

# TRAVAIL FORCÉ & TRAVAIL DES ENFANTS

*Une initiative d'engagement d'investisseurs*



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
Pourquoi les investisseurs participent-ils à cette initiative ?	4
Construction de la méthode	4
Dialogue et engagement avec les entreprises	5
Témoignages de deux investisseurs	6
<b>PARTIE I : analyse du degré de maturité des entreprises sur le travail forcé</b>	<b>7</b>
<b>A. La connaissance du travail forcé</b>	<b>7</b>
Définition du travail forcé	7
Exposition des populations dans la chaîne d’approvisionnement	8
Contribution au travail forcé : les facteurs internes et externes	9
<b>B. L’engagement de l’entreprise pour réduire la vulnérabilité des personnes</b>	<b>10</b>
L’objet de l’engagement	10
Coopération avec les parties prenantes	11
L’intégration de son engagement dans ses politiques voire dans son modèle d’affaires	11
<b>C. Le ciblage</b>	<b>12</b>
La traçabilité du pays d’origine, une condition nécessaire au ciblage	12
Le ciblage	14
<b>D. Mesures déployées pour lutter contre le travail forcé</b>	<b>14</b>
Évaluation locale des risques pour les populations	15
Le plan d’actions par territoire	16
Le mécanisme d’alerte par territoire	16
Conclusion	17
<b>PARTIE II : analyse du degré de maturité des entreprises sur le travail des enfants</b>	<b>19</b>
<b>A. La connaissance du travail des enfants</b>	<b>19</b>
Définition du travail des enfants	19
Les populations qui y sont exposées dans la chaîne d’approvisionnement	20
Les facteurs internes et externes qui contribuent au travail des enfants	20
<b>B. Engagement vis-à-vis du travail des enfants</b>	<b>21</b>
Objet de son engagement	21
Coopération avec les parties prenantes	22
L’intégration de son engagement dans ses politiques voire dans son modèle d’affaires	23
<b>C. Le ciblage</b>	<b>23</b>
La traçabilité du pays d’origine, une condition nécessaire au ciblage	24
Le ciblage	24
<b>D. Mesures déployées pour lutter contre le travail forcé</b>	<b>25</b>
Évaluation locale des risques pour les populations	25
Le plan d’actions par territoire	26
Le mécanisme d’alerte par territoire	27
Conclusion	28
Annexe 1 : Données préparatoires sur le travail forcé et le travail des enfants	30
Annexe 2 : Grille d’évaluation coconstruite avec RHSF sur le travail forcé	31
Annexe 3 : Grille d’évaluation coconstruite avec RHSF sur le travail des enfants	35
Annexe 4 : Les investisseurs participant aux travaux d’engagement avec les entreprises	39

# BILAN DE LA PREMIÈRE ANNÉE D'ENGAGEMENT AVEC DIX ENTREPRISES

## INTRODUCTION

Malgré l'engagement pris en 2015, lors de l'adoption des Objectifs de Développement Durable (ODD, cible 8.7)[1], d'éliminer le travail forcé et le travail des enfants d'ici à 2025, le phénomène reste une réalité dans de nombreux pays du monde. Les estimations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) révèlent que 27,6 millions de personnes dans le monde étaient encore victimes du travail forcé en 2021[2]. Par ailleurs, en 2020, 160 millions d'enfants, soit près d'un sur dix dans le monde, étaient soumis au travail des enfants selon l'OIT. Parmi eux, 80 millions le seraient sous les formes les plus dangereuses[3].

Pourtant les réglementations nationales et internationales (conventions internationales de l'OIT, principes directeurs des Nations Unies, principes directeurs de l'OCDE, ...) visant à protéger les droits humains se sont multipliées ces dernières années. La France fait figure de pionnière avec l'entrée en vigueur de la loi sur le devoir de vigilance en 2017. À l'échelle européenne, la directive sur le devoir de vigilance et le règlement européen interdisant les produits issus du travail forcé sur le marché de l'UE sont également des avancées majeures. Ces normes et lois visent notamment à identifier et prévenir les atteintes graves envers les droits humains par les entreprises dont les chaînes de valeur peuvent être aujourd'hui très étendues.

Toutefois, malgré l'émergence de ces normes, force est de constater que les violations des droits humains, incluant le travail forcé et le travail des enfants, sont loin d'avoir disparues, notamment au sein du secteur privé[4]. Face à cela, l'ONG Ressources Humaines Sans Frontières (RHSF)[5] propose une approche originale au service des populations vulnérables. Plus particulièrement, RHSF met à disposition son expertise sur le travail des enfants et le travail forcé dans le cadre du programme Lab 8.7 en partenariat avec le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE). Lancé en 2020, ce programme vise à mener des expérimentations de prévention dans les chaînes d'approvisionnement d'entreprises volontaires, avec les différents acteurs et le soutien du MEAE[6].

[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] <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--fr/index.htm>

[3] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipecc/documents/publication/wcms\\_797515.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_797515.pdf)

[4] L'OIT avance que le travail forcé provient à 63 % des secteurs de l'économie privée autres que l'exploitation sexuelle commerciale.

[5] 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 : <https://rhsansfrontieres.org/>

[6] La France est pays pionnier de l'Alliance 8.7.

## POURQUOI LES INVESTISSEURS PARTICIPENT-ILS À CETTE INITIATIVE ?

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.

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 avec une dizaine de ses membres investisseurs, rejoints par d'autres depuis : Amiral Gestion, Amundi, AXA IM,

Candriam, LBPAM, LFDE, Meeschaert AM, Oddo BHF AM, OFI Invest AM, Sycomore AM - regroupant plus de 3 300 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.

## CONSTRUCTION DE LA MÉTHODE

Pendant une première phase de neuf mois[7] la coalition et RHSF ont partagé leurs connaissances et leurs pratiques pour bâtir une méthode d'évaluation qui respecte à la fois les prescriptions internationales sur l'exercice de vigilance et intègre les spécificités du travail forcé et du travail des enfants[8].

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'objectif est que l'entreprise, accompagnée par ses investisseurs, acquiert une vigilance sur 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. [9]

[7] De novembre 2021 à juillet 2022

[8] Voir guide de prévention rédigé par RHSF avec le soutien du MEAE, expérimenté dans le cadre du Programme Lab 8.7 : <https://rhsansfrontieres.org/wp-content/uploads/2023/05/Guide-de-prevention-Travail-des-enfants-et-travail-force.pdf>

[9] 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

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

- 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**[10] 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 premier bilan du niveau des entreprises** suite aux échanges menés depuis le début de l'année 2023 avec les entreprises sélectionnées. Les niveaux de maîtrise ont été déterminés sur la base de la documentation publique des entreprises et ajustés le cas échéant à la suite des rencontres réalisées 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 souvent 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...

L'accueil du dialogue par les entreprises a été contrasté, certaines étant très ouvertes tandis que d'autres étaient initialement plus fermées, percevant la demande comme une énième demande de reporting, ou ont eu besoin de plus de temps pour comprendre l'intérêt de la démarche et sa méthodologie. Dans la plupart des cas, les critères de la grille n'ont pas encore tous pu être abordés dans le détail.

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.

Enfin, cette première année d'engagement a aussi confirmé le sentiment initial : aborder ce sujet n'est pas toujours aisé, prend du temps et les progrès tant dans la transparence que dans les pratiques se font dans le temps long. Cette problématique va souvent au-delà du champ possible d'action des investisseurs, d'où l'importance de la collaboration multi parties prenantes (investisseurs, entreprises, pouvoirs publics/ONG, ...). L'apport de chacune de ces parties permet de mieux comprendre le sujet, de réfléchir sur les modalités d'actions possibles – et de les rendre réalisables via la coopération.

Le présent rapport se décompose en deux parties : l'une sur l'analyse de la maturité des entreprises sur le travail forcé et l'autre sur le travail des enfants.

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

Comme expliqué plus haut, au sein de chaque partie, la maturité des entreprises est analysée à travers de 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.

**Claire Mouchette, analyste ISR chez Sycomore AM, déclare :**

*“Sycomore AM a rejoint cette initiative dans la continuité de sa démarche de droits humains formalisée au travers d’une politique dédiée et sur la base d’un constat : appréhender les problématiques de travail forcé et de travail des enfants nécessitent une expertise dédiée. Bien que ces sujets fassent partie intégrante de nos analyses sur les enjeux sociaux et sociétaux, ils restent complexes, et notre capacité d’action, en tant qu’investisseur, est potentiellement limitée par la nature de l’information mise à notre disposition par les entreprises et le manque de dialogue avec les équipes en charge de ces sujets.*

*L’initiative pilotée par le FIR nous permet de travailler sur ces limites : tant en terme de méthode et d’expertise, grâce à la grille d’analyse développée par le groupe et à l’accompagnement de RHSF, que d’accès à l’information sur la connaissance et la prise en compte de ces enjeux via nos dialogues avec les entreprises.*

*Cette initiative nous permet de faire évoluer nos approches sur ces enjeux et d’aller au-delà des aspects réglementaires et des exercices de reporting, avec un changement de paradigme : se détacher du risque pour l’entreprise, et se concentrer sur les risques envers les personnes. Un changement que nous espérons également voir du côté des entreprises, en commençant par effectuer un travail d’identification des populations les plus exposées localement, et des facteurs internes et externes contribuant à toute situation de travail forcé ou de travail des enfants.*

*Nous retirons plusieurs enseignements de cette première année d’engagement :*

*- Aborder ces sujets complexes n’est pas toujours aisé, et les réactions des entreprises face à notre démarche sont diverses ;*

*- Réduire effectivement le travail forcé et le travail des enfants va bien au-delà du champ possible d’action des investisseurs, d’où l’importance de la collaboration multi parties prenantes : investisseur/entreprise/pouvoirs publics/ONG ;*

*- Les progrès se feront dans le temps long, même si les premiers dialogues sont aussi l’occasion d’identifier des pratiques intéressantes déjà engagées par certaines entreprises ;*

*- Le partage de la grille d’analyse avec les entreprises et au sein de nos équipes est l’opportunité d’une meilleure compréhension, et ainsi d’une meilleure prise en compte de ces sujets.”*

**Camille Bisconte de St Julien, analyste Droits Humains chez LBPAM, déclare :**

*“En 2024, LBP AM a publié sa nouvelle politique Droits humains, qui réaffirme son engagement pour le respect des droits humains dans l’ensemble de ses activités d’investissement et la nécessité de mettre en œuvre une diligence raisonnable conforme aux attentes des Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l’Homme (UNGPs).*

*Elle se fonde sur une cartographie des risques droits humains des portefeuilles, qui identifie les risques de violations des droits des travailleurs, notamment les risques de travail forcé et de travail des enfants, comme des risques « saillants », c’est-à-dire répandus et graves pour les personnes. Contrairement à ce que l’on pourrait croire, ces risques sont présents dans la majorité des secteurs et dans toutes les géographies. Pour les prévenir et les atténuer, les entreprises doivent identifier les populations les plus à risque dans leur chaîne de valeur, déployer des plans d’action et travailler avec leurs parties prenantes pour réduire durablement ces risques.*

*C’est cette démarche que la grille d’analyse, développée conjointement avec RHSF, permet d’évaluer. L’engagement auprès des entreprises et la grille permettent ainsi aux investisseurs de mieux identifier les entreprises vertueuses et celles les plus en retard dans la gestion des risques de travail forcé et de travail des enfants, mais également de réduire les risques de matérialité financière qui pourraient être liés.”*

# PARTIE I

## ANALYSE DU DEGRÉ DE MATURITÉ DES ENTREPRISES SUR LE TRAVAIL FORCÉ

### A. LA CONNAISSANCE DU TRAVAIL FORCÉ

#### Définition du travail forcé

La première partie de l'évaluation a pour objectif de déterminer dans quelle mesure les entreprises possèdent une compréhension approfondie du sujet systémique du travail forcé et de la vulnérabilité des individus qui pourraient y être exposés au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Cette étape est fondamentale car elle est un préalable à un engagement éclairé de l'entreprise dans la lutte contre le travail forcé. Pour aborder efficacement le problème du travail forcé, les entreprises doivent d'abord reconnaître sa complexité. Cela inclut non seulement la compréhension des différentes formes de travail forcé, mais aussi la reconnaissance des facteurs de risque qui y sont associés. Les entreprises sont tenues de prendre en compte les contextes socio-économiques, les dynamiques régionales, les flux migratoires et d'autres facteurs qui contribuent à la vulnérabilité des individus au travail forcé.

