approvisionnement en produits de la mer

Elle identifie également des zones géographiques à risque élevé, telles que :

- la région du Xinjiang (Chine)
- celle du Tamil Nadu (Inde)

Ceci permet à l'entreprise de passer d'un niveau de maitrise 0 à 1 sur les enjeux de connaissance du travail forcé et plus spécifiquement sur les sous-thème 2 (exposition des populations dans la chaîne d'approvisionnement) et 3 (les facteurs internes et externes à l'entreprise qui y contribuent).

Toutefois, si cette identification constitue un premier niveau d'analyse, elle demeure partielle : **les vulnérabilités identifiées ne sont ni suffisamment exhaustives, ni suffisamment cartographiées pour justifier un passage au niveau 2 de maturité en matière de connaissances liées au** travail forcé. Bien que les efforts d'amélioration méritent d'être soulignés, une cartographie plus fine des situations à risque, reposant sur des données contextuelles, populationnelles et sectorielles précises, demeure nécessaire pour renforcer la compréhension et la maîtrise du risque de travail forcé.

2) L'engagement de l'entreprise pour réduire la vulnérabilité des personnes

Sous-thème 5 : la place de la coopération avec les parties prenantes :

Dans l'optique d'appréhender la problématique du travail forcé et celle du travail des enfants dans leur globalité, la coopération avec les parties prenantes de l'entreprise est essentielle. Elle permet d'identifier les risques tout au long de la chaîne de valeur, de renforcer les mécanismes de vigilance et de coconstruire des solutions durables, ancrées dans les réalités locales. Elle facilite également la remontée d'informations de terrain et contribue à la mise en œuvre d'actions correctives adaptées.

En matière de travail forcé, deux des dix entreprises étudiées, l'une issue du secteur agroalimentaire et l'autre du secteur hôtelier, ont rejoint des groupes de travail de l'association EDH (Entreprises pour les Droits de l'Homme) afin de partager des bonnes pratiques, tant sectorielles qu'extra-sectorielles. **Cette initiative leur permet d'échanger avec d'autres entreprises confrontées à des enjeux similaires, de mutualiser leurs retours d'expérience et de bénéficier d'une expertise collective sur la prévention des atteintes aux droits humains.** L'association constitue ainsi un espace de dialogue constructif, propice à l'émergence de solutions concrètes et à l'amélioration continue des dispositifs de vigilance.

Il s'agit d'une première étape vers la co-construction de réponses opérationnelles.

Toutefois, il est essentiel de rappeler que l'implication de l'ensemble des parties prenantes, en particulier des ONG spécialisées et locales, implantées sur les territoires des activités de l'entreprise, reste indispensable. La participation à une coalition d'entreprises sur le sujet est intéressante mais ne signifie pas faire de la coopération avec les parties prenantes.

Lorsqu'une entreprise mentionne sa participation à une coalition, elle doit être à même d'exposer concrètement ce que cette coalition parvient à faire et en quoi cela s'inscrit dans sa démarche propre de vigilance. Le seul partage de bonnes pratiques entre entreprises ne saurait garantir une progression continue, notamment lorsque celles-ci se heurtent au plafond de verre que constituent leurs limites structurelles en tant que sociétés mères et donneuses d'ordres. Pour dépasser ces contraintes, les entreprises doivent se confronter aux réalités du terrain, souvent éloignées de leur propre perception. À ce titre, **l'initiative de l'entreprise du secteur agroalimentaire, qui s'est rapprochée de l'ONG Amnesty International suite à une controverse liée à une accusation de travail forcé en Arabie Saoudite, illustre une démarche pertinente pour approfondir sa compréhension des enjeux et renforcer l'efficacité de ses actions correctives.** Alertée par l'ONG, l'entreprise indique avoir mis en œuvre plusieurs mesures, parmi lesquelles l'interdiction des frais de recrutement par les agences, le relogement de certains travailleurs dans des conditions décentes et la facilitation de l'accès de ses employés au dispositif d'assistance téléphonique.

Cet enjeu majeur de coopération avec les parties prenantes fera l'objet d'un focus particulier en section II avec l'engagement de deux des entreprises du secteur de la consommation discrétionnaire avec l'organisation Fair Labor Association.

3) Le ciblage

Sous enjeu 8 : le ciblage

Pour atteindre un niveau de maîtrise 2 sur ce critère, l'entreprise doit avoir identifié dans sa chaîne totale d'approvisionnement les maillons situés dans des pays à risque de travail forcé. Elle doit également évoquer clairement sa démarche ciblée pour les maillons les plus à risque pour les personnes. Dans la pratique, la prévention est

fréquemment laissée à la charge des fournisseurs de premier rang, avec l'idée qu'ils relaieront ensuite ces exigences à leurs fournisseurs. **Cependant, le devoir de vigilance impose à l'entreprise d'identifier elle-même les situations à risque auxquelles les personnes peuvent être confrontées, même lorsqu'elles se situent loin dans la chaîne d'approvisionnement.** S'agissant du travail des enfants, les entreprises sont ainsi attendues sur leur aptitude à utiliser leur capacité d'influence pour faire évoluer les pratiques dans les zones où s'ancrent leurs approvisionnements.

Une entreprise du secteur de l'automobile a, en ce sens, adopté une stratégie assez poussée concernant le ciblage sur le travail forcé et le travail des enfants.

