



**HAL**  
open science

## Travail décent

Catherine Spieser

► **To cite this version:**

Catherine Spieser. Travail décent. Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique. Tome 2, 2024, pp.261-272. 10.55778/ts911693406c200 . hal-04852463

**HAL Id: hal-04852463**

**<https://cnrs.hal.science/hal-04852463v1>**

Submitted on 20 Dec 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

## Travail décent

CATHERINE SPIESER

Mises en visibilité par des événements tragiques au retentissement global, les conditions de travail des ouvrières et des ouvriers situés à l'extrémité productive des chaînes d'approvisionnement posent la question d'un travail décent à l'échelle mondiale. En 2013, l'effondrement de l'immeuble du Rana Plaza, qui abritait des ateliers de confection fournissant des grandes marques nord-américaines et européennes au Bangladesh a fait plus d'un millier de morts et deux fois plus de blessés. L'événement a mis en évidence non seulement les conditions de travail déplorables mais aussi l'absence de prévention et de prise en charge des accidents du travail. Il s'en est suivi un ensemble de mobilisations, à la fois des donneurs d'ordre et des défenseurs des travailleurs sur le plan local et global, notamment des fédérations syndicales transnationales et des ONG, visant à dénoncer ces situations de travail « indignes » (→ Conflits du travail). Une demande de régulation a pris de l'ampleur et des programmes de prévention et de mise en conformité ont vu le jour, d'abord au Bangladesh et dans les pays du Sud-Est asiatique, puis dans d'autres régions.

Les réseaux mondiaux de production et d'approvisionnement de biens et de services impliquent une grande diversité de travailleurs, de situations de travail et de conditions d'emploi dans une multiplicité d'activités productives et de services mais aussi d'espaces géographiques. La mondialisation a entraîné un changement d'échelle des relations entre les travailleurs et leur encadrement local, les managers et décideurs stratégiques dans les groupes d'envergure mondiale et les chaînes globales d'approvisionnement. Les travailleurs économiquement dépendants d'un groupe, employés par une filiale, ou une entreprise indépendante sous-traitante ou un fournisseur, sont de plus en plus distants à la fois du siège où se décident les stratégies d'entreprise et des acheteurs qui choisissent les fournisseurs, tant géographiquement qu'en termes de législation et de droit du travail applicable. Les « chaînes mondiales de valeur » dessinent « une configuration de la production mondialisée, fragmentée sur le plan fonctionnel et géographique, qui est coordonnée et contrôlée par des sociétés

transnationales » mettant en œuvre « un commerce des tâches » (Phillips, 2018:247).

L'échange subordination contre protection, caractéristique des relations de travail et d'emploi depuis l'ère industrielle en Europe (→ Prolegomènes de la « zone grise »), y est remis en question dans de nombreuses zones grises. Les responsabilités de l'employeur y sont de moins en moins évidentes, voire absentes. Face aux accidents, les entreprises donneuses d'ordre refusent d'admettre une véritable responsabilité pour les conditions de travail, renvoyant celle-ci aux acteurs locaux (Barraud de Lagerie, 2011a). La pandémie de Covid-19 a montré la fragilité des liens entre travailleurs de production et firmes donneuses d'ordre : les annulations de commandes des marques ont entraîné le non-paiement des salaires dans les ateliers. Le rapport à l'état de droit et la manière dont les autorités étatiques garantissent des droits sociaux sont variables. Lorsque les autorités étatiques locales sont défaillantes pour réguler les activités productives et assurer des droits et une protection minimale aux travailleurs, qui assume cette responsabilité ? C'est en réponse à cette question que se sont développées différentes formes de régulation pour promouvoir le travail décent.

### **L'émergence d'une norme du travail décent et ses multiples échelles de régulation**

Les revendications d'un travail décent pour tous et les mobilisations pour éradiquer le travail indigne ont un caractère universel. Elles s'observent dans des secteurs très divers : activités extractives et minières, culture du coton ou du cacao, travailleurs des plateformes, travailleurs du *care*, chaînes d'assemblage des produits électroniques, ateliers de confection textile, activités de la logistique, travailleurs domestiques...