A cette étape, l'analyse des entreprises consiste à déterminer si elles ont les connaissances nécessaires pour prendre un engagement éclairé.

Cela inclut la capacité à définir de manière précise ce qu'est le travail forcé, les populations qui y sont exposées dans la chaîne d'approvisionnement et les facteurs internes et externes à l'entreprise qui y contribuent.

Le travail forcé reste encore aujourd'hui un phénomène mal compris et mal défini, malgré l'existence des conventions internationales[11] et de guides pratiques[12]. Il est essentiel que l'entreprise rappelle ce qu'il recouvre, en évoquant notamment les grands indicateurs du travail forcé définis par l'OIT[13].

Ainsi, sur cette première étape d'état des lieux de la compréhension du travail forcé par l'entreprise, *la moitié* n'a pas défini, ou pas de manière insuffisante, le travail forcé.

*Cinq* parmi les dix entreprises analysées rappellent les termes exacts des conventions internationales de l'OIT pour définir le travail forcé et *deux* d'entre-elles seulement vont plus loin dans la démarche. En plus de se référer aux textes internationaux, elles mentionnent spécifiquement dans leur définition du travail forcé les critères qui peuvent être regroupés sous quatre grands indicateurs[14] :

[11] Selon la convention 29 sur le travail forcé de l'OIT, il désigne 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.

[12] Voir, par exemple, le guide relatif au devoir de diligence des entreprises de l'UE concernant le risque de travail forcé dans leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement, « reconnaître le travail forcé, p : 2 »

[13] [Indicators of Forced Labour - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)

[14] Sur la base des 11 indicateurs du travail forcé recensés par l'OIT

**le vice de consentement, la contrainte/coercition, l'isolement et la restriction de la liberté de mouvement.** Cet effort réalisé pour définir précisément le travail forcé témoigne d'une première étape de leur démarche pour prévenir cette pratique dans leurs chaînes d'approvisionnement.

*Par exemple, une entreprise du secteur consommation discrétionnaire se réfère à la définition du travail forcé contenue dans la Convention n°29 de l'Organisation Internationale du Travail sur le sujet. Le travail forcé y est ainsi défini comme "tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cet individu ne s'est pas offert de plein gré". Elle précise que dans certaines régions du monde où elle est présente, des pratiques contraires aux Droits Humains internationalement reconnus, telles que la retenue des papiers d'identité de travailleurs migrants, sont courantes. Toute forme de travail forcé est interdite.*

Toutefois, après la référence à la convention de l'OIT et aux quatre grands indicateurs, il serait attendu de l'entreprise qu'elle montre qu'elle a compris que le phénomène de travail forcé résulte d'un certain nombre de facteurs.

L'entreprise a une influence directe sur certains d'entre eux (e.g. la transparence du recrutement et des conditions d'emploi) mais doit également intégrer que d'autres facteurs ont des dimensions structurelles (e.g. accords bilatéraux de main d'œuvre entre les pays et pilotage de ces accords par les autorités) et que l'exposition au risque de travail forcé est grande pour certains groupes de personnes (e.g. migrants ruraux, minorités ethniques, etc.).

A partir de ces constats, l'entreprise s'attache à sensibiliser et travailler avec ses partenaires pour réduire toute forme de vice de consentement, de contrainte (notamment par la dette), d'isolement et de restriction de liberté de mouvement.

### **Exposition des populations dans la chaîne d'approvisionnement :**

Partant des textes internationaux de référence[15] et se basant sur différents rapports[16] et observations de terrain, le guide de prévention sur le travail forcé et travail des enfants de RHSF conclue que les populations vulnérables au travail forcé sont majoritairement (pour les chaînes formelles des donneurs d'ordre européens) :

- **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 ;**
- ou encore les populations exposées à la discrimination (minorités ethniques, religieuses, castes sociales, etc.), avec **de possibles combinaisons multiples de ces profils.**

Or,  *cinq*  parmi les dix entreprises analysées ne fournissent aucune donnée précise qui puisse prouver leur capacité à identifier les **populations vulnérables au travail forcé** dans leurs chaînes d'approvisionnement.

*Quatre* entreprises évoquent le risque de travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement et *une* entreprise se démarque en faisant état de sa connaissance des populations vulnérables au travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement.

[15] Les conventions fondamentales de l'OIT, la déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, l'outil d'orientation du BIT et l'OIE sur le travail des enfants, le guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises ou encore le guide relatif au devoir de diligence des entreprises de l'UE concernant le risque de travail forcé

[16] Notamment, le rapport sur les estimations mondiales de l'esclavage moderne, septembre 2022 : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipecc/documents/publication/wcms\\_854796.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_854796.pdf)

Par exemple, l'entreprise déclare dans son code éthique accorder une vigilance particulière aux travailleurs migrants : "les travailleurs migrants font partie des populations les plus vulnérables en matière de respect des droits humains. Ne parlant - le plus souvent - pas la langue du pays, ils sont souvent sans soutien de leurs proches et donc particulièrement dépendants des agences de recrutement et de leur employeur".

Pour pouvoir justifier d'un fort niveau de maturité, l'entreprise doit détailler les profils de ces populations, en établissant des liens avec ses propres activités ainsi qu'avec celles de ses sous-traitants et fournisseurs.

### Contribution au travail forcé : les facteurs internes et externes :

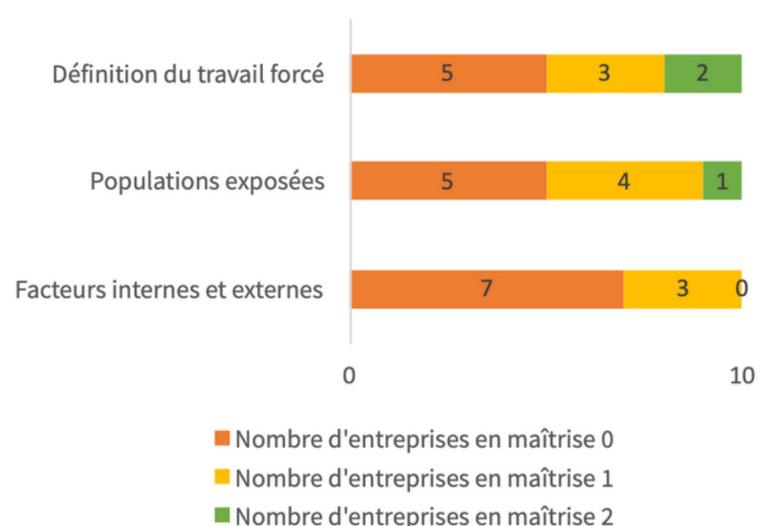
Le travail forcé peut être impulsé par des facteurs internes et externes à l'unité de production. **Les facteurs externes** incluent **la pénurie de main d'œuvre locale, les réseaux organisés de recrutement construits sur la servitude par la dette ou encore le profil socio-économique des travailleurs (précarité des familles des travailleurs, faible employabilité dans leur territoire d'origine), ...**

**Les facteurs internes** à l'unité de production sont généralement des **systèmes de recrutement ignorant le risque de vice de consentement et de contrainte par la dette ou encore des conditions d'emploi et de vie maintenant les travailleurs dans l'isolement et limitant leur liberté de mouvement**[17].

**Sept** des dix entreprises évaluées ne délivrent pas suffisamment d'informations concernant la compréhension des **facteurs internes et externes** qui contribuent au travail forcé.

**Trois** entreprises évoquent des facteurs qui contribuent au travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement sans aller dans le détail. Ces facteurs sont plutôt décrits de manière très générique, tels que "la migration", les activités à "forte valeur ajoutée manuelle", ... Ainsi, **aucune** des entreprises évaluées n'a atteint le niveau de maîtrise 2 dans cette catégorie. Cela signifie qu'aucune entreprise n'a réussi à évoquer de manière précise et détaillée les facteurs internes et externes à leur unité de production qui contribuent au travail forcé. Pourtant, une telle compréhension fine de ces mécanismes complexes est essentielle pour mettre en œuvre des mesures efficaces de prévention et lutter contre le travail forcé.

Connaissance du travail forcé



[17] Voir le guide de prévention sur le travail forcé et travail des enfants de RHSF, p :44

## B. L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE POUR RÉDUIRE LA VULNÉRABILITÉ DES PERSONNES

### L'objet de l'engagement :

Après la connaissance du phénomène, il est important d'évaluer **l'engagement des entreprises** à réduire la vulnérabilité des individus au travail forcé au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Cela implique également qu'elles engagent leurs partenaires dans cette démarche sans se soustraire à leur responsabilité. Il est important de noter que l'exigence du respect des lois nationales et supranationales n'est pas suffisante pour enrayer le travail forcé. Quand une entreprise fait reposer son devoir de vigilance uniquement sur cette exigence, elle exprime sa volonté d'être conforme aux lois. Or, la conformité aux lois relève du risque pour l'entreprise mais ne traite pas à elle seule le problème pour les populations. Le sujet du travail forcé implique plusieurs territoires, plusieurs lois, que l'unité de production ne peut porter à elle seule. Pour rappel, le phénomène de travail forcé est systémique : il résulte d'un ensemble de facteurs, internes et externes à l'unité de production, impliquant de nombreux acteurs.[18]

Ainsi, concernant **l'objet de l'engagement** vis-à-vis du travail forcé des entreprises, *deux* des entreprises évaluées ne fournissent aucune donnée précise concernant l'objet de leur engagement vis-à-vis du travail forcé. *Six* entreprises déclarent respecter les lois internationales sans qu'il soit possible d'évaluer si elles s'engagent réellement contre la vulnérabilité des populations face au travail forcé.

*Deux* entreprises des secteurs automobile et consommation discrétionnaire se démarquent en s'engageant explicitement à réduire la vulnérabilité des populations au travail forcé au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

Elles associent leur devoir de vigilance à une amélioration continue de leurs pratiques dans le but de mieux protéger les populations vulnérables situées dans les territoires traversés par leurs chaînes d'approvisionnement. Ces entreprises engagent leurs partenaires dans cette démarche sans oublier leur responsabilité. Elles favorisent le dialogue et soutiennent le renforcement des compétences de leurs partenaires sur cette question. En agissant ainsi, elles prennent en compte à la fois le risque pour les populations vulnérables et leurs propres intérêts.

Par exemple, au travers de sa politique Droits Humains, une entreprise du secteur de la consommation discrétionnaire déclare : *“nous nous sommes engagés à respecter les droits de nos collaborateurs en accord avec les Droits Humains internationalement reconnus. Nous le faisons au moyen de diverses politiques, y compris notre Charte Éthique qui aborde l'interdiction du travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs, l'interdiction du travail forcé, de la discrimination, du harcèlement sexuel, ou moral, le respect de la liberté d'association et de la négociation collective ainsi que le respect de la vie privée. (...) Nous nous sommes engagés à mener un dialogue ouvert et constructif avec nos partenaires sociaux”*.

Par rapport à sa chaîne d'approvisionnement, l'entreprise demande à ses fournisseurs et sous-traitants d'agir en accord avec les droits humains. Toutefois, il est attendu de l'entreprise qu'elle ne réduise pas ses relations avec ses fournisseurs à une forme d'injonction mais qu'elle mette en place une approche partenariale basée sur le dialogue.

[18] Voir le guide de prévention sur le travail forcé et travail des enfants de RHSF, p : 28 à 35, pour plus de détails concernant l'engagement de l'entreprise

### Coopération avec les parties prenantes :

La coopération avec les parties prenantes du phénomène est un pilier central dans la prévention du travail forcé. L'entreprise doit associer son engagement à réduire la vulnérabilité des populations à une nécessaire coopération avec les représentants des travailleurs et des gouvernements locaux, en plus des coopérations classiques avec les fournisseurs et intermédiaires. L'entreprise doit pouvoir expliquer à la fois les raisons du choix des parties prenantes avec qui elle construit des coopérations, mais aussi la logique de coopération qu'elle adopte.

Il est important de noter que la participation à une coalition d'entreprises sur le sujet est intéressante mais travailler avec une coalition d'entreprises ne signifie pas nécessairement coopérer avec les parties prenantes. La coalition peut néanmoins permettre de créer le dialogue et faciliter les échanges avec les parties prenantes du phénomène. Quand l'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.