De fait, celle-ci travaille sur le caoutchouc naturel dont les risques sont élevés avec plus de 80% de la production totale mondiale issue de petites exploitations, généralement de 2 à 3 hectares, intégrées dans des chaînes d'approvisionnement caractérisées par la multiplicité des intermédiaires. **L'entreprise a ainsi recours un outil digital RubberWay[15], qui permet de cartographier les risques (humains et environnementaux) liés à la production de caoutchouc tout au long de la chaine de valeur et de les cibler géographiquement.** L'entreprise s'est notamment fixé une cible de 80% du caoutchouc naturel utilisé évalué sur des critères relatifs aux droits de l'Homme en 2025 et **une cible de 30 000 planteurs villageois d'hévéas dont les conditions de travail et/ou moyens d'existence se sont améliorés en 2030.** Ces analyses donnent lieu à des plans de remédiation proposés par RubberWay pour réduire les risques. **L'entreprise a ainsi ciblé des territoires notamment en Asie et en Afrique de l'Ouest où elle dispense des formations et a mis en place des projets dans le but de développer les compétences des planteurs villageois afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.**

Un élément intéressant serait d'avoir des exemples plus détaillés de ces plans d'actions et projets de remédiations avec un suivi dans le temps ainsi qu'un un retour d'expérience de producteurs d'hévéa.

4) Les mesures déployées

Sous enjeux 11 : Le mécanisme d'alerte par territoire :

En matière de mécanismes d'alerte par territoire, les entreprises ciblées par la coalition ont encore des progrès à accomplir. Ces dernières mettent le plus souvent en place un dispositif unique, non différencié selon les zones géographiques ou les niveaux de risque, et ne répondant pas à tous les critères d'un mécanisme d'alerte efficace (légitimité, accessibilité, prévisibilité, équité, transparence, compatibilité avec les droits, source d'apprentissage continu et basé sur la participation et le dialogue)[16].

Parmi les dix entreprises évaluées, **l'une issue du secteur agroalimentaire se distingue par l'utilisation, depuis plusieurs années, d'un programme intégrant un outil de veille numérique. Celui-ci permet un screening systématique des réseaux sociaux et du web afin d'identifier et de remonter toute notification, alerte ou plainte liée à de potentielles violations des droits humains, en particulier en matière de** travail des enfants **et de** travail forcé**, au sein de sa chaîne d'approvisionnement.** Ce dispositif contribue également à une cartographie plus fine des risques, par site de production et par zone géographique. À titre d'illustration, **plus de 9 000 entités ont été analysées en 2024, conduisant à l'identification de 51 alertes.**

[15] RubberWay Tech
[16] Voir le Principe 31 des Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme des Nations Unies, p :38

En parallèle, le groupe a mis en place une ligne directe à destination des travailleurs de certains fournisseurs situés dans des zones considérées comme à risque. Cette ligne permet aux travailleurs de signaler des situations préoccupantes. Les équipes du groupe, parfois relayées par un organisme tiers, se rendent sur place afin d'informer les employés de l'existence de ce dispositif et de son caractère anonyme. La disponibilité effective de cette ligne fait l'objet de vérifications régulières. À ce stade, elle est déployée dans deux pays d'Asie identifiés comme prioritaires.

Les alertes reçues sont ensuite évaluées par le groupe. Lorsqu'une situation est jugée critique, elle donne lieu à la mise en place d'un plan de remédiation par les fournisseurs eux-mêmes. En cas de non mise en conformité, cette démarche peut, dans certains cas, conduire à la rupture de la relation commerciale.

Ces mesures, bien qu'intéressantes, le seraient davantage si elles étaient illustrées via des cas concrets (y compris anonymisés) présentés dans les documents publics de l'entreprise. Une telle illustration permettrait de mieux comprendre la nature des situations identifiées comme critiques pour les travailleurs, ainsi que la manière dont elles sont traduites en plans d'actions de remédiation. Par ailleurs, **le fait que la mise en œuvre de ces plans repose principalement sur les fournisseurs interroge, dans la mesure où le rôle de suivi exercé par l'entreprise n'est pas précisé**. Il serait à cet égard utile de disposer d'éléments complémentaires sur le protocole permettant de qualifier le passage d'une situation « à risque » à une situation considérée comme conforme.

2. FOCUS SUR LA COOPÉRATION MULTIPARTIE PRENANTES

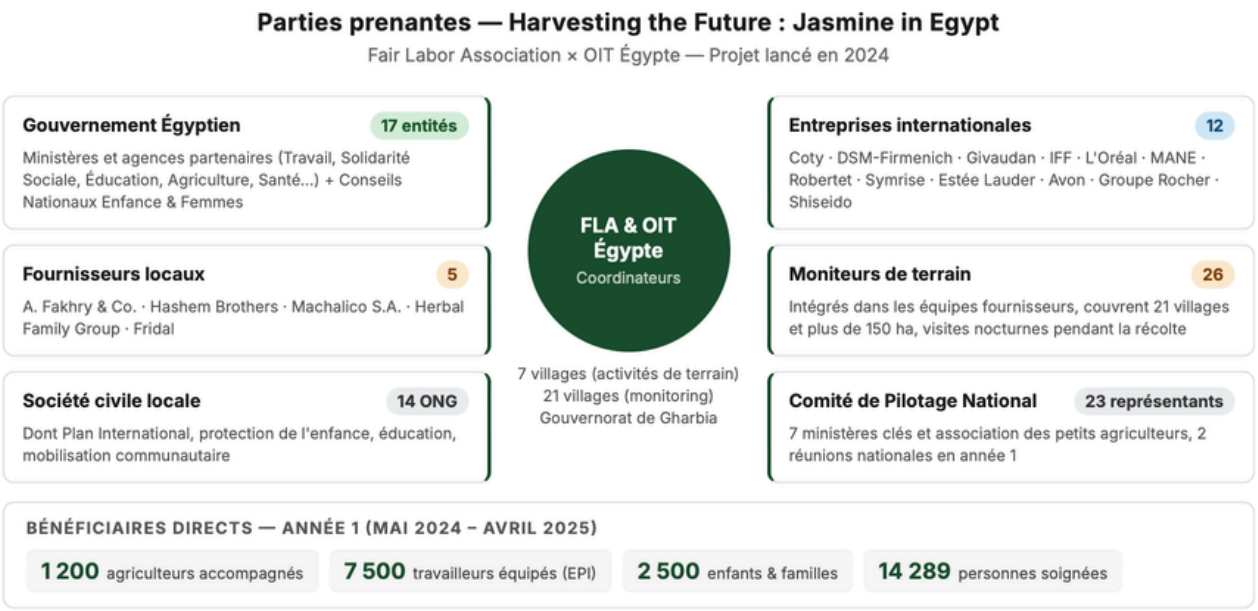
1) Cas d'étude 1 : la coopération avec Fair Labor Association (FLA)