C'est par les actions de consommateurs comme le boycott des produits Nike à la fin des années 1990 et les campagnes appelant à une consommation plus éthique que la dénonciation des *sweatshops* liés à des marques occidentales a pris de l'ampleur. Sous la pression des associations de consommateurs et des ONG de défense des travailleurs (Barraud de Lagerie, 2019), mais aussi du journalisme d'investigation et des organisations internationales, les condamnations du travail indigne et les manquements des entreprises donneuses d'ordre ont gagné en visibilité ces deux dernières décennies.

Le travail forcé, le travail des enfants, l'esclavage moderne sont régulièrement dénoncés sur les scènes locales, nationales et internationale. L'éradication de ces pires formes d'exploitation fait aujourd'hui consensus dans les pays du Nord et la plupart des pays du Sud, les réseaux d'entreprises et les organisations multilatérales et régionales. Il est plus difficile cependant de s'accorder sur une définition universelle du travail décent allant au-delà, sur les moyens à mettre en œuvre pour le promouvoir et encore plus de s'assurer de pratiques convergeant dans cette direction.

La référence au travail décent, comme norme sociale mais non juridique, apparaît à cette époque à l'Organisation internationale du travail (OIT). Rompant avec une conception précédente qui liait droits et protection sociale à l'atteinte d'un certain niveau de développement économique et faisait de la formalisation des relations de travail et des activités productives un prérequis, l'approche par la *soft law* (→ Soft law) marque un tournant en posant des principes à vocation universelle valant objectifs à atteindre pour tous les pays. En 1998, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a ainsi posé quatre éléments de définition du travail décent : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. En 2022, une révision y a ajouté : un milieu de travail sûr et salubre.

L'agenda du « travail décent » lancé par le directeur général de l'OIT, Juan Somavia, en 1999, a remis à l'agenda une régulation plus juste de la mondialisation en donnant pour objectif « que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité et de dignité ». Qu'ils évoquent le travail décent ou le travail digne, les discours renvoient à l'idée d'un travail créateur de droits sociaux et de libertés (d'association, de négociation collective, syndicale), émancipateur par le revenu qu'il procure et respectueux des femmes et des hommes dans leur dignité humaine et leur diversité. Au terme d'une décennie consacrée à l'élaboration d'indicateurs du travail décent, les statisticiens du Bureau international du travail (BIT) ne sont toutefois pas parvenus à établir des indicateurs précis et universels, et soulignent plutôt la multi-dimensionalité du concept. Cet agenda du travail décent s'est décliné au prisme d'une mondialisation juste, de la lutte contre les situations abusives liées au

secteur informel et dans les chaînes mondiales de valeur. Les fédérations syndicales internationales s'en sont saisies à leur tour.

Les mobilisations en faveur du travail décent dans les chaînes mondiales de valeur et les différentes régions du monde renvoient à un enjeu global qui transcende les frontières des États : la régulation de la mondialisation. Le régime émergent de régulation du travail décent peut être étudié sous l'angle d'un embryon de politique publique internationale, porté par des organisations internationales et des acteurs transnationaux, qui reste inachevé et lacunaire (Spieser & Giraud, 2018). La responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE), qui a connu un essor considérable depuis la fin des années 1990, se décline à différentes échelles et tend à se concentrer sur le respect des droits humains. Elle a été très investie par la recherche en droit, sous un angle normatif et en questionnant l'effectivité de la *soft law*, et par les sciences de gestion, dans une conception élargie de la performance des entreprises ou sous forme de promotion de bonnes pratiques managériales.

Un double mouvement de régulation s'observe ces deux dernières décennies. Il mobilise des registres moraux, de justice sociale et de performance, et s'appuie sur le levier de la réputation. La responsabilisation non seulement de l'ensemble des gouvernements étatiques mais aussi des entreprises multinationales est devenue un champ d'activité de plusieurs organisations internationales (OIT, OCDE, ONU) à travers la fixation d'objectifs, de règles, de principes directeurs et de mécanismes permettant de surveiller sinon leur respect, du moins l'engagement des entreprises et des États à œuvrer en ce sens (*ibid.*). Des formes de « régulation privée » au moyen de standards sociaux volontaires définis par des coalitions d'acteurs du secteur privé (réseaux d'entreprises, organismes de normalisation, parfois en lien avec des ONG) et de procédures d'audit se sont multipliées (Locke, 2013 ; Bartley, 2018 ; Barraud de Lagerie, 2019). L'interdiction du recours au travail forcé reste cependant complexe à mettre en œuvre, tant elle est invérifiable (LeBaron, 2018).