Ainsi, concernant **la place de la coopération des entreprises avec les parties prenantes** impliquées dans le phénomène du travail forcé, *quatre* entreprises présentent des informations insuffisantes ou ne fournissent aucune donnée précise concernant la coopération avec les parties prenantes de ce phénomène. *Six* entreprises mentionnent des exemples de coopération avec des représentants des travailleurs, des familles, des gouvernements locaux, des fournisseurs ou encore des intermédiaires sans décrire de stratégie spécifique sur ces coopérations.

Ces entreprises devraient approfondir leur engagement en élaborant des stratégies de coopérations explicites avec ces parties prenantes qui contribuent réellement à la prévention du travail forcé.

**Il est attendu que les entreprises détaillent les différents types de parties prenantes avec lesquelles elles collaborent et expliquent précisément leur démarche pour construire ces coopérations en illustrant par des exemples de coopération au niveau local.**

### L'intégration de son engagement dans ses politiques :

Les politiques de l'entreprise, voire son modèle d'affaires, sont automatiquement impactées par son engagement à réduire la vulnérabilité des populations au travail forcé. **La rentabilité de ses filières doit être réévaluée car le travail décent coûte plus cher.** Aussi, réduire certains facteurs de risque du travail forcé implique d'adopter une politique RH et une politique achats particulièrement éclairées sur le sujet et adaptées aux territoires. Des décisions telles que la rationalisation de certaines chaînes d'approvisionnement doivent être prises. L'entreprise pourrait ainsi évoquer par exemple une transformation de ses filières produits, de ses relations avec ses fournisseurs, etc. Globalement, ces transformations résultent d'un **travail de fond de l'entreprise pour d'une part intégrer le juste coût du travail décent dans son modèle d'affaires et d'autre part entretenir une coopération avec les partenaires locaux** pour développer des pratiques qui réduisent la vulnérabilité des populations au travail forcé.[19]

[19] Voir le guide de prévention sur le travail forcé et travail des enfants de RHSF, p : 28 à 35, pour plus de détails concernant l'engagement de l'entreprise

*Quatre* entreprises mentionnent un renforcement de leurs contrôles au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Cependant, elles ne détaillent pas comment leurs politiques, qu'elles soient liées aux achats, à la production, aux ventes, aux ressources humaines, etc., intègrent des mesures visant à réduire les facteurs de risque de travail forcé. *Deux* entreprises se distinguent en ayant apparemment revu ou adapté en partie leurs politiques pour être en cohérence avec leur engagement à réduire la vulnérabilité des populations au travail forcé.

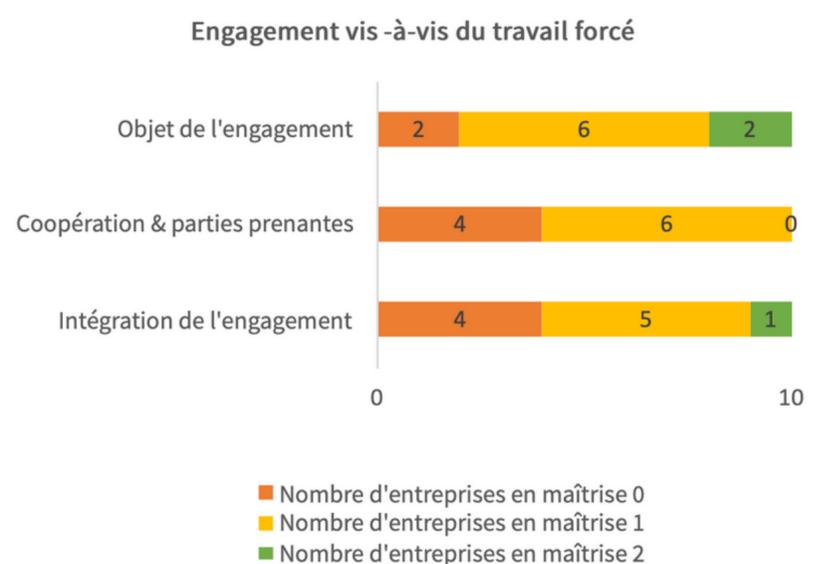
Un exemple illustre ici la diffusion de la connaissance au sein des différentes implantations du groupe ; en revanche, il ne donne pas d'information sur l'impact de cette connaissance sur les changements au niveau du modèle d'affaires :

*Par exemple, la politique des Droits Humains de l'entreprise a été présentée en interne à tous les employés pour maîtriser au mieux cette thématique au niveau local. De plus, pour la première fois en 2023, les responsables des différents sites ont suivi une formation dédiée pour renforcer et s'assurer de la connaissance du sujet. Dans les différentes géographies du groupe, le directeur de région est le garant de sa mise en œuvre dans toutes les sociétés et entités de son périmètre.*

*Pour ce faire, il peut nommer un ou plusieurs responsables opérationnels qui sont formés aux droits humains. Pour compléter et s'assurer de la continuité de la connaissance, dans toutes les régions d'implantation du groupe existe un comité d'éthique en charge de la bonne application de la politique Droits Humains.*

*Un exemple d'une autre entreprise porte sur certaines matières premières spécifiquement :*

*« Pour les matières premières sur lesquelles est déployé un plan de réduction des risques, les leviers d'action utilisés peuvent être variés. Ils sont précisés au sein des règles d'achat, afin d'harmoniser les pratiques du Groupe dans tous les pays et d'impulser une démarche globale. Il peut s'agir de : l'interdiction de référencement de produits venant de certaines localisations (ex. Libye ou Corée du Nord) ...développement de programmes internes par l'entreprise ou par ses fournisseurs (ex. pour le cacao, l'entreprise accepte les produits issus du programme transparence Cacao, programme développé par Cémoi, un de ses fournisseurs, qui travaille directement sur le terrain au contact des planteurs afin de les accompagner vers une production durable et rentable), ... »*



### C. CIBLAGE

#### La traçabilité du pays d'origine, une condition nécessaire au ciblage

Les caractéristiques suivantes peuvent être retrouvées dans les pays exposant des personnes au travail forcé:

- **Des pays en pénurie de travailleurs manuels/peu qualifiés** (ils ont en général établi des accords bilatéraux de migration du travail avec des pays peu développés). Cette pénurie peut être uniquement régionale (les flux inter-régions peuvent avoir des caractéristiques similaires à des flux inter-pays).

- **Des pays avec un droit social très peu protecteur pour les non-nationaux** (ou les non-régionaux dans le cas de pays fragmentés en états très hétérogènes et sans lois fédérales fortes)

Pour la troisième partie de l'évaluation, il est essentiel de comprendre si l'entreprise cible correctement les risques de travail forcé. Cela implique d'avoir identifié les territoires présentant les risques les plus élevés pour les populations vulnérables[20]. Ainsi, plutôt que de déployer des mesures génériques sur l'ensemble de ses opérations, l'entreprise identifie spécifiquement ces zones de vulnérabilité et concentre ses efforts pour y prévenir le travail forcé, tout en impliquant activement les parties prenantes associées à cette problématique. En les impliquant activement, l'entreprise peut bénéficier d'une compréhension plus approfondie des défis locaux, des mécanismes du travail forcé et des besoins spécifiques des populations vulnérables. Cela permet de mettre en place des solutions plus adaptées et de renforcer l'impact de ses initiatives.

Pour que l'entreprise cartographie les risques de travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement, elle doit connaître a fortiori les pays que parcourt sa chaîne.

**La maîtrise de la traçabilité du pays d'origine des produits/composants/matières premières est une condition nécessaire à la gestion du risque.**

*Quatre* entreprises évaluées ne fournissent pas d'informations ou ont des données insuffisantes concernant la traçabilité du pays d'origine. *Quatre* autres entreprises partagent quant-à-elle des informations sur les pays où sont implantés leurs fournisseurs de rang 1, c'est-à-dire les fournisseurs directs.

Cependant, il n'est pas démontré qu'elles maîtrisent la traçabilité du pays d'origine de leurs produits, composants et matières premières tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Enfin, *deux* entreprises se distinguent en communiquant convenablement sur **leur maîtrise de la traçabilité du pays d'origine de chaque produit, composant et matière première, au moins pour une filière de produits spécifique**. Ces filières sont sélectionnées en raison de leur implication dans des produits, composants ou matières premières présentant un risque de travail forcé. Cette traçabilité approfondie doit leur permettre d'identifier précisément les sources de risques et de cibler leurs efforts pour prévenir le travail forcé dans les zones les plus critiques de leurs chaînes d'approvisionnement.

Par exemple, une entreprise du secteur automobile explique : « *en considérant le marché d'une manière générale, le caoutchouc naturel provient à 90 % d'Asie, et 85 % des volumes sont produits sur de petites plantations de taille généralement inférieure à 4 hectares ; la chaîne d'approvisionnement est complexe et fragmentée.* »

L'entreprise demande à ses fournisseurs de déployer dans un premier temps une application visant à améliorer la connaissance de ses chaînes d'approvisionnements sur le caoutchouc, des sites de production à leurs fournisseurs directs, avec l'objectif de cartographier et d'analyser les différents risques (objectif de cartographie de 80 % des volumes de caoutchouc naturel utilisés en 2022 (cible 2021 repoussée à 2022 en raison de la pandémie). Les moyens déployés par l'entreprise permettent une meilleure connaissance de la chaîne d'approvisionnement, en témoigne sa matrice de matérialité des risques. Fin 2021, 52 267 questionnaires avaient été remplis.

[20] Plusieurs sources existent pour aider à l'identification des pays à risque : base NORMLEX de l'OIT pour les pays ayant ratifié une des conventions relatives au travail forcé (C029, C105), [cartes pays RHSE](#), site du département du travail américain, section [bureau des affaires internationales](#), ... lorsque les données disponibles sont insuffisantes, les données qualitatives pays sur les facteurs de travail forcé peuvent être analysées (déficit de main d'œuvre au niveau national ou régional, accords bilatéraux de main d'œuvre, ...)

Une autre entreprise de ce secteur liste également les pays d'origine de quatre de ses matières premières (Cobalt, Lithium, Nickel et Graphite). Pour les batteries à haute tension, l'entreprise a identifié 519 fournisseurs tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, des mines aux usines.

Toutefois, la traçabilité du pays d'origine n'est qu'une première étape préalable à la maîtrise des risques.

**Le ciblage :**

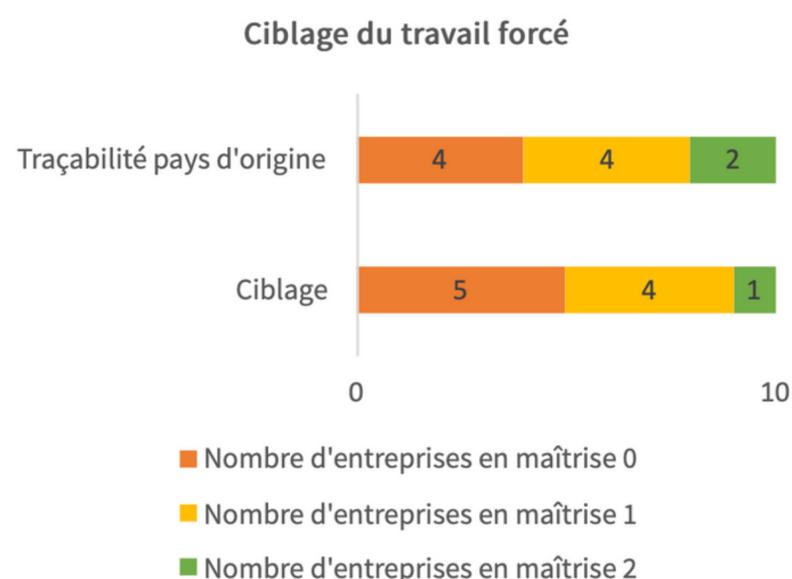
Les maillons des chaînes d'approvisionnement les plus à risque de travail forcé pour les populations se situent généralement dans les pays où le travail forcé est endémique (avec une combinaison de pénurie de travailleurs manuels/peu qualifiés et avec un droit social très peu protecteur pour les non nationaux (ou les non-régionaux)). Pour l'entreprise, cela signifie considérer les risques à tous les niveaux, ce maillon pouvant se situer aux rangs deux et plus de sa chaîne d'approvisionnement.

Les entreprises ont tendance à déléguer la responsabilité de la prévention au fournisseur de rang 1 qui devrait lui-même cascader cette responsabilité dans les rangs supérieurs.