Au cours des engagements menés par la coalition Travail forcé / Travail des enfants, pilotée par le FIR, 2 entreprises du secteur cosmétique ciblées ont été confrontées à une controverse concernant l'identification de travail des enfants et travail forcé dans les champs de jasmin en Égypte. **Ce constat a conduit les investisseurs a sollicité un dialogue avec des entreprises représentant plusieurs maillons de la chaine de valeur du secteur. Cela s'est traduit par l'organisation d'un séminaire le 14 mai 2025 réunissant des entreprises participant à l'initiative Harvesting the Future– Jasmine in Egypt[17] ainsi que son organisation pilote** Fair Labor Association (FLA)[18].

[17] Fair Labor, Harvesting the Future - Jasmine in Egypt, 2025

[18] FLA est une organisation internationale regroupant des entreprises, des universités et des organisations de la société civile pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs à l'échelle mondiale, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement. Elle fournit des normes, des outils et met en place des formations et évaluations permettant aux entreprises de mesurer, améliorer et rendre compte de leurs pratiques en matière de travail, conformément aux standards internationaux du travail. L'organisation évalue les pratiques des entreprises, propose une accréditation pour celles qui s'engagent à respecter ces standards, mène des recherches sur des sujets critiques comme le travail des enfants ou le travail forcé, et dispose d'un mécanisme de plaintes tiers pour que les violations puissent être signalées et traitées.

Cette initiative rassemble plusieurs parties prenantes[19]:



Lors du séminaire, FLA a ainsi présenté l'initiative collaborative lancée conjointement avec l'Organisation internationale du travail (OIT) en 2024 en Égypte, avec l'appui du gouvernement égyptien, d'organisations de la société civile, de producteurs locaux ainsi que de nombreuses entreprises internationales impliquées dans la filière du jasmin et de ses dérivés. **L'objectif de cette initiative est de promouvoir la protection des enfants et l'amélioration des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement de jasmin, en particulier en ciblant des problèmes structurels comme le** travail des enfants **et les faibles revenus des familles rurales**. Le projet intervient dans sept villages de la région de Gharbia, où sont menées des actions sur plusieurs axes:

- Mesures pour garantir une rémunération équitable et renforcer la résilience économique des familles, notamment via des formations à l'éducation financière et à l'entrepreneuriat, l'ouverture de comptes bancaires et l'accès à des micro-crédits
- Protection de l'enfance et accès à l'éducation, grâce à des sessions de sensibilisation, des programmes éducatifs pour enfants à risque et le renforcement des systèmes locaux de protection
- Renforcement des systèmes de vigilance et de diligence raisonnable des entreprises, incluant le déploiement d'auditeurs sur le terrain pour identifier et traiter les cas de travail des enfants ainsi que des activités de santé et de sécurité au travail
- Plaidoyer et implication institutionnelle, avec l'appui de ministères égyptiens pour coordonner les efforts et faire évoluer les cadres législatifs, par exemple via l'examen d'un projet de Code du travail visant à renforcer la protection des enfants.

Concernant les résultats de la première année, **le projet rapporte des chiffres d'impact tels que la prise en charge de plus de 7 500 travailleurs et de 2 500 enfants et familles, la formation de centaines de cueilleurs et agriculteurs, ainsi que l'identification et le suivi de certains cas de** travail des enfants**.**

[19] Schéma réalisé par le FIR à partir d'éléments publiés par FLA sur la page internet dédiée à son initiative Harvesting the Future - Jasmine in Egypt, 2025

Ces échanges ont permis de partager les attentes portées par la FLA mais aussi par les investisseurs auprès des entreprises. Ces-derniers y ont présenté leurs attentes en rappelant que, parmi les signataires des UN PRI, 82 % disposent d'une politique d'investissement responsable publique intégrant les facteurs sociaux, et 64 % ont également publié des lignes directrices spécifiques relatives aux droits humains. L'ensemble de la présentation a confirmé que les droits humains constituent désormais un critère de plus en plus structurant dans la décision d'investissement. Cette intégration se traduit concrètement par trois leviers principaux : **la sélectivité via les notations ESG, les politiques d'exclusion fondées sur les controverses ou les violations des UNGP/OCDE, et surtout l'engagement actionnarial visant à améliorer durablement les pratiques des entreprises**. Au-delà de la conformité réglementaire, la qualité de la diligence raisonnable en matière de droits humains influence directement la valeur des entreprises, en affectant la confiance des consommateurs, la réputation des marques et, in fine, leur attractivité auprès des investisseurs. En ce sens, une étude menée par le Geneva Center for Business and Human Rights, auprès d'institutions financières représentant plus de 14 000 milliards d'euros d'actifs sous gestion, montre que **87 % des répondants estiment que l'intégration des risques liés aux droits humains permet de mieux gérer le risque de réputation, 69 % le risque juridique et 57 % le risque financier**[20].