La régulation des conditions de travail dans les chaînes mondiales de valeur pose des questions fondamentales découlant des relations de pouvoir entre acteurs économiques et politiques et de l'inégale autorité des États et des acteurs syndicaux en matière de régulation sociale dans les différentes régions du monde. Comment pallier les défaillances des États qui n'assurent pas la protection

basique des travailleurs et ne permettent pas leur représentation par des organisations syndicales libres ? Quelles mobilisations naissent de ces inégalités à l'échelle globale ? Si diverses formes de régulation privée et publique coexistent, quelles interactions y a-t-il entre la régulation par des mécanismes de marché et par des institutions publiques, voire par le dialogue social transnational ?

## **Un problème public global appelant une régulation multilatérale**

Le travail décent s'est construit comme un problème public global, engendrant une demande de gouvernance de la mondialisation et une revitalisation des organisations internationales. Scènes de mise sur agenda, elles deviennent des arènes d'action publique internationale où se négocient des formes de régulation dépassant le cadre stato-national, où s'élaborent des programmes et des instruments. Les conflits illustrant d'introuvables compromis y sont rendus visibles. On observe à la fois une certaine spécialisation et une division du travail entre organisations, mais aussi des logiques de concurrence et de coopération.

Trois organisations, multilatérales ou limitées au monde occidental, ont mis la responsabilité des entreprises donneuses d'ordre et les droits des travailleurs dans les pays producteurs et les entreprises sous-traitantes à leur agenda : l'ONU et l'OCDE, des arènes de coopération intergouvernementale, et l'OIT, à la fois arène tripartite et agence productrice de normes. Elles mettent en jeu des communautés épistémiques différentes, dominées par les réformistes sociaux à l'OIT et les économistes néolibéraux à l'OCDE, des professionnels de l'international et des relations de pouvoir entre les représentants d'États ou de parties prenantes aux intérêts divergents.

L'OIT a pour mission d'œuvrer en faveur de la justice sociale, en partant de l'idée que « la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays » (préambule de sa Constitution). Avec une gouvernance tripartite rassemblant des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs, elle produit des normes en matière de conditions de travail et de protection sociale. L'OIT a ainsi contribué à affirmer des droits sociaux, applicables

dans les pays ayant ratifié les conventions et à bâtir des systèmes de protection sociale dans les pays qui en étaient dépourvus. Le contrôle de l'application des normes permet une plainte contre un État dans cette enceinte. En 2015, le Qatar a été ainsi condamné, malgré son intense lobbying, pour avoir privé de tous droits les migrants travaillant sur ses chantiers. Mais la sanction s'est limitée à une demande de réformes légales et une coopération accrue avec l'OIT, qui n'ont pas mis fin aux abus. Si certains acteurs syndicaux voient l'OIT comme un tribunal social international, ces condamnations restent rares et ne touchent jamais les entreprises impliquées. Le projet d'une convention régulant les chaînes mondiales de valeur a été mis en échec en 2016.

L'OIT cherche depuis les années 2000 à s'adresser plus directement aux entreprises avec une nouvelle approche et de nouveaux instruments, dans le prolongement de la Déclaration sur les droits fondamentaux de 1998, pour les domaines que les conventions internationales peinent à régler (Spieser & Giraud, 2018). Il s'agit de mieux prendre en compte le caractère transnational des activités économiques et leurs acteurs inévitables, les entreprises multinationales. En 2017, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale a été révisée pour intégrer la chaîne de valeur ; elle sert de support pour diffuser normes et orientations. L'OIT abrite par ailleurs des réseaux d'entreprises spécialisées dans la lutte contre le travail des enfants ou le socle de protection sociale, et des programmes de coopération (Better Work) dans certains secteurs et pays (textile et confection en Asie du Sud-Est ou culture du cacao, par exemple). Enfin, l'OIT participe à la production de données et de recherches (Delautre et al., 2021).