Pourtant le devoir de vigilance de l'entreprise l'oblige à identifier et connaître les risques auxquels les populations sont exposées, même très loin dans sa chaîne. Pour réduire le travail forcé, les entreprises sont attendues sur leur capacité à mobiliser leur sphère d'influence pour faire évoluer les pratiques dans les territoires où leur chaîne d'approvisionnement passe.

Concernant le ciblage des efforts des entreprises pour réduire la vulnérabilité des individus au travail forcé au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, *cinq* entreprises évaluées ne fournissent pas d'informations ou ont des données insuffisantes concernant leur démarche de ciblage.

*Quatre* entreprises ont identifié des pays à risque de travail forcé au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Cependant, elles ne fournissent pas d'éléments montrant qu'elles adoptent une démarche ciblée dans les pays les plus à risque, en particulier sur les maillons localisés dans les pays où le travail forcé est endémique. Enfin, *une* entreprise se démarque en ayant identifié les maillons spécifiques situés dans des pays à risque de travail forcé au sein de sa chaîne d'approvisionnement globale. De plus, elle met en avant sa démarche clairement ciblée pour les maillons les plus à risque, en prenant en compte les contextes locaux et les facteurs de risque spécifiques. Cette approche ciblée permet d'optimiser les ressources et les mesures de prévention dans les zones les plus vulnérables.



**D. MESURES DÉPLOYÉES POUR LUTTER CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ**

La quatrième et dernière partie de l'évaluation se penche sur les mesures concrètes prises par l'entreprise pour lutter contre le travail forcé au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Cependant, ce n'est pas seulement la mise en place de mesures qui importe, mais également leur adaptation aux risques spécifiques de travail forcé auxquels les populations sont exposées dans cette chaîne.

L'adaptation des mesures implique donc d'identifier les maillons les plus sensibles et les populations les plus exposées, en fonction de facteurs externes et internes, et de concevoir des stratégies et des actions qui répondent de manière ciblée à ces risques. Une entreprise qui obtient une évaluation positive dans cette partie montre qu'elle a une compréhension approfondie des vulnérabilités et des risques de travail forcé dans sa chaîne, et qu'elle a pris des mesures adaptées pour lutter contre ces risques.

### Évaluation locale des risques pour les populations :

Concernant l'évaluation locale des risques pour les populations vulnérables au travail forcé au sein de la chaîne d'approvisionnement des entreprises, *neuf* des dix entreprises évaluées ne fournissent pas d'informations ou ont des données insuffisantes concernant l'évaluation locale des risques pour les populations vulnérables au travail forcé. *Une* entreprise mentionne l'évaluation locale des risques, mais peu d'éléments montrent qu'elle est adaptée au risque de travail forcé. Aucun élément ne révèle que cette évaluation est priorisée dans les pays les plus à risque, qu'elle évalue les facteurs de risque au lieu de simplement vérifier la conformité aux lois et règles, ou qu'elle implique les parties prenantes locales. *Aucune* entreprise n'a décrit une démarche démontrant un niveau de maturité élevé : **ciblage de son évaluation sur les maillons les plus à risque, même en amont de sa chaîne d'approvisionnement ; de son évaluation sur les maillons les plus à risque, même en amont de sa chaîne d'approvisionnement ; évaluation des facteurs de risque, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise, plutôt que de se limiter à vérifier la conformité légale; et implication active des parties prenantes locales, notamment les représentants légitimes des travailleurs.**

Cette approche ciblée et participative permet de mieux appréhender les risques spécifiques et de mettre en place des mesures de prévention plus efficaces.

Pour aller plus loin, **les facteurs de risque à évaluer peuvent être divisés en deux catégories. D'une part, les facteurs externes tels que la réalité de l'inspection du travail, du bassin d'emploi (en tension par exemple), de la politique de protection sociale, des accords bilatéraux de migration de la main d'œuvre, du système d'accréditation des agences de recrutement, etc.. D'autre part, les facteurs internes** tels que les **processus RH** et en particulier la santé et la sécurité (accès pour les travailleurs vulnérables, maîtrise des tâches à risques), **le dialogue social, le système de rémunération mais également le recrutement** (avec suivi du processus de sélection des agences, en lien avec la transparence des frais associés au recrutement).

De plus, l'entreprise doit intégrer très tôt dans sa démarche les parties prenantes du phénomène de travail forcé, identifiées d'abord à l'échelle globale de sa chaîne pour l'aider à faire sa cartographie, puis plus localement quand il s'agit d'aller évaluer spécifiquement le risque de travail forcé dans les maillons cartographiés les plus à risque.

Ces parties prenantes, et en particulier **les représentants des travailleurs et les organisations de la société civile d'assistance aux travailleurs**, permettent à l'entreprise d'évaluer les facteurs internes et externes à l'unité de production, et ainsi d'avoir une compréhension complète de la réalité locale du phénomène et des leviers possibles pour réduire, en concertation avec ces parties prenantes, la vulnérabilité des populations.

Par ailleurs, l'évaluation locale peut tout à fait être conduite en coalition avec d'autres entreprises, tant que l'entreprise reste maître de sa démarche de vigilance. Cependant, la coalition est un moyen de mutualiser l'action et augmenter la mobilisation, elle n'est pas une organisation à qui l'entreprise sous-traite sa démarche de vigilance.

### Le plan d'actions par territoire :

L'évaluation locale des risques pour les populations permet donc de mettre en place un **plan d'actions adéquat par territoire** pour réduire la vulnérabilité des populations au travail forcé au sein des chaînes d'approvisionnement. Les mesures qui visent à réduire la vulnérabilité des populations sont par exemple :

- réduire la restriction de liberté de mouvement,
- l'ampleur de l'isolement,
- le poids de la contrainte par la dette,
- rendre accessibles et attractives les filières de recrutement équitable,
- diffuser la connaissance des droits et son appropriation par les personnes vulnérables, à l'échelle de la communauté ou encore permettre le développement d'une forme de dialogue social.

À noter que la rétention des passeports, symbolisant souvent le travail forcé, n'est qu'un aspect de la restriction de la liberté de mouvement des travailleurs. Il est important de travailler sur les causes d'une telle restriction pour l'éliminer. En outre, autre point souvent avancé par les entreprises, le remboursement des frais de recrutement payés par les travailleurs ne suffit pas à endiguer la cause du travail forcé. En outre, les frais prélevés aux travailleurs dépassent souvent un coût raisonnable de recrutement.

C'est cette lucrativité du travail forcé qui doit être comprise et décomposée tout au long de la chaîne de recrutement[21].

[21] Sur le sujet des mesures, voir le guide de prévention sur le travail forcé et travail des enfants de RHSF, p : 54 à 58 qui fait notamment référence aux étapes 3 et 6 du guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises et au guide relatif au devoir de diligence des entreprises de l'UE concernant le risque de travail forcé dans leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement, p : 6 à 8

*Sept* entreprises ne fournissent pas d'informations ou ont des données insuffisantes concernant leur plan d'action par territoire.

*Trois* entreprises évoquent des mesures dans leur plan d'action par territoire. Cependant, aucun élément ne permet de garantir que ces mesures réduisent effectivement la vulnérabilité des populations au travail forcé. Ainsi, *aucune* entreprise ne se démarque avec un plan d'action par territoire qui vise explicitement à réduire la vulnérabilité des populations au travail forcé, en concertation avec les parties prenantes. Les entreprises qui adaptent leurs mesures aux spécificités de chaque territoire et qui impliquent les parties prenantes pertinentes sont pourtant plus à même de réduire la vulnérabilité des populations au travail forcé dans différents contextes géographiques.

### Le mécanisme d'alerte par territoire :

Une des mesures à déployer porte également sur le développement de mécanismes qui remontent l'information, facilitent l'alerte et assurent l'assistance de personnes vulnérables. Le mécanisme d'alerte doit être bâti en concertation avec les populations vulnérables et impliquer les organisations de la société civile qui vont faire partie du mécanisme. Pour le travail forcé, il s'agit des travailleurs exposés au travail forcé et des organisations de la société civile qui ont leur confiance, dans le pays d'accueil et dans le pays d'origine. On considère un mécanisme d'alerte lorsqu'il est **légitime** (les utilisateurs potentiels ont confiance en ce mécanisme), **accessible** (il est connu des utilisateurs potentiels et une assistance est fournie à ceux qui peuvent rencontrer des problèmes pour y accéder), **prévisible** (il offre une procédure claire et connue), **équitable** (les utilisateurs ont un accès suffisant à l'information et au soutien pour s'y engager dans des conditions équitables, éclairées et respectueuses),

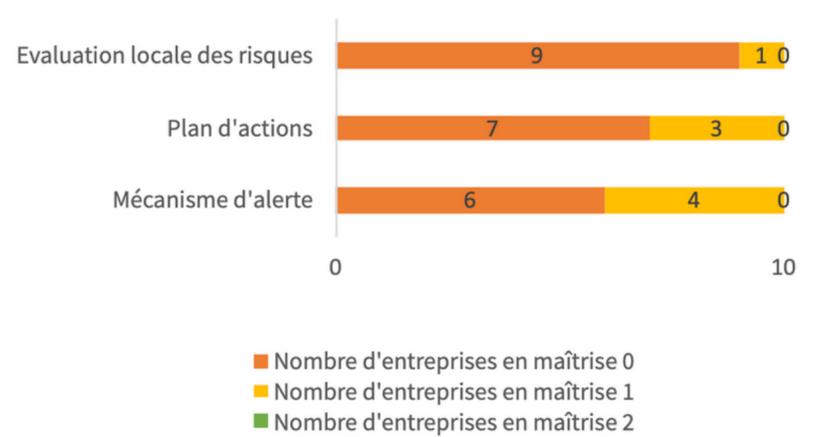
**transparent** (les parties sont informées des progrès), **compatible avec les droits** (les voies de recours fournies sont conformes aux normes internationales en matière de Droits de l'Homme), c'est une source d'**apprentissage continu** (il identifie les leçons pour prévenir une atteinte future), et enfin il est basé sur la **participation et le dialogue**[22].

Ainsi, en ce qui concerne **le mécanisme d'alerte** par territoire mis en place par les entreprises pour détecter et réagir aux cas potentiels de travail forcé au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, *six* entreprises évaluées ne fournissent pas d'informations ou ont des données insuffisantes concernant leur mécanisme d'alerte par territoire. *Quatre* entreprises évoquent un mécanisme d'alerte par territoire.

Par exemple, une entreprise explique qu'elle a testé son système d'alerte avec des travailleurs pour remonter des cas de travail forcé dans ses principales filiales et chez ses principaux fournisseurs en Inde. Un travail sur la possibilité de témoigner anonymement a notamment été réalisé.

Cependant, **aucune entreprise ne se démarque complètement en ayant un mécanisme d'alerte par territoire qui remplisse les critères appropriés au phénomène de travail forcé. En particulier, aucun mécanisme n'a été mentionné comme ayant été construit en concertation avec les travailleurs exposés au risque, dans tous les territoires à risque, permettant de mettre en place des mesures de remédiation adéquates.**

Mesures déployées vis-à-vis du travail forcé



## CONCLUSION :

L'évaluation de la maturité des entreprises pour lutter contre le travail forcé au sein de leurs chaînes d'approvisionnement révèle des pratiques et approches différentes. La complexité de la problématique du travail forcé nécessite une compréhension approfondie des différentes facettes de ce phénomène, ainsi qu'une volonté ferme de mettre en œuvre des mesures efficaces. Au sein de ce panel d'entreprises, des différences significatives sont observées en termes de connaissance, d'engagement, de ciblage et de mesures déployées.

En outre, les entreprises manquent de maturité par rapport à certains critères en particulier, la connaissance des facteurs internes et externes, l'évaluation locale des risques, l'adaptation des plans d'actions par territoire ou encore celle des mécanismes d'alerte par territoire.

La première étape cruciale est la compréhension approfondie du phénomène de travail forcé, des populations qui y sont exposées et des facteurs qui y contribuent. Si certaines entreprises affichent une connaissance limitée, d'autres démontrent une maîtrise avancée des définitions et des indicateurs de risque sans qu'aucune ne soit en mesure de mentionner de facteurs suffisamment précis démontrant sa compréhension fine des facteurs de risques internes et externes à l'entreprise.