Appliquées au secteur de la beauté, ces attentes sont d'autant plus fortes que l'industrie est considérée comme « à haut risque » en matière de travail des enfants et de travail forcé, en raison de sa dépendance à des matières premières agricoles, minérales et chimiques, souvent issues de zones géographiques sensibles, peu traçables et mobilisant une main-d'œuvre saisonnière. **Les investisseurs attendent donc des entreprises une reconnaissance explicite de ces risques comme étant saillants, ainsi qu'un engagement clair fondé sur les conventions de l'OIT, précisant les définitions retenues, la gouvernance mise en place, les ressources allouées et les priorités identifiées.** Ils portent une attention particulière à la qualité de l'analyse de risques menée par les entreprises : granularité par matière première et zone géographique, consultation de parties prenantes externes et identification des populations les plus exposées. En parallèle, ils distinguent les approches réellement orientées vers les droits humains des démarches purement « compliance » reposant uniquement sur des audits, certifications ou notations fournisseurs qui peuvent s'avérer inopérants dans le cas du travail forcé et du travail des enfants. **Les attentes portent donc sur la mise en place de plans d'action différenciés pour les zones et matières les plus à risques, la prise en compte de la voix des travailleurs, l'abandon des logiques « cut-and-run » au profit d'un usage du levier d'influence ainsi que le développement d'initiatives collaboratives sectorielles permettant des évaluations d'impact conjointes et un engagement collectif des parties prenantes.** Enfin, la transparence du reporting sur les méthodologies, les résultats, les moyens mobilisés et les actions correctrices est considérée comme déterminante pour permettre aux investisseurs d'évaluer la maturité réelle des entreprises en matière de diligence raisonnable droits humains.

Ces échanges ont été suivis par **l'envoi de courriers cosignés par la coalition à l'attention des directions générales.** Ces lettres, qui mettent en lumière à la fois des éléments jugés positifs et des axes de progrès pour chaque entreprise, ont servi de support à la formulation de recommandations personnalisées en matière de droits humains, avec une attention particulière portée aux enjeux de travail forcé et de travail des enfants.

[20] How are financial institutions in Europe addressing human rights in their core business activities ?, GCBHR, 2025

Ce type de collaboration multi-acteurs impliquant États, ONG, entreprises donneuses d'ordre, travailleurs concernés et investisseurs est particulièrement apprécié par ces derniers. Il reflète une évolution concrète des pratiques de gouvernance et de gestion des risques au sein des chaînes d'approvisionnement, favorisant des approches plus coordonnées, transparentes et basées sur la responsabilité partagée. Ce modèle permet notamment d'aligner les attentes des parties prenantes, de renforcer la prévention des violations des droits humains et d'optimiser l'efficacité des mesures de remédiation. À ce titre, les investisseurs soulignent dans les lettres envoyées au management des entreprises un triple objectif vis-à-vis de la gestion des risques droits humains:

- Identifier et évaluer les risques liés aux droits humains dans les chaînes d'approvisionnement du secteur du luxe et de la beauté (par exemple via des cartographies de risques conjointes).
- Réaliser des évaluations d'impact sur les droits humains (appelées human rights impact assessment (HRIA))[21] directement sur le terrain, généralement plus efficaces et ciblées que les audits sociaux couramment pratiqués par les entreprises. Ces évaluations sont plus complètes, impliquent une consultation directe des travailleurs, leurs représentants et autres parties prenantes et couvrent ainsi l'ensemble des risques liés aux droits humains, comme le travail forcé ou le travail des enfants[22].
- Mettre en œuvre et suivre des plans d'actions et de remédiation communs.

2) Cas d'étude 2 : Séminaire entre entreprises et investisseurs autour des coûts du travail forcé

Un séminaire organisé sous règle de Chatham House en septembre 2025 a réuni des entreprises membres du programme Lab 8.7 et des investisseurs membres de la coalition FIR/RHSF afin d'échanger de manière ouverte et confidentielle sur le travail forcé comme enjeu économique.

Cette rencontre a permis de réfléchir collectivement **aux enjeux autour des coûts de prévention du travail forcé, du partage de ces coûts le long de la chaîne de valeur, ainsi que des mécanismes d'investissement permettant de transformer une contrainte de conformité en levier de performance et de résilience.**

Les conclusions de cet échange soulignent que **si la prévention du travail forcé représente un coût (audits, mise en conformité, revalorisation salariale, amélioration de la traçabilité), elle doit avant tout être envisagée comme un investissement stratégique.**

À l'échelle macroéconomique, l'Organisation internationale du travail estime que l'**éradication** du travail forcé nécessiterait **environ 212 milliards de dollars d'investissement, mais pourrait générer près de 611 milliards de dollars de gains pour l'économie mondiale,** grâce à une hausse du PIB, des recettes fiscales et de la productivité[23].

À l'échelle des entreprises, les retours d'expérience montrent que l'amélioration des conditions de travail peut accroître la productivité, réduire le turn-over et sécuriser la chaîne d'approvisionnement. À l'inverse, **le coût de la non-action (sanctions, exclusion de marché, destruction de produits, hausse du coût du capital) devient de plus en plus élevé avec le renforcement des réglementations.**

Ainsi, traiter le travail forcé n'est pas seulement une obligation morale ou juridique mais bien un enjeu de performance, de compétitivité et de résilience économique sur le long terme.