L'ONU a fixé des objectifs de développement durable devenus une référence, au rang desquels « un emploi décent pour tous » figure en bonne place depuis 2015. Elle dispose d'une institution *ad hoc* consacrée à la responsabilité sociale des entreprises, le bureau du Pacte mondial, pour impliquer les multinationales dans la réalisation des objectifs de développement durable. En 2011, le Conseil des droits de l'homme a adopté des « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ». Des négociations sur un traité contraignant les multinationales à respecter les droits humains et l'environnement sont en cours depuis 2014 au sein d'un groupe de travail intergouvernemental, mais peinent à aboutir.

L'OCDE, qui promeut la coopération économique, contribue à la diffusion de modèles de régulation et de politiques publiques dans de nombreux domaines, avec une orientation néolibérale centrée sur la croissance économique. Elle édicte depuis 1976 des principes de bonne conduite à destination des entreprises multinationales assortis d'une possibilité de recours dans le cadre d'un réseau de points de contact nationaux. Les syndicats jouent un rôle consultatif via le Trade Union Advisory Committee (TUAC). La révision de ces principes en 2011 a introduit une responsabilité explicite pour la chaîne de valeur.

Si les objectifs généraux convergent, témoignant d'une circulation des cadres cognitifs, le champ couvert par ces instruments n'est pas superposable et leurs modalités de mise en œuvre diffèrent. L'OIT affirme les droits des travailleurs et rappelle les entreprises à leurs responsabilités ; l'OCDE les invite à maîtriser des risques. Les activités des trois organisations s'inscrivent dans des registres différents : la promotion des droits à l'OIT et à l'ONU – les droits des travailleurs à l'OIT, les droits humains à l'ONU –, la maîtrise des risques à l'OCDE.

### **La régulation privée, insuffisant remède à la défaillance de la régulation étatique**

Des formes de régulation transnationale privée ont assis leur légitimité sur leur supposée plus grande efficacité face aux défaillances de la régulation étatique dans certaines régions du monde. Elles impliquent une surveillance par des acteurs non étatiques, qu'il s'agisse d'entreprises, d'organisations sans but lucratif ou d'une combinaison des deux, qui adoptent et imposent des règles à d'autres organisations, positionnées comme fournisseurs ou clients (Bartley, 2018:7).

Depuis les années 1990, les standards volontaires, labels dits « éthiques » et « responsables », codes de conduite, audits et normes d'origines diverses se sont multipliés, tant dans le domaine de l'environnement que dans le domaine social (Hassel, 2008 ; Locke, 2013). Les mobilisations de consommateurs ont joué un rôle majeur dans l'essor des labels dans le textile, la confection et l'agro-alimentaire. Leur efficacité attendue repose sur deux pré-supposés : les firmes en tirent des bénéfices sous forme d'externalités, et celles qui se comportent de manière vertueuse ont intérêt

à imposer ces normes aux autres (Hassel, 2008). Les marques tirent de l'adhésion volontaire à ces normes une réputation de vertu et une présomption de bonne conduite qu'elles mettent en avant (Bartley, 2007), sans que les conditions de travail effectives soient nécessairement évaluées ou améliorées. Si ces normes sociales prennent l'apparence formelle de standards industriels et de normes techniques, elles n'en ont pas l'effet contraignant et se limitent souvent à des codes de bonne conduite, des chartes ou des guides pratiques. La certification et la normalisation conduisent à privilégier la forme et les procédures sur le fond (Locke, 2013 ; Bartley, 2018 ; Barraud de Lagerie, 2019). C'est la complémentarité entre régulation privée et régulation publique qui semble la plus à même de protéger les travailleurs (Locke, 2013 ; Bartley, 2018).