[22] Voir le [Principe 31 des Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies](#), p :38

Cependant, cette connaissance doit aller de pair avec un engagement ferme. L'engagement des entreprises se situe à différents niveaux, allant de la simple conformité légale à une véritable implication dans la réduction de la vulnérabilité des populations au travail forcé. Les entreprises qui se démarquent sont celles qui intègrent cet engagement dans leur modèle d'affaires, coopèrent activement avec les parties prenantes et adaptent leurs stratégies en fonction des territoires à risque.

La pertinence du ciblage est essentielle pour l'efficacité des mesures mises en place. Les entreprises qui concentrent leurs efforts sur les territoires les plus vulnérables, tout en impliquant les parties prenantes locales, sont mieux à même de cibler les sources de risque et de déployer des mesures adaptées. De plus, la traçabilité est un élément clé pour comprendre l'origine des produits et des matières premières, afin d'identifier les zones à risque de travail forcé. La moitié du panel n'a pas encore démontré sa capacité à cibler les risques.

Enfin, la pertinence des mesures déployées est fondamentale pour lutter efficacement contre le travail forcé. Les entreprises qui comprennent les risques spécifiques de leur chaîne d'approvisionnement et qui mettent en place des stratégies adaptées par territoire, impliquant les parties prenantes locales, démontrent une volonté réelle de combattre cette problématique. Sur cette étape, les entreprises ont toutes encore d'importants progrès à faire pour démonter la mise en place de plans d'actions et mécanismes d'alerte pertinents.

Travail forcé - Analyse investisseurs

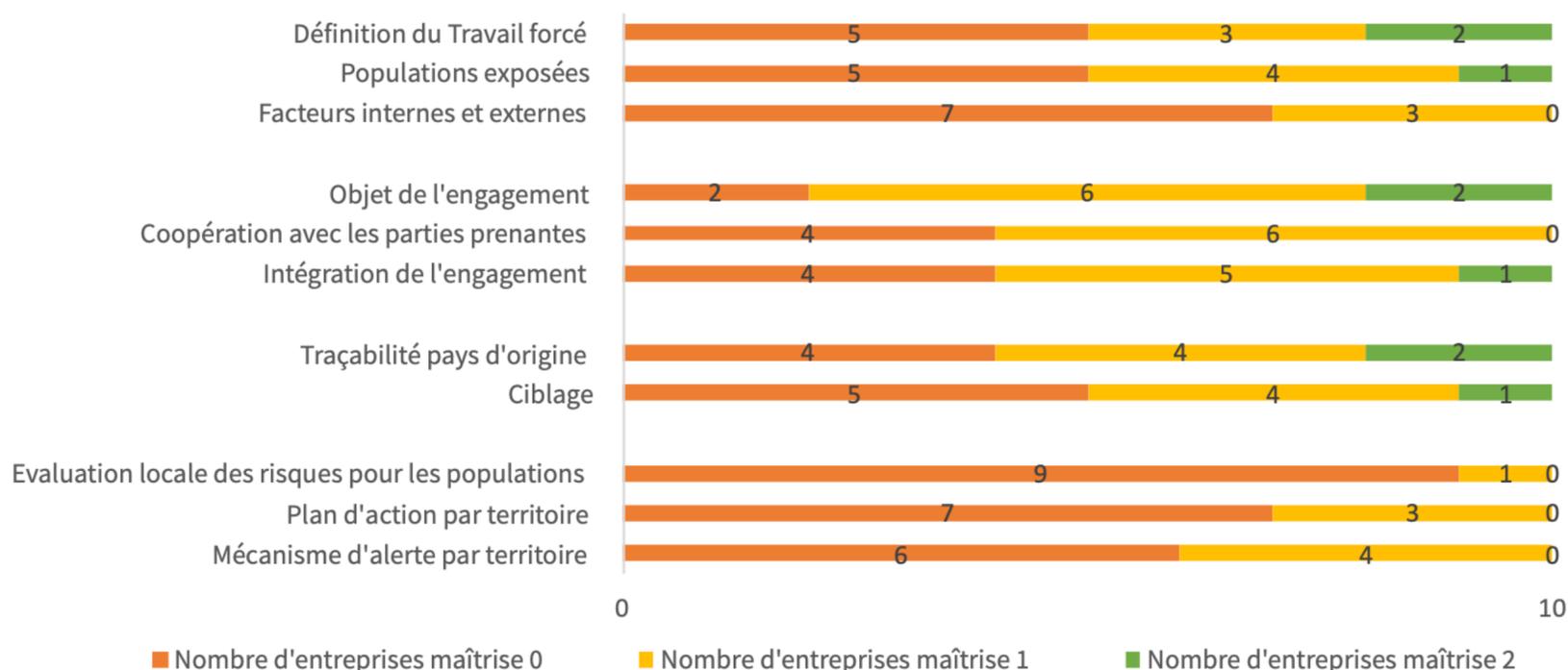


Tableau de l'évaluation par les investisseurs du niveau de maîtrise des entreprises par critère d'évaluation sur le travail forcé, exprimé en nombre d'entreprises par niveau de maîtrise (au 30/03/2024)

Les notes globales des entreprises vont d'un niveau de maîtrise évalué à 0 jusqu'à 1,45/2, la médiane se situant à 0,5/2

## PARTIE II

# ANALYSE DU DEGRÉ DE MATURITÉ DES ENTREPRISES SUR LE TRAVAIL DES ENFANTS

Comme pour l'analyse des risques pour les personnes de travail forcé, les investisseurs ont évalué le risque de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises, en se basant sur la grille d'évaluation coconstruite avec RHSF. La grille suit les mêmes étapes que pour le travail forcé.

### A. LA CONNAISSANCE DU TRAVAIL DES ENFANTS

Dans cette première partie, il est question de l'évaluation de la connaissance qu'ont les entreprises du panel sur le sujet du travail des enfants et de la vulnérabilité des personnes qui pourraient être exposées à ce problème au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Plus précisément, il s'agit d'examiner si l'entreprise a une compréhension approfondie et solide du concept du travail des enfants en général et de la manière dont il peut se manifester dans ses propres chaînes d'approvisionnement. L'entreprise est évaluée sur sa capacité à identifier les différentes formes de travail des enfants, à reconnaître les facteurs de risque qui y sont associés et à comprendre les populations et les contextes socio-économiques qui rendent les individus vulnérables à ce problème.

#### Définition du travail des enfants :

Comme le travail forcé, la définition du travail des enfants fait l'objet de nombreuses confusions, malgré les conventions internationales qui le couvrent[23]. Il est impératif que l'entreprise éclaire ce concept en mettant en lumière des aspects cruciaux, notamment ceux du travail dangereux et du travail qui entrave la scolarité et les perspectives d'avenir de l'enfant et de sa famille.

Il est fondamental de rappeler que le terme "enfant" se réfère à tout individu de moins de dix-huit ans[24], conformément à l'article 1 de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE). Malgré les différences selon la législation en vigueur, il peut être communément admis que le travail des enfants concerne au moins les formes abusives de travail des individus âgés de moins de 18 ans. Cette définition évite les interprétations erronées des lois nationales et internationales ainsi que les écarts potentiels avec les pratiques culturelles locales. De plus, en soulignant le précepte selon lequel "dans toutes les décisions qui concernent les enfants (...), l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale" (article 3 de la CIDE), l'entreprise prend position en faveur de la protection de l'enfant plutôt que de ses intérêts propres. Ces précisions s'avèrent cruciales et devraient constituer un élément essentiel dans le document de politique de l'entreprise, qui est souvent utilisé pour communiquer sa démarche aux fournisseurs.

Ainsi, concernant la définition du travail des enfants, *quatre* entreprises ont été identifiées comme n'ayant soit aucune information, soit des informations insuffisantes pour satisfaire les critères du niveau de maîtrise 1.

[23] Convention internationale des droits de l'enfant, Convention 138 de l'OIT ou encore Convention 182 de l'OIT

[24] Sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable

Ensuite, **cinq** entreprises ont démontré une compréhension de base en rappelant par exemple les termes des conventions internationales de l'OIT concernant le travail des enfants. Cependant, il est noté que certaines de ces entreprises n'ont pas fait référence à la définition de la notion d'« enfant » et à l'importance de prendre en compte l'intérêt supérieur de l'enfant dans toutes les décisions le concernant. Enfin, **une** entreprise fournit des informations plus détaillées. En plus de rappeler les termes internationaux, l'entreprise a également **clarifié ce qu'est précisément un "enfant" selon leur perspective, ainsi que le principe fondamental de « l'intérêt supérieur de l'enfant »**. Cette entreprise se distingue par sa volonté de communiquer de manière complète et nuancée sur la question du travail des enfants.

L'entreprise déclare notamment dans son code éthique :

*“L'Organisation internationale du Travail (OIT) fixe l'âge minimum de travail à 15 ans et à 18 ans pour toute forme de travail dangereux. Dans tous les cas, le travail même ponctuel ne doit pas empêcher la scolarité de l'enfant, ni nuire à sa santé et à son développement”.*

#### **Les populations qui y sont exposées :**

Les populations exposées aux risques du travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, en particulier dans les chaînes formelles des donneurs d'ordre européens, sont notamment :

- les populations originaires des zones rurales,
- les travailleurs du secteur agricole ou extractif,
- les individus exerçant des emplois manuels peu qualifiés,
- les personnes travaillant à domicile ou au sein de communautés. Ces profils peuvent également se combiner de diverses manières.

En 2020, **160 millions d'enfants seraient impliqués dans une forme ou une autre de travail des enfants (soit près d'un enfant sur dix)** dont environ 70% dans l'agriculture, selon l'OIT et l'UNICEF 2021[25].

Parmi les entreprises évaluées, **six** n'ont pas fourni suffisamment d'informations pour estimer leur connaissance sur les populations exposées au travail des enfants au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. En revanche, **quatre** entreprises ont démontré une conscience du risque de travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement sans toutefois décrire un profil particulier de populations qui y sont vulnérables. Fait notable, **aucune** entreprise n'a démontré une connaissance approfondie et précise des populations vulnérables au travail des enfants au sein de sa chaîne d'approvisionnement, en identifiant des profils spécifiques en relation avec ses propres activités ainsi qu'avec celles de ses sous-traitants et fournisseurs. Ce niveau de compréhension fine permettrait une action plus ciblée et donc, plus efficace.

#### **Les facteurs internes et externes qui contribuent au travail des enfants :**

Des **facteurs internes et externes** à l'entreprise contribuent au travail des enfants. Parmi les facteurs externes, on compte : la précarité du travail et des revenus des parents (donc vulnérables aux chocs), l'accès difficile à la protection sociale et au crédit régulé, la pénurie locale de main d'œuvre ou encore l'inadéquation du système d'éducation pour permettre aux jeunes d'accéder à un emploi décent. Parmi les facteurs internes peuvent être mentionnés : le système de rémunération incitant la participation des familles au travail (exemple : rémunération aux kilos récoltés), l'organisation du travail calée sur les temps libres des enfants, les formalisation et valeur données au travail des adultes,

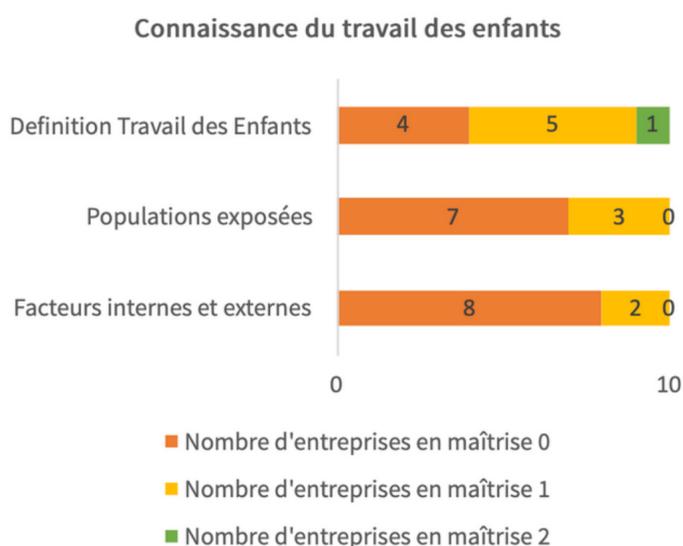
[25] <https://www.unicef.fr/article/le-travail-des-enfants-en-hausse-pour-la-1ere-fois-depuis-20-ans/>

les connaissances et maîtrise des tâches et des conditions dangereuses pour les jeunes. Au final, quatre domaines doivent être analysés : le cadre de vie des enfants, le contexte économique dans lequel s'inscrit le travail des enfants, les facteurs relevant de la gouvernance (des pouvoirs publics et de l'entreprise) et le contexte culturel[26].