[21] Les HRIA renvoient à un processus structuré visant à identifier et évaluer les impacts réels et potentiels sur les droits humains associés aux activités d'une entreprise. Cette évaluation est essentielle pour garantir que les entreprises comprennent leur rôle dans le respect des droits humains et prennent les mesures nécessaires pour atténuer les risques. Une HRIA examine de quelle manière les activités d'une entreprise peuvent causer, contribuer à ou être liées à des impacts négatifs sur les droits humains à travers ses opérations, produits, services et relations d'affaires.P our plus d'informations sur les HRIA et leur mise en œuvre opérationnelle, consulter le document HUMAN RIGHTS IMPACT ASSESSMENT RESOURCES (guides, outils et méthodologies qui aident à conduire une HRIA), 2018, 2011

[22] Certaines initiatives collectives comme Drive Sustainability regroupant plusieurs constructeurs automobiles, visent à réaliser des HRIA communes et à élaborer des plans d'action collectifs pour gérer les risques dans les chaînes d'approvisionnement.

[23] Acting against forced labour: An assessment of investment requirements and economic benefits, OIT, 2025

PARTIE III

Axes de progression pour les entreprises en matière de travail forcé et travail des enfants

Sur la base des dialogues bilatéraux entre investisseurs et entreprises ciblées par la coalition ainsi que des échanges avec FLA ou encore RHSF, plusieurs axes d'améliorations émergent sur la bonne gestion des enjeux liés au travail forcé et au travail des enfants. Ils constituent des pistes de bonnes pratiques à considérer pour les entreprises encore en cours de développement sur ces sujets.

Axe	Constats observés	Recommandations clés	Objectif recherché
1. Stratégie et politique droits humains	Certaines entreprises ne disposent pas encore d'une stratégie groupe formalisée et ambitieuse sur les droits humains	- Adopter une stratégie groupe claire et ambitieuse - Définir des objectifs quantifiables - Formaliser une politique dédiée couvrant groupe, filiales et chaîne de valeur	Structurer la démarche et rendre les engagements lisibles et évaluables par les investisseurs
2. Gouvernance dédiée	Manque fréquent de pilotage spécialisé au niveau groupe	- Désigner au moins un référent droits humains au niveau groupe - Assurer une expertise spécialisée (à l'image des expertises climat)	Renforcer la responsabilité interne et la cohérence du pilotage
3. Cartographie et priorisation des risques	Cartographies souvent génériques et insuffisamment priorisées par zone ou activité	- Approfondir la cartographie par zone géographique et type d'activité - Prioriser les risques les plus élevés - Adapter les mesures aux contextes locaux	Concentrer les ressources sur les risques les plus critiques
4. Recrutement équitable et intermédiaires	Risques élevés liés aux agences de recrutement (frais excessifs, endettement, conditions abusives)	- Mettre en place des pratiques de recrutement équitable - Prendre en charge les frais de recrutement - Assurer transparence des conditions de travail et de vie - Exiger ces standards des fournisseurs	Réduire les risques de travail forcé à la source

5. Formation et suivi des actions	Multiplication d'actions de sensibilisation mais peu d'objectifs chiffrés ni de suivi structuré	- Définir des indicateurs de performance (KPIs) - Fixer des objectifs mesurables - Mettre en place un suivi rigoureux des progrès - Construire les actions avec les parties prenantes locales	Passer d'une logique déclarative à une logique de performance mesurable
6. Gestion des franchisés et fournisseurs	Clauses contractuelles souvent présentes mais suivi limité, notamment dans les modèles de franchise (ex. secteur hôtelier)	- Intégrer des critères sociaux dès la sélection - Mettre en place des mécanismes de contrôle - Développer des dispositifs d'accompagnement dans la durée	Assurer la mise en œuvre effective des engagements dans toute la chaîne de valeur
7.Collaboration sectorielle et multi-acteurs	Coopération encore limitée ou essentiellement bilatérale	- Participer à des initiatives sectorielles multi-acteurs - Réaliser des cartographies collaboratives - Conduire des HRIA conjointes - Travailler avec des experts droits humains	Mutualiser les efforts et renforcer l'impact systémique
8. Plaidoyer public	Peu d'engagement visible auprès des pouvoirs publics dans les zones à risque	- Mener des actions de plaidoyer individuelles ou via des coalitions - Encourager des réformes locales	Réduire les risques structurels dans les territoires concernés
9. Reporting et transparence	Reporting souvent généraliste, peu centré explicitement sur le travail forcé et le travail des enfants	- Publier des informations dédiées sur ces enjeux - Inclure des études de cas concrètes - Illustrer la gestion des risques dans les opérations et la chaîne d'approvisionnement	Permettre aux investisseurs d'évaluer la maturité et la robustesse des dispositifs

CONCLUSION

En définitive, les investisseurs encouragent les entreprises à adopter une approche proactive face aux risques de travail forcé et de travail des enfants. Une politique en matière de droits humains ne doit pas être conçue comme un outil de gestion de crise destiné à répondre à une controverse ponctuelle, mais comme un cadre structurant visant à prévenir les risques pour les personnes tout au long de la chaine de valeur plutôt qu'à réagir à une atteinte. Pour ce faire, l'identification de l'ensemble des acteurs et maillons de la chaine de valeur est la première étape pouvant mener à des actions ciblées.