L'élaboration des normes privées fait intervenir un ensemble élargi d'acteurs du secteur privé, non gouvernementaux, représentant les acteurs économiques et les mondes professionnels, parfois les consommateurs. Mais elle se heurte à une représentation inévitabile des intérêts des entreprises et des travailleurs et aux jeux d'influence, que ce soit sur la RSE ou la santé et sécurité au travail (Barraud de Lagerie, 2011b ; Gasnier, 2017). Ainsi, la norme ISO 26000 sur la RSE est restée très vague en matière de standards du travail, de négociations collectives et de libertés syndicales, alors même que le Pacte mondial de l'ONU, l'OIT ou encore la Confédération syndicale internationale ont été associés à son élaboration. La conviction que la norme deviendrait une institution a suscité l'adhésion des acteurs, mais parce qu'ils en anticipaient l'efficacité, ils ont entravé son élaboration (Barraud de Lagerie, *ibid.*). Ce gouvernement par les instruments conduit par ailleurs à une dépolitisation des problèmes.

## **La régulation du travail décent par les règles de la RSE sur les scènes nationales**

On assiste à un double retour de l'État et de la régulation publique. Dans les pays des entreprises donneuses d'ordre, les règles de reddition des comptes sont établies pour les mettre en responsabilité tout au long de leur chaîne d'approvisionnement à l'étranger, sur le même modèle que celles qui s'appliquent à la responsabilité sociale dans l'espace national. Dans les pays de production, ce sont

des demandes de droits et de règles qui invitent à replacer l'État au centre de la régulation du travail (Bartley, 2018).

Les législations sur la RSE et le devoir de vigilance mettent en place des instruments juridiques et contraignants, ou plus fortement incitatifs, ainsi qu'une exigence de performance sociale mesurée au moyen d'indicateurs objectivés. Ces lois aux effets extraterritoriaux visent à inciter, voire à obliger, les entreprises à rendre des comptes sur leurs pratiques, mais aussi sur celles de leurs sous-traitants et fournisseurs. Le risque de se voir sanctionner par les marchés boursiers fournit une incitation supplémentaire.

Au cours de la dernière décennie, de telles lois ont été adoptées dans les États européens (Royaume-Uni, France, Pays-Bas, Suisse, Allemagne), en Amérique du Nord (Californie) et dans certains pays du Sud pour inciter ou obliger les entreprises à rendre des comptes sur l'impact social et environnemental de leurs activités hors de leur pays d'origine, dans leurs filiales et leurs chaînes d'approvisionnement. Le contenu de la responsabilité sociale des entreprises a fait l'objet de débats sur les scènes nationales et de l'UE. Les obligations de reddition des comptes en matière de responsabilité sociale et environnementale des entreprises sont plus ou moins étendues suivant les pays. Une première directive de l'UE a établi une obligation de publication d'informations non financières en 2014, mais détaillait peu l'impact social et environnemental. La refonte de cette directive, proposée par la Commission européenne début 2022, s'est donné pour objectif d'aboutir à la formulation d'un devoir de vigilance à l'échelle de l'Union européenne.

La France, avec la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordre de mars 2017, a fait figure de précurseur pour obliger les entreprises à agir. L'instrument est inédit : les entreprises cotées en bourse doivent non seulement rendre des comptes en publiant leurs informations, mais aussi établir des plans de vigilance des risques et faire état des moyens de les contrôler. La possibilité de sanctions financières un temps envisagée a toutefois été abandonnée. La loi s'intègre dans les pratiques managériales comme une nouvelle norme de gestion, son efficacité reposant sur la jurisprudence (Barraud de Lagerie et al., 2020).

Deux conceptions s'opposent dans ces lois : certaines relèvent de la « due diligence » (terme anglais issu de la finance, approximativement traduit par « diligence raisonnable »), d'autres mettent l'accent sur un « devoir de vigilance » avec davantage d'obligations.

On peut émettre l'hypothèse que l'importance accordée aux droits humains, à l'emploi, aux conditions de travail, au dialogue social et à la protection des salariés chez les sous-traitants et fournisseurs est d'autant plus grande que ces thèmes sont saillants sur la scène nationale. Les groupes d'intérêt socio-économiques (organisations d'employeurs, associations d'entreprises, syndicats de travailleurs) cherchent à influencer les formulations au niveau national, européen ou multilatéral.