Ainsi, parmi les entreprises évaluées, *huit* d'entre elles n'ont pas fourni d'informations suffisantes permettant de comprendre la prise en compte des facteurs internes et externes au travail des enfants. *Deux* entreprises ont évoqué des facteurs ceux-ci restant très génériques.

Une entreprise du secteur de la consommation discrétionnaire a par exemple évoqué l'Asie et l'Amérique Latine comme des régions particulièrement à risque vis-à-vis du travail des enfants et les activités à forte valeur ajoutée manuelle comme les activités les plus fortement exposées au risque social.

Cependant, ces éléments ne démontrent pas une connaissance approfondie des mécanismes spécifiques conduisant au travail des enfants, ni de l'influence qu'elle peut exercer sur ces facteurs. En effet, *aucune* entreprise n'a pu mentionner des facteurs précis permettant de montrer que l'entreprise possède une connaissance approfondie des mécanismes impliqués dans cette problématique et de son propre rôle en tant que donneur d'ordre, ainsi que du rôle de l'unité de production.



[26] Voir le guide de prévention sur le travail forcé et travail des enfants de RHSF, p : 42 à 45

## B. ENGAGEMENT VIS-À-VIS DU TRAVAIL DES ENFANTS

Pour cette partie, est évalué l'engagement actif des entreprises visant à réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Comme nous l'avons vu, le travail des enfants est souvent le résultat de divers facteurs, tels que la pauvreté, l'accès limité à l'éducation, les conditions socio-économiques défavorables, etc. En prenant un engagement envers la réduction de la vulnérabilité des populations, l'entreprise reconnaît sa responsabilité dans la création d'un environnement où les droits des enfants sont respectés et où leur bien-être est protégé.

### Objet de son engagement :

Comme nous l'avons vu pour le travail forcé, l'exigence du respect des lois nationales et supranationales n'est pas suffisante pour enrayer le travail des enfants. Quand une entreprise fait reposer son devoir de vigilance uniquement sur cette exigence, elle exprime sa volonté d'être conforme aux lois mais ne démontre pas sa préoccupation du risque pour les populations. Ainsi, soit la loi est effectivement appliquée dans l'unité de production : les enfants sont alors poussés vers d'autres chaînes d'approvisionnement moins regardantes ; soit la loi n'est pas ou mal appliquée : la situation des enfants et des familles ne change pas. Pour rappel, le phénomène de travail des enfants est systémique : il résulte d'un **ensemble de facteurs, internes et externes à l'entreprise, impliquant de nombreux acteurs**. Ce n'est pas un phénomène qui découle uniquement de la décision du site/fournisseur.

Ainsi, concernant l'**objet de l'engagement** des entreprises vis-à-vis de la lutte contre le travail des enfants, *trois* entreprises n'ont fourni soit aucune information, soit des informations insuffisantes sur le sujet, laissant place à des améliorations nécessaires pour clarifier leur engagement face au travail des enfants. *Cinq* entreprises se sont quant-à-elle limitées à déclarer leur respect des lois internationales, affirmant qu'il n'y a "pas de travail des enfants". Cependant, elles se sont concentrées sur le respect légal sans aborder en profondeur d'autres aspects. Elles ne remettent pas en question la capacité de leurs partenaires à mettre en œuvre ces lois et ne semblent considérer que le risque potentiel pour elles-mêmes. Enfin, *deux* entreprises ont explicitement déclaré leur engagement **à réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants dans leur chaîne d'approvisionnement.**

Elles ne se contentent pas de se conformer aux lois, mais s'engagent à **améliorer leurs pratiques pour protéger les populations vulnérables dans les régions où passe leur chaîne d'approvisionnement. Elles encouragent leurs partenaires à partager cette responsabilité, en facilitant un dialogue constructif et en les soutenant dans leur montée en compétence** sur la question. Ces entreprises prennent en compte les risques pour les populations vulnérables en plus de leurs propres intérêts.

Par exemple, l'entreprise du secteur de la consommation discrétionnaire écrit dans sa lettre d'engagement éthique mutuel destinée à ses fournisseurs :

Prévention du travail des enfants: *“votre entreprise interdit l'embauche de travailleurs qui n'ont pas l'âge minimal légal prévu par la loi locale ou qui n'ont pas complété leur scolarité obligatoire et en tout état de cause, qui auraient moins de 16 ans.*

*Vous avez mis en œuvre les mesures nécessaires pour vous assurer du respect de ce règlement, telles que des vérifications obligatoires de l'âge au moment de l'embauche. Si votre entreprise permet l'embauche de personnes qui n'ont pas encore atteint cet âge, merci de nous en informer afin que nous puissions évaluer cela ensemble. L'entreprise explique « nous serons précis et raisonnables dans nos éventuelles demandes d'amélioration. Tant qu'un de nos fournisseurs démontre son engagement et ses capacités pour se conformer à nos exigences, nous continuerons à travailler ensemble et à soutenir ce fournisseur. En revanche, si un fournisseur ne souhaite pas ou n'est pas en mesure de s'améliorer, nous pourrions être contraints de mettre un terme à notre relation avec ce fournisseur.”*

### **La coopération avec les parties prenantes :**

Comme pour le travail forcé, l'engagement de l'entreprise suppose une stratégie de **coopération avec les parties prenantes.** L'entreprise doit associer son engagement à réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants à une nécessaire coopération avec les représentants des travailleurs, des familles et des gouvernements locaux, en plus des coopérations classiques avec les fournisseurs et intermédiaires. L'entreprise doit pouvoir expliquer comment se fait le choix de ces parties prenantes avec qui elle coopère et la logique de coopération qu'elle adopte. La participation à une coalition d'entreprises sur le sujet est intéressante mais cela n'équivaut pas à une coopération directe avec les parties prenantes. La coalition peut néanmoins permettre de créer le dialogue et faciliter les échanges avec les parties prenantes du phénomène. Quand l'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.

Ainsi, concernant la place de la coopération avec les parties prenantes, **cinq** entreprises ne fournissent pas suffisamment d'informations pour pouvoir identifier un engagement de coopération avec les parties prenantes. Les **cinq** autres entreprises ont quant-à-elles mentionné des exemples de coopérations avec divers acteurs tels que les représentants des travailleurs, les familles, les gouvernements locaux, les fournisseurs et les intermédiaires. Cependant, elles n'ont pas évoqué de stratégie de coopération spécifique avec ces parties prenantes, ne détaillant pas comment elles travaillent ensemble pour aborder le problème du travail des enfants.

De ce fait, **aucune** entreprise n'a décrit sa stratégie de coopération, articulée avec les parties prenantes du phénomène.

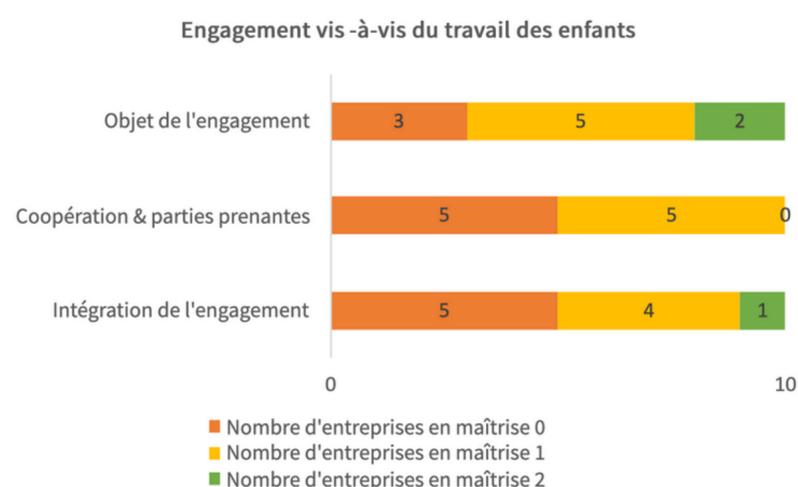
**Aucune** n'a explicitement identifié l'ensemble des parties prenantes avec lesquelles elle collabore ni expliqué en détail sa démarche pour construire ces coopérations.

### L'intégration de son engagement dans ses politiques voire dans son modèle d'affaires :

L'engagement à réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants doit impacter directement les politiques de l'entreprise, voire son modèle d'affaires. La rentabilité de ses filières va être réévaluée car le travail décent coûte plus cher[27]. Globalement ces transformations résultent d'un travail de fond de l'entreprise pour : - intégrer le juste coût du travail décent dans son modèle d'affaires et - entretenir une coopération avec les partenaires locaux pour développer des pratiques qui réduisent la vulnérabilité des populations au travail des enfants[28].

Un niveau de maîtrise maximal suppose que l'entreprise ait établi des liens tangibles entre ses actions et ses politiques d'achats, de production, de ventes, de ressources humaines, etc. Cette intégration assure que toutes les facettes de l'entreprise travaillent de concert pour prévenir le travail des enfants et protéger les droits des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Les changements sur son modèle d'affaires peuvent être mesurés.

Un niveau de maîtrise maximal suppose que l'entreprise ait établi des liens tangibles entre ses actions et ses politiques d'achats, de production, de ventes, de ressources humaines, etc. Cette intégration assure que toutes les facettes de l'entreprise travaillent de concert pour prévenir le travail des enfants et protéger les droits des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Les changements sur son modèle d'affaires peuvent être mesurés.



### C. CIBLAGE

Cette partie met en évidence comment l'entreprise oriente spécifiquement son action contre le travail des enfants vers les zones où les populations sont les plus vulnérables à ce phénomène. Cette approche implique également la collaboration étroite avec les parties prenantes qui sont directement concernées par cette problématique.

[27] Voir paragraphe « intégration de son engagement dans ses politiques voir dans son modèle d'affaires » de la partie sur le travail forcé ci-dessus, p :11 pour plus de détails sur le process que doit suivre l'entreprise

[28] Pour aller plus loin sur l'intégration de l'engagement au cœur de l'entreprise : voir le guide de prévention sur le travail forcé et travail des enfants de RHSF, p :29 à 39, qui fait notamment référence à l'outil d'orientation du BIT et de l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises, C.1 Mettre au point un engagement politique et l'intégrer dans toute l'organisation, p :28, édition 2015

### La traçabilité du pays d'origine, condition nécessaire au ciblage :

La traçabilité du pays d'origine joue un rôle crucial dans la capacité de l'entreprise à évaluer et à gérer les risques de travail des enfants au sein de sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise doit détenir une cartographie de ses activités propres dans toutes ses zones d'implantation mais aussi des activités dans sa chaîne d'approvisionnement, de sous-traitance et de distribution.

Ainsi l'entreprise est en mesure de **cartographier le parcours des produits, des composants et des matières premières et d'identifier distinctement les zones et les activités où le risque de travail des enfants est plus élevé.**[29]

*Cinq* entreprises n'ont pas encore démontré qu'elles maîtrisent la traçabilité du pays d'origine de leurs produits, composants et/ou matières premières.

Ensuite, *trois* entreprises ont partagé des informations sur les pays où sont implantés leurs fournisseurs de rang 1. Cependant, elles n'ont pas démontré leur capacité à maîtriser la traçabilité du pays d'origine pour tous les produits, composants et matières premières tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Cette lacune peut limiter leur vision complète des risques liés au travail des enfants. En revanche, *deux* entreprises ont fourni des éléments permettant d'analyser une certaine maîtrise de la traçabilité du pays d'origine pour chaque produit, composant et matière première dans au moins une filière de produits. Ces filières ont été choisies en raison de la présence de produits, composants ou matières premières à risque de travail des enfants. Cette maîtrise de la traçabilité leur permet d'identifier précisément les zones potentiellement vulnérables et de cibler leurs efforts pour éliminer les risques de travail des enfants dans ces filières.

### Le ciblage :

La traçabilité du pays d'origine doit être accompagnée d'un ciblage de la démarche sur les maillons de sa chaîne situés dans les pays à risques de travail des enfants. Les maillons les plus à risque se situent généralement en amont, proches des matières premières et des populations rurales.