Les travaux de la coalition arrivant au terme d'un premier cycle d'engagement, le FIR appelle les entreprises et les investisseurs à intensifier leurs efforts, en continuant notamment à dialoguer de manière constructive, pour prévenir et atténuer les atteintes aux droits humains liées au travail forcé et au travail des enfants, dans un contexte marqué par la persistance voire la recrudescence de ces violations dans certaines régions du monde.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Données préparatoires de la grille d'évaluation sur le travail forcé et le travail des enfants

Données préparatoires sur le travail forcé :

Activités	Activités de l'entreprise (opérations)		Activités « red flags » sur le travail forcé? →	
	Activités tout au long de sa chaîne d'approvisionnement		Activités « red flags » sur le travail forcé? →	
Pays	Implantation géographique de l'entreprise (incl. ses filiales)		Pays « red flags » sur le travail forcé? →	
	Implantation géographique de ses chaînes d'approvisionnement		Pays « red flags » sur le travail forcé? →	

Données préparatoires sur le travail des enfants :

Activités	Activités de l'entreprise (opérations)		Activités « red flags » sur le travail des enfants? →	
	Activités tout au long de sa chaîne d'approvisionnement		Activités « red flags » sur le travail des enfants? →	
Pays	Implantation géographique de l'entreprise (incl. ses filiales)		Pays « red flags » sur le travail des enfants? →	
	Implantation géographique de ses chaînes d'approvisionnement		Pays « red flags » sur le travail des enfants? →	

ANNEXES

ANNEXE 2 : Grille d'évaluation coconstruite avec RHSF sur le travail forcé

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
CONNAISSANCE L'entreprise connait le sujet systémique du travail forcé et la vulnérabilité des personnes qui peuvent y être exposées dans sa chaine d'approvisionnement	1	La définition du travail forcé	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise rappelle les termes exacts des conventions internationales de l'OIT pour définir le travail forcé. Cependant elle n'explicite pas cette définition, notamment les 4 grands indicateurs du travail forcé : 1 - vice de consentement, 2 - contrainte/ coercition, 3 - isolement, 4- liberté de mouvement restreinte.	En complément des textes internationaux, l'entreprise explicite la définition du travail forcé, notamment en mentionnant les 4 grands indicateurs du travail forcé : 1 - vice de consentement, 2 - contrainte/ coercition, 3 - isolement, 4- liberté de mouvement restreinte.
	2	Les populations qui y sont exposées dans sa chaîne d'approvisionnement	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise évoque le risque de travail forcé. Cependant elle ne décrit aucun profil particulier de populations qui y sont vulnérables dans sa chaîne d'approvisionnement.	L'entreprise fait état de sa connaissance sur les populations vulnérables au travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement. Elle en précise les profils, en lien avec ses activités et celles de ses sous-traitants/fournisseurs.
	3	Les facteurs internes et externes à l'entreprise qui y contribuent	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise évoque des facteurs qui contribuent au travail des enfants. Cependant ces facteurs sont très génériques (i.e. "la migration") et ne montrent pas que l'entreprise a développé une connaissance fine des mécanismes en jeu qui conduisent au travail forcé, et de l'influence qu'elle peut avoir sur ces facteurs.	L'entreprise évoque des facteurs internes et externes à l'unité de production qui contribuent au travail forcé. Ces facteurs sont précis et montrent que l'entreprise possède une connaissance fine des mécanismes en jeu qui conduisent au travail forcé, et de l'influence qu'elle peut avoir sur ces facteurs, à son niveau de donneur d'ordre, ainsi que le rôle de l'unité de production.

ANNEXES

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
ENGAGEMENT L'entreprise prend un engagement qui contribue à réduire la vulnérabilité des personnes au travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement	**4**	L'objet de son engagement vis-à-vis du travail forcé	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise se limite à déclarer respecter les lois internationales : « pas de travail forcé ». Elle assimile son devoir de vigilance à l'unique exigence du respect des lois. Elle déclare l'exiger par ailleurs de ses partenaires, sans interroger leur capacité réelle à les appliquer et à s'y engager. L'entreprise considère uniquement le risque pour elle-même.	L'entreprise s'engage explicitement à réduire la vulnérabilité des populations au travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement. Elle associe son devoir de vigilance à une amélioration continue de ses pratiques qui doivent contribuer à mieux protéger les populations vulnérables dans les territoires où passe sa chaîne d'approvisionnement. Elle engage ses partenaires dans cette démarche, sans leur sous-traiter sa responsabilité. Elle développe le dialogue et facilite leur montée en compétence sur le sujet. L'entreprise considère le risque pour les populations vulnérables en plus de ses intérêts propres.
	5	La place de la coopération avec les parties prenantes de ce phénomène	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise mentionne des exemples de coopérations avec des représentants des travailleurs, des familles, des gouvernements locaux, des fournisseurs, des intermédiaires. Cependant aucune stratégie de coopération avec ces parties prenantes du phénomène n'est évoquée.	L'entreprise décrit une stratégie de coopération avec les parties prenantes du phénomène. Elle est explicite sur les différents types de parties prenantes et sur sa démarche pour construire ces coopérations. Elle illustre cette stratégie avec des exemples de coopération auxquels elle participe au niveau local.
	6	L'intégration de son engagement dans ses politiques, voire dans son modèle d'affaires	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise mentionne un renforcement de ses contrôles dans sa chaîne d'approvisionnement. Cependant aucune de ses politiques (achats, industrielle, ventes, RH, etc.) ne porte des mesures visant à réduire les facteurs de risque de travail forcé.	L'entreprise a revu/adapté ses politiques, voire son modèle d'affaires, en cohérence avec son engagement à réduire la vulnérabilité des populations au travail forcé, tout au long de sa chaîne.

ANNEXES

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
CIBLAGE L'entreprise cible sa démarche sur les territoires les plus à risque pour les populations, en impliquant les parties prenantes du phénomène	**7**	La traçabilité du pays d'origine : condition nécessaire au ciblage	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise partage des informations sur les pays d'implantation de ses fournisseurs de rang 1 uniquement. Aucun élément ne montre que l'entreprise maîtrise la traçabilité du pays d'origine de ses produits, composants et matières premières, tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.	La traçabilité du pays d'origine de chaque produit, composant et matière première est maîtrisée au moins sur une filière de produits. Cette filière a été sélectionnée parce qu'elle implique des produits/composants/matières premières à risque de travail forcé.
	8	Le ciblage	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise a identifié dans sa chaîne d'approvisionnement des pays à risque de travail forcé. Cependant l'entreprise ne fournit aucun élément qui montre qu'elle adopte une démarche ciblée dans les pays les plus à risque pour les populations, en particulier sur les maillons localisés dans les pays où le travail forcé est endémique.	L'entreprise a identifié dans sa chaîne totale d'approvisionnement les maillons situés dans des pays à risque de travail forcé. Elle évoque clairement sa démarche ciblée pour les maillons les plus à risque pour les personnes.

ANNEXES

Analyse uniquement pour les entreprises avec un minimum de maturité sur le travail forcé

			Pertinence 0	Pertinence 1	Pertinence 2
MESURES DEPLOYEES Les mesures prises par l'entreprise sont adaptées au risque de travail forcé auquel les populations sont exposées dans sa chaîne d'approvisionnement	**1**	L'évaluation locale des risques pour les populations	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Pertinence 1"	L'évaluation est évoquée mais peu d'éléments montrent qu'elle est adaptée au risque de travail forcé : - aucun élément ne révèle que cette évaluation est faite en priorité dans les pays les plus à risque - aucun élément ne révèle que cette évaluation évalue les facteurs de risque et non la conformité aux lois/règles. - aucun élément ne révèle que cette évaluation est faite en impliquant les parties prenantes locales.	L'évaluation est adaptée au risque de travail forcé. L'entreprise partage sa démarche d'évaluation locale du risque pour les populations : - elle cible son évaluation dans les maillons identifiés les plus à risque de travail forcé, même très en amont de sa chaîne, - elle évalue les facteurs de risque, internes et externes à l'entreprise (et non la conformité aux lois/règles) - elle y implique les parties prenantes locales, en particulier les représentants légitimes des travailleurs.
	2	Le plan d'action par territoire	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Pertinence 1"	Des mesures sont évoquées. Cependant aucun élément ne permet d'assurer qu'elles réduisent la vulnérabilité des populations au travail forcé.	Les mesures évoquées ont pour objectif de réduire la vulnérabilité des populations au travail forcé et en concertation avec les travailleurs et les représentants des gouvernements impliqués (pays d'accueil et pays d'origine).
	3	Le mécanisme d'alerte par territoire	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Pertinence 1"	Un mécanisme d'alerte est évoqué. Cependant il ne remplit pas les critères d'un mécanisme approprié au phénomène de travail forcé. En particulier, aucun élément ne permet de montrer qu'il a été bâti en concertation avec les travailleurs exposés au risque.	Le mécanisme d'alerte évoqué remplit les critères d'un mécanisme approprié au phénomène de travail forcé. En particulier, il a été bâti en concertation avec les travailleurs exposés au risque.

ANNEXES

ANNEXE 3 : Grille d'évaluation coconstruite avec RHSF sur le travail des enfants

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
CONNAISSANCE L'entreprise connait le sujet systémique du travail des enfants et la vulnérabilité des personnes qui peuvent y être exposées dans sa chaine d'approvisionnement	1	La définition du travail des enfants	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maturité 1"	L'entreprise rappelle les termes exacts des conventions internationales de l'OIT pour définir le travail des enfants. Cependant : - elle ne rappelle pas qu'un enfant est un individu de moins de 18 ans, - elle ne fait pas référence à l'intérêt supérieur de l'enfant qui doit être considéré dans toutes les décisions qui le concernent.	En complément des textes internationaux, l'entreprise rappelle : - ce qu'on appelle un "enfant" - le principe "d'intérêt supérieur de l'enfant"
	2	Les populations qui y sont exposées dans sa chaîne d'approvisionnement	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maturité 1"	L'entreprise évoque le risque de travail des enfants. Cependant elle ne décrit aucun profil particulier de populations qui y sont vulnérables dans sa chaîne d'approvisionnement.	L'entreprise fait état de sa connaissance sur les populations vulnérables au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Elle en précise les profils, en lien avec ses activités et celles de ses sous-traitants/fournisseurs.
	3	Les facteurs internes et externes à l'entreprise qui y contribuent	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maturité 1"	L'entreprise évoque des facteurs qui contribuent au travail des enfants. Cependant ces facteurs sont très génériques (i.e. "la pauvreté") et ne montrent pas que l'entreprise a développé une connaissance fine des mécanismes en jeu qui conduisent au travail des enfants, et de l'influence qu'elle peut avoir sur ces facteurs.	L'entreprise évoque des facteurs internes et externes à l'unité de production qui contribuent au travail des enfants. Ces facteurs sont précis et montrent que l'entreprise possède une connaissance fine des mécanismes en jeu qui conduisent au travail des enfants, et de l'influence qu'elle peut avoir sur ces facteurs, à son niveau de donneur d'ordre, ainsi que le rôle de l'unité de production.