Comme pour le travail forcé, il est donc essentiel pour l'entreprise de considérer ces risques aux niveaux des rangs 2 et au-delà de sa chaîne de valeur.

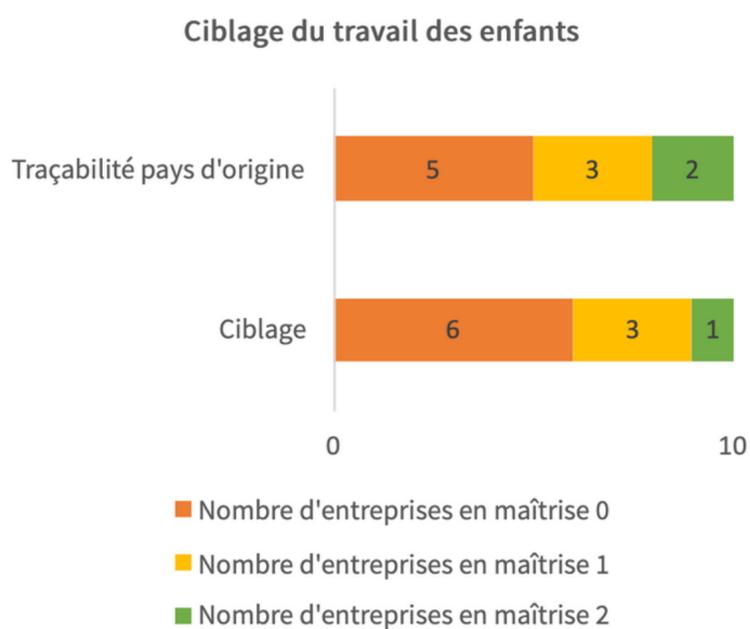
Ainsi, il est observé que les entreprises ont tendance à déléguer la responsabilité de la prévention du travail des enfants aux fournisseurs de rang 1, qui sont censés transmettre cette responsabilité aux niveaux supérieurs. Cependant, le devoir de vigilance de l'entreprise l'oblige à identifier et à comprendre les risques, même dans les rangs les plus éloignés de sa chaîne.

Comme pour le travail forcé, il est donc essentiel pour l'entreprise de considérer ces risques aux niveaux des rangs 2 et au-delà de sa chaîne de valeur.

Ainsi, il est observé que les entreprises ont tendance à déléguer la responsabilité de la prévention du travail des enfants aux fournisseurs de rang 1, qui sont censés transmettre cette responsabilité aux niveaux supérieurs. Cependant, le devoir de vigilance de l'entreprise l'oblige à identifier et à comprendre les risques, même dans les rangs les plus éloignés de sa chaîne. Pour véritablement réduire le travail des enfants, les entreprises sont attendues sur leur capacité à mobiliser leur sphère d'influence pour catalyser des changements au sein des territoires où leur chaîne d'approvisionnement s'étend.

[29] Pour en savoir plus sur les zones à risque, la base MORMLX (OIT) pour les pays ayant ratifié une convention (C138 et C182) peut être utilisée ainsi que [les cartes pays RHSE](#); lorsque les données sont insuffisantes, les données qualitatives pays disponibles sur les facteurs de travail des enfants peuvent être analysées (milieu, rural, précarité des familles, faible formalisation des relations de travail, système éducatif déconnecté de l'emploi, ...)

Concernant l'évaluation, *six* entreprises doivent encore préciser leur approche de ciblage des risques dans leur chaîne d'approvisionnement. *Trois* entreprises ont identifié des pays présentant des risques de travail des enfants au sein de leur chaîne d'approvisionnement. Cependant, elles n'ont pas détaillé comment elles adoptent une approche ciblée, en particulier pour les maillons les plus en amont de leur chaîne, tels que l'agriculture et l'extraction des matières premières. *Une* entreprise a été évaluée avec une maturité de niveau 2 qui suppose d'identifier **les maillons spécifiques de sa chaîne d'approvisionnement situés dans des pays à risque de travail des enfants**. Elle explique notamment que les pays classifiés comme étant à risque et dans lesquels sont produites les principales matières premières du Groupe sont un facteur de déclenchement des audits fournisseurs. Toutefois, une cartographie spécifique aux risques de travail des enfants semble encore nécessaire pour déterminer précisément les chaînes les plus à risques.



## D. MESURES DÉPLOYÉES

### L'évaluation locale des risques pour les populations :

C'est seulement une fois que les niveaux de maîtrise maximums sont atteints sur la connaissance, l'engagement et le ciblage des risques pour lutter contre le travail des enfants que l'entreprise est en capacité de prendre des mesures ciblées et efficaces. Cette partie met en lumière la pertinence et l'adaptation des actions entreprises par l'entreprise pour lutter contre le travail des enfants au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Cette section souligne l'importance d'adopter des mesures spécifiques et adéquates en fonction du niveau de risque de travail des enfants auquel les populations sont exposées pour renforcer son impact. Les entreprises doivent aller au-delà de solutions génériques et développer des mesures spécifiques qui répondent aux réalités et aux défis uniques de chaque maillon de leur chaîne d'approvisionnement.

**L'évaluation locale des risques** pour les populations est une étape essentielle dans la démarche de prévention du travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Cette évaluation repose sur l'analyse approfondie de divers facteurs de risque qui influencent la présence du travail des enfants, et se décline en deux catégories : les facteurs externes et internes. Parmi **les facteurs externes**, on retrouve plusieurs facteurs communs avec le travail forcé tels que **la réalité de l'inspection du travail, la réalité du bassin d'emploi** (est-il en tension ou non ?), **la politique de protection sociale** (y compris les politiques familiales) mais aussi **le système d'éducation et d'apprentissage, le lien entre saisonnalité de l'activité et rythme scolaire**.

Parmi **les facteurs internes**, comme pour le travail forcé, l'accent doit être mis sur les processus de gestion des ressources humaines et, en particulier, **la santé-sécurité** (l'accès aux soins de santé) et **la maîtrise des tâches à risque**, en particulier celles impliquant des personnes de moins de 18 ans et des femmes enceintes, **le dialogue social, la rémunération** (évitant la logique du « plus de bras pour gagner plus ») et **le recrutement** (les politiques d'accueil et d'emploi des jeunes en âge de travailler, ainsi que la gestion de l'âge en local, sont des aspects cruciaux à évaluer pour comprendre les dynamiques du travail des enfants). L'implication des parties prenantes est une dimension essentielle de cette évaluation. Les entreprises doivent collaborer avec les parties prenantes du phénomène de travail des enfants, en commençant par une échelle globale pour la cartographie, puis plus localement lors de l'évaluation spécifique des maillons identifiés comme les plus à risque. **Les représentants des familles et des communautés jouent un rôle crucial** pour évaluer les facteurs internes et externes à l'unité de production, et pour développer des mesures adaptées. A noter, en cas de coalition avec d'autres entreprises, il est possible de mener cette évaluation ensemble tout en maintenant le contrôle de sa propre démarche de vigilance. Pour rappel, la coalition peut offrir une opportunité de partager les connaissances et de renforcer la mobilisation, mais l'entreprise conserve sa responsabilité dans la mise en œuvre de sa propre stratégie de prévention du travail des enfants.

Selon notre évaluation, *huit* entreprises n'ont pas encore démontré la pertinence de leur démarche d'évaluation locale des risques pour les populations en ce qui concerne la prévention du travail des enfants. *Deux* entreprises mentionnent l'évaluation locale des risques mais elles ne fournissent pas suffisamment d'éléments pour montrer que cette évaluation est adaptée au risque de travail des enfants.

Aucun élément ne révèle à la fois que l'évaluation est priorisée dans les pays les plus à risque, qu'elle évalue les facteurs de risque plutôt que la simple conformité aux lois et règlements et qu'elle implique activement les parties prenantes locales. Une démarche avancée d'évaluation présente les caractéristiques suivantes :

- **Ciblage des maillons les plus à risque :** l'entreprise priorise son évaluation dans les maillons identifiés comme les plus à risque de travail des enfants, y compris ceux en amont de sa chaîne d'approvisionnement.
- **Évaluation des facteurs de risque :** l'entreprise évalue les facteurs de risque qui sont internes et externes à l'entreprise, plutôt que de se focaliser uniquement sur la conformité aux lois et règlements.
- **Implication des parties prenantes locales :** elle implique activement les parties prenantes locales, en particulier les représentants des familles et des communautés exposées au risque de travail des enfants.

### **Le plan d'actions par territoire :**

L'élaboration d'un plan d'action par territoire est indispensable pour lutter efficacement contre le travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement. Ce plan d'action vise à mettre en place des mesures spécifiques qui réduisent la vulnérabilité des populations au travail des enfants, en collaboration avec les parties prenantes impliquées. Les mesures qui peuvent être prises sont :

**1. L'élimination de l'exposition des enfants au travail dangereux :** l'entreprise doit identifier les tâches et les conditions dangereuses pour les enfants. Ces tâches doivent être réservées aux adultes formés.

**2. L'élimination de l'exposition au travail des enfants de moins de 15 ans.** Pour lutter contre le travail des enfants de moins de 15 ans, une approche holistique est préconisée : elle implique de combiner un programme éducatif et d'apprentissage qui ouvre des perspectives d'avenir pour les enfants, en parallèle d'un travail décent pour les parents.

**3. Comme pour le travail forcé, le renforcement de la capacité des populations vulnérables à se protéger. Cette mesure comprend plusieurs éléments :**

- Diffusion des connaissances sur les droits des populations vulnérables au sein de la communauté.
- Création d'un dialogue social adapté et durable entre les personnes vulnérables et les employeurs.
- Développement de mécanismes permettant de remonter l'information, de faciliter l'alerte et d'assurer l'assistance des personnes vulnérables.

Concernant les écoles, l'accès à un système éducatif pour les enfants exposés au travail des enfants est un aspect sur lequel l'entreprise peut se concentrer.

Cependant, pour être efficace, un tel projet doit combiner la scolarisation des enfants avec la création de conditions de travail décent pour les parents. De plus, il est crucial d'adapter les programmes éducatifs en fonction des différentes tranches d'âge des enfants, car ils ne sont pas exposés au travail des enfants de la même manière.

Il est important de noter que le financement des écoles ne constitue pas en soi une réponse complète à la problématique du travail des enfants. Le travail des enfants est un problème complexe et systémique qui nécessite une approche globale[30].

Ainsi, *neuf* n'ont pas encore démontré la pertinence de leur plan d'action par territoire pour réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants.

En revanche *une* entreprise du secteur agroalimentaire évoque des mesures dans son plan d'action par territoire, mais il n'est pas clair si ces mesures réduisent effectivement la vulnérabilité des populations au travail des enfants. Aucun élément ne permet d'assurer que ces mesures sont adaptées et pertinentes pour atteindre cet objectif. Ainsi, *aucune* entreprise n'a démontré que les mesures évoquées dans son plan d'action par territoire ont pour objectif de réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants, et ce, en concertation avec les familles dans l'intérêt supérieur de l'enfant.

### **Le mécanisme d'alerte par territoire :**

Le mécanisme d'alerte par territoire fait partie des mesures essentielles pour identifier et prévenir les cas de travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement.

La construction de ce mécanisme doit reposer sur une collaboration étroite avec les populations vulnérables et les organisations de la société civile. Pour le travail des enfants, il implique les communautés dont les enfants sont exposés au travail des enfants, ainsi que les organisations de la société civile qui détiennent leur confiance. Ainsi, comme pour le travail forcé, un mécanisme d'alerte approprié se caractérise par les éléments suivants :

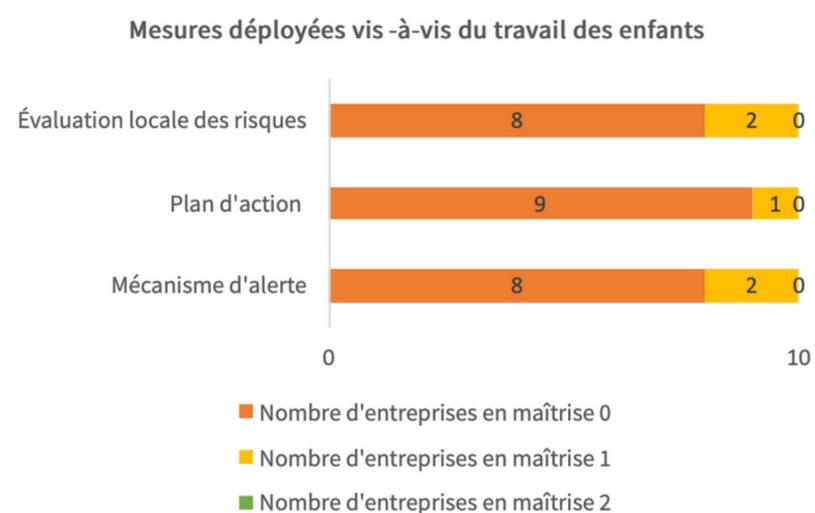
[30] Sur le sujet des mesures, voir le guide de prévention sur le travail forcé et travail des enfants de RHSF, p : 54 à 58 qui fait notamment référence à l'outil d'orientation du BIT et l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises, « C.3 Intégrer et prendre des mesures concernant les incidences sur le travail des enfants », page 39, Edition 2015.

- Légitimité
- Accessibilité
- Prévisibilité
- Équité
- Transparence
- Compatibilité avec les droits
- Source d'apprentissage continu
- Basé sur la participation et dialogue[31]

Le mécanisme d'alerte par territoire joue un rôle crucial dans la prévention et la détection du travail des enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Ainsi, *huit* entreprises n'ont pas démontré la pertinence de leur mécanisme d'alerte par territoire pour le travail des enfants. *Deux* entreprises mentionnent l'existence d'un mécanisme d'alerte, mais il ne semble pas répondre aux critères d'un mécanisme approprié pour le phénomène du travail des enfants.

En particulier, il n'est pas clair si ces mécanismes ont été élaborés en concertation avec les communautés exposées au risque de travail des enfants. *Aucune* entreprise n'a encore démontré que son mécanisme d'alerte répond aux critères d'un mécanisme approprié pour le phénomène de travail des enfants, y compris la concertation avec les communautés vulnérables, permettant des mesures appropriées et efficaces.



## CONCLUSION

En conclusion, cette deuxième partie présente une évaluation préliminaire de la maturité des entreprises dans leur approche de lutte contre le travail des enfants au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Cette évaluation constitue une première étape qui vise à être nourrie par un dialogue constructif entre ces 10 entreprises et les investisseurs concernés. Comme nous l'avons vu, des mesures adéquates supposent une bonne connaissance des risques, un engagement fort et un ciblage précis en fonction des zones géographiques et des secteurs sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

Dans l'ensemble, l'application cohérente de ces différentes approches peut non seulement permettre aux entreprises de répondre aux normes de responsabilité sociale et de durabilité, mais aussi de jouer un rôle actif dans la réduction du travail des enfants.

Le niveau de maturité des entreprises du panel sur le travail des enfants a été évalué légèrement au deçà de celui sur le travail forcé.

Les investisseurs vont poursuivre cette initiative d'engagement dans les prochaines années en visant à :

- Approfondir encore davantage leur compréhension des mécanismes liés au travail forcé et travail des enfants afin d'améliorer la pertinence de leurs analyses ESG et de leurs dialogues avec leurs entreprises en portefeuille et pouvoir ainsi challenger leurs approches sur le sujet
- S'inspirer de cas concrets, en partant du terrain, pour accompagner les entreprises dans leurs mises en œuvre progressive de mesures cohérentes pour réduire la vulnérabilité des personnes dans l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement

[31] Voir le [Principe 31 des Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme des Nations Unies](#), p :38

Travail des enfants - Analyse investisseurs

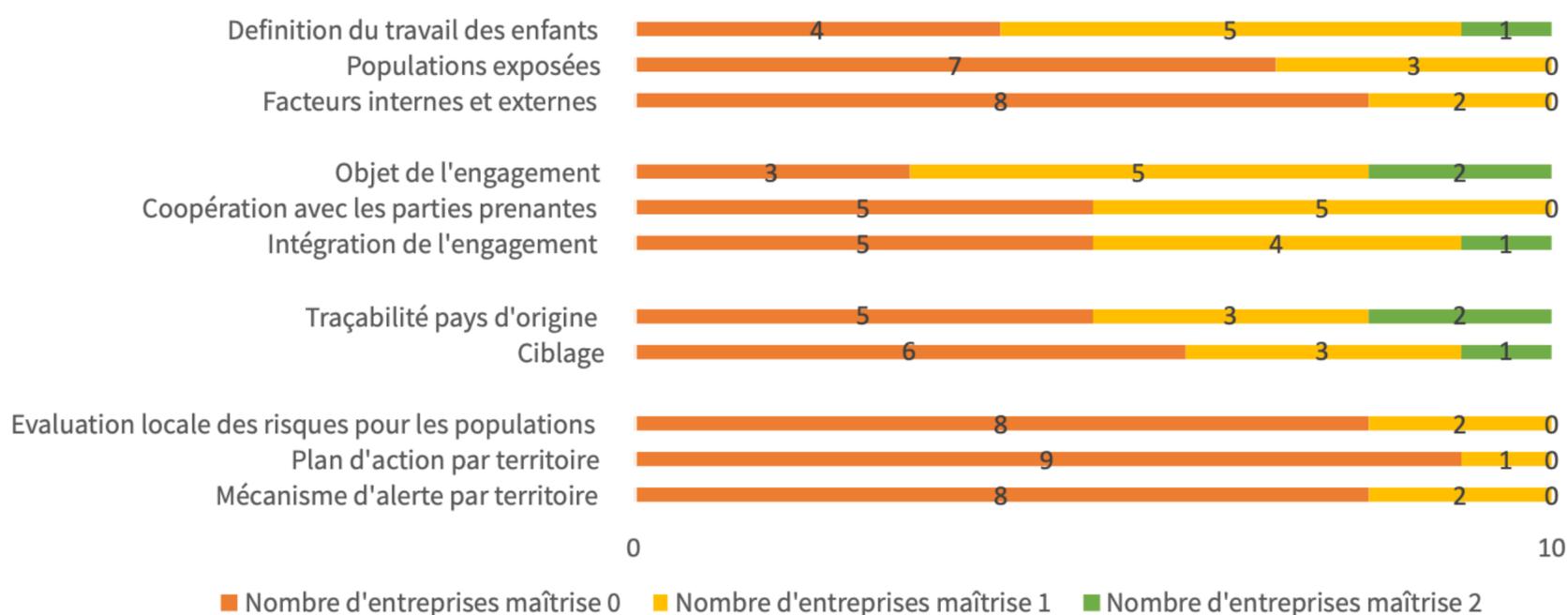


Tableau de l'évaluation par les investisseurs du niveau de maîtrise des entreprises par critère d'évaluation sur le travail des enfants, exprimé en nombre d'entreprises par niveau de maîtrise (au 30/03/2024)

Les notes globales des entreprises vont d'un niveau de maîtrise évalué à 0,1 jusqu'à 1,27/2, la médiane se situant à 0,2/2

**Annexe 1 : Données préparatoires 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? →	

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

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
<p><b>CONNAISSANCE</b></p> <p>L'entreprise connaît le sujet systémique du travail forcé et la vulnérabilité des personnes qui peuvent y être exposées dans sa chaîne d'approvisionnement</p>	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'explique 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.

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
<p><b>ENGAGEMENT</b> L'entreprise prend un engagement qui contribue à réduire la vulnérabilité des personnes au travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement</p>	4	L'objet de son engagement vis-à-vis du travail forcé	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Maîtrise 1"	<p>L'entreprise se limite à déclarer respecter les lois internationales : « pas de travail forcé ».</p> <p>Elle assimile son devoir de vigilance à l'unique exigence du respect des lois.</p> <p>Elle déclare l'exiger par ailleurs de ses partenaires, sans interroger leur capacité réelle à les appliquer et à s'y engager.</p> <p>L'entreprise considère uniquement le risque pour elle-même.</p>	<p>L'entreprise s'engage explicitement à réduire la vulnérabilité des populations au travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>L'entreprise considère le risque pour les populations vulnérables en plus de ses intérêts propres.</p>
	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"	<p>L'entreprise mentionne des exemples de coopérations avec des représentants des travailleurs, des familles, des gouvernements locaux, des fournisseurs, des intermédiaires.</p> <p>Cependant aucune stratégie de coopération avec ces parties prenantes du phénomène n'est évoquée.</p>	<p>L'entreprise décrit une stratégie de coopération avec les parties prenantes du phénomène.</p> <p>Elle est explicite sur les différents types de parties prenantes et sur sa démarche pour construire ces coopérations.</p> <p>Elle illustre cette stratégie avec des exemples de coopération auxquels elle participe au niveau local.</p>
	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"	<p>L'entreprise mentionne un renforcement de ses contrôles dans sa chaîne d'approvisionnement.</p> <p>Cependant aucune de ses politiques (achats, industrielle, ventes, RH, etc.) ne porte des mesures visant à réduire les facteurs de risque de travail forcé.</p>	<p>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.</p>

Maîtrise 0

Maîtrise 1

Maîtrise 2

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
<p><b>CIBLAGE</b></p> <p>L'entreprise cible sa démarche sur les territoires les plus à risque pour les populations, en impliquant les parties prenantes du phénomène</p>	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.

Analyse flash de l'impact des mesures (uniquement pour les entreprises avec un minimum de maturité)

			Pertinence 0	Pertinence 1	Pertinence 2
<p><b>MESURES DEPLOYEES</b></p> <p>Les mesures prises par l'entreprise sont adaptées au risque de travail forcé auquel les populations sont exposées dans sa chaîne d'approvisionnement</p>	1	L'évaluation locale des risques pour les populations	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Pertinence 1"	<p>L'évaluation est évoquée mais peu d'éléments montrent qu'elle est adaptée au risque de travail forcé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aucun élément ne révèle que cette évaluation est faite en priorité dans les pays les plus à risque</li> <li>- aucun élément ne révèle que cette évaluation évalue les facteurs de risque et non la conformité aux lois/règles.</li> <li>- aucun élément ne révèle que cette évaluation est faite en impliquant les parties prenantes locales.</li> </ul>	<p>L'évaluation est adaptée au risque de travail forcé.</p> <p>L'entreprise partage sa démarche d'évaluation locale du risque pour les populations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elle cible son évaluation dans les maillons identifiés les plus à risque de travail forcé, même très en amont de sa chaîne,</li> <li>- elle évalue les facteurs de risque, internes et externes à l'entreprise (et non la conformité aux lois/règles)</li> <li>- elle y implique les parties prenantes locales, en particulier les représentants légitimes des travailleurs.</li> </ul>
	2	Le plan d'action par territoire	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Pertinence 1"	<p>Des mesures sont évoquées.</p> <p>Cependant aucun élément ne permet d'assurer qu'elles réduisent la vulnérabilité des populations au travail forcé.</p>	<p>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).</p>
	3	Le mécanisme d'alerte par territoire	Pas d'information ou informations insuffisantes pour remplir le niveau "Pertinence 1"	<p>Un mécanisme d'alerte est évoqué.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>

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

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
<p><b>CONNAISSANCE</b> L'entreprise connaît le sujet systémique du travail des enfants et la vulnérabilité des personnes qui peuvent y être exposées dans sa chaîne d'approvisionnement</p>	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.

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
<p><b>ENGAGEMENT</b></p> <p>L'entreprise prend un engagement qui contribue à réduire la vulnérabilité des personnes au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement</p>	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.

			Maîtrise 0	Maîtrise 1	Maîtrise 2
<p><b>CIBLAGE</b></p> <p>L'entreprise cible sa démarche sur les territoires les plus à risque pour les populations, en impliquant les parties prenantes du phénomène</p>	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.).

Analyse flash de l'impact des mesures (uniquement pour les entreprises avec un minimum de maturité) :

			Pertinence 0	Pertinence 1	Pertinence 2
<p><b>MESURES DEPLOYEES</b></p> <p>Les mesures prises par l'entreprise sont adaptées au risque de travail des enfants auquel les populations sont exposées dans sa chaîne d'approvisionnement</p>	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.

**Annexe 4 : Les investisseurs participant aux travaux d'engagement avec les entreprises**

**LISTE DES INVESTISSEURS**

- ▶ Amiral Gestion
- ▶ Amundi
- ▶ AXA IM
- ▶ Candriam
- ▶ LBPAM
- ▶ LFDE
- ▶ Meeschaert AM - *désormais Mandarinne Gestion*
- ▶ Oddo BHF AM
- ▶ OFI Invest AM
- ▶ Sycomore AM