ANNEXES

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
ENGAGEMENT L'entreprise prend un engagement qui contribue à réduire la vulnérabilité des personnes au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement	4	L'objet de son engagement vis-à-vis du travail des enfants	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise se limite à déclarer respecter les lois internationales : « pas de travail des enfants ». Elle assimile son devoir de vigilance à l'unique exigence du respect des lois. Elle déclare l'exiger par ailleurs de ses partenaires, sans interroger leur capacité réelle à les appliquer et à s'y engager. L'entreprise considère uniquement le risque pour elle-même.	L'entreprise s'engage explicitement à réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Elle associe son devoir de vigilance à une amélioration continue de ses pratiques qui doivent contribuer à mieux protéger les populations vulnérables dans les territoires où passe sa chaîne d'approvisionnement. Elle engage ses partenaires dans cette démarche, sans leur sous-traiter sa responsabilité. Elle développe le dialogue et facilite leur montée en compétence sur le sujet. L'entreprise considère le risque pour les populations vulnérables en plus de ses intérêts propres.
	5	La place de la coopération avec les parties prenantes de ce phénomène	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	"L'entreprise mentionne des exemples de coopérations avec des représentants des travailleurs, des familles, des gouvernements locaux, des fournisseurs, des intermédiaires. Cependant aucune stratégie de coopération avec ces parties prenantes du phénomène n'est évoquée.	"L'entreprise décrit une stratégie de coopération avec les parties prenantes du phénomène. Elle est explicite sur les différents types de parties prenantes et sur sa démarche pour construire ces coopérations. Elle illustre cette stratégie avec des exemples de coopération auxquels elle participe au niveau local.
	6	L'intégration de son engagement dans ses politiques, voire dans son modèle d'affaires	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise mentionne un renforcement de ses contrôles dans sa chaîne d'approvisionnement. Cependant aucune de ses politiques (achats, industrielle, ventes, RH, etc.) ne porte des mesures visant à réduire les facteurs de risque de travail des enfants.	L'entreprise a revu/adapté ses politiques, voire son modèle d'affaires, en cohérence avec son engagement à réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants, tout au long de sa chaîne.

ANNEXES

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
CIBLAGE L'entreprise cible sa démarche sur les territoires les plus à risque pour les populations, en impliquant les parties prenantes du phénomène	**7**	La traçabilité du pays d'origine : condition nécessaire au ciblage	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise partage des informations sur les pays d'implantation de ses fournisseurs de rang 1 uniquement. Aucun élément ne montre que l'entreprise maîtrise la traçabilité du pays d'origine de ses produits, composants et matières premières, tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.	La traçabilité du pays d'origine de chaque produit, composant et matière première est maîtrisée au moins sur une filière de produits. Cette filière a été sélectionnée parce qu'elle implique des produits/composants/matières premières à risque de travail des enfants.
	8	Le ciblage	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	L'entreprise a identifié dans sa chaîne d'approvisionnement des pays à risque de travail des enfants. Cependant l'entreprise ne fournit aucun élément qui montre qu'elle adopte une démarche ciblée dans les pays les plus à risque pour les populations, en particulier sur les maillons les plus en amont de sa chaîne d'approvisionnement (matières premières = agriculture, extraction, etc.).	L'entreprise a identifié dans sa chaîne totale d'approvisionnement les maillons situés dans des pays à risque de travail des enfants. Elle évoque clairement sa démarche ciblée pour les maillons les plus à risque pour les personnes, en particulier ceux les plus en amont de sa chaîne d'approvisionnement (matières premières = agriculture, extraction, etc.).

ANNEXES

(analyse uniquement pour les entreprises avec un minimum de maturité) :

			Pertinence 0	Pertinence 1	Pertinence 2
MESURES DEPLOYEES Les mesures prises par l'entreprise sont adaptées au risque de travail des enfants auquel les populations sont exposées dans sa chaîne d'approvisionnement	**1**	L'évaluation locale des risques pour les populations	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Pertinence 1"	L'évaluation est évoquée mais peu d'éléments montrent qu'elle est adaptée au risque de travail des enfants : - aucun élément ne révèle que cette évaluation est faite en priorité dans les pays les plus à risque - aucun élément ne révèle que cette évaluation évalue les facteurs de risque et non la conformité aux lois/règles. - aucun élément ne révèle que cette évaluation est faite en impliquant les parties prenantes locales.	L'évaluation est adaptée au risque de travail des enfants. L'entreprise partage sa démarche d'évaluation locale du risque pour les populations : - elle cible son évaluation dans les maillons identifiés les plus à risque de travail des enfants, même très en amont de sa chaîne - elle évalue les facteurs de risque, internes et externes à l'entreprise (et non la conformité aux lois/règles) - elle y implique les parties prenantes locales, en particulier les représentants des familles et des communautés exposées.
	2	Le plan d'action par territoire	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Pertinence 1"	Des mesures sont évoquées. Cependant aucun élément ne permet d'assurer qu'elles réduisent la vulnérabilité des populations au travail des enfants.	Les mesures évoquées ont pour objectif de réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants et en concertation avec les familles dans l'intérêt supérieur de l'enfant.

LISTE DES INVESTISSEURS PARTICIPANT À LA COALITION

- AMIRAL GESTION
- AMUNDI
- AXA IM
- CANDRIAM
- LBPAM
- LFDE
- MANDARINE GESTION
- ODDO BHF AM
- OFI INVEST AM
- SYCOMORE AM