### **L'action syndicale et les zones grises du commerce mondial des tâches**

La demande d'un travail décent est aussi portée par des représentants des travailleurs et l'action syndicale, avec des inégalités importantes. Les syndicats libres sont souvent absents des pays autoritaires où se concentrent les activités productives les moins respectueuses des droits et de la dignité des travailleurs. Les organisations syndicales transnationales et des pays donneurs d'ordre se sont saisis des enjeux de régulation sur le travail décent à la fois dans les instances de l'OIT et dans leurs propres espaces transnationaux. Une combinaison hybride a vu le jour au Bangladesh après le drame de 2013 : l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments, instrument contraignant avec une gouvernance regroupant syndicats de travailleurs (via les fédérations internationales), ONG de défense des droits et marques occidentales acheteuses a permis d'assurer une protection minimale aux travailleurs (Donaghey et al., 2018).

La Confédération syndicale internationale et les fédérations internationales sectorielles IndustriALL (industrie) et UNI Global Union (services) ont contribué à structurer un espace transnational de mobilisation. Elles mènent des campagnes de mobilisation transnationales, par exemple pour un salaire de subsistance (*living wage*) en Asie. La négociation d'accords-cadres internationaux et leur suivi occupent une part croissante de leur activité. Signés entre une fédération syndicale internationale sectorielle et la direction de l'entreprise, ces accords donnent un cadre aux relations professionnelles dans une centaine de groupes industriels ou de services, majoritairement d'origine européenne. Leur contenu intègre souvent les droits fondamentaux des travailleurs issus de

la déclaration de l'OIT de 1998. Ils abordent parfois la protection sociale et, de plus en plus souvent, les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement (Bourguignon & Mias, 2017).

Les comités de groupe mondiaux constituent d'autres espaces transnationaux de dialogue social. Institués par des entreprises multinationales, à l'origine surtout françaises, souvent en lien avec des accords-cadres internationaux, ils rassemblent des représentants de l'ensemble des filiales d'un groupe. Cependant, dans ces espaces transnationaux d'information et de consultation, la représentation des salariés des entreprises et pays « donneurs d'ordre » peine souvent à s'articuler avec celle des travailleurs des pays « producteurs », *a fortiori* quand ils sont externes au groupe et employés par des sous-traitants et des fournisseurs. Les conditions d'émergence de formes de solidarité transnationale et de mobilisations en faveur de la régulation du travail décent et de la représentation des travailleurs localisés en bout de chaîne de valeur ne vont pas de soi.

Les représentants syndicaux, confrontés à différentes pratiques managériales, s'approprient ces cadres et espaces de manière inégale et variable, et leurs usages restent à documenter. La participation des syndicats à la mise en œuvre du devoir de vigilance dans les pays donneurs d'ordre semble une condition nécessaire pour peser sur les conditions de travail dans les chaînes mondiales de valeur. Dans les pays de production, les syndicats de travailleurs peuvent utiliser les engagements au titre de la RSE comme un levier pour obtenir des améliorations.

## Bibliographie

- Barraud de Lagerie, P. (2011a) 'L'affaire Spectrum. La « responsabilité sociale des entreprises » à l'épreuve d'un drame', *Revue française de sociologie*, 52 (2):245–275.
- Barraud de Lagerie, P. (2011b) 'Quand l'efficacité anticipée d'une institution entrave sa pleine genèse. La construction de la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociale' in P. François (ed) *Vie et mort des institutions marchandes*, Paris: Presses de Sciences Po.
- Barraud de Lagerie, P. (2019) *Les Patrons de la vertu. De la responsabilité sociale des entreprises au devoir de vigilance*, Rennes: Presses universitaires de Rennes.

- Barraud de Lagerie et al. (2020) 'La mise en œuvre du devoir de vigilance : une managérialisation de la loi ?', *Droit et société*, 106 (3):699–714.
- Bartley, T. (2007) 'Institutional Emergence in an Era of Globalization : The Rise of Transnational Private Regulation of Labor and Environmental Conditions', *American Journal of Sociology*, 113 (2):297–351.
- Bartley, T. (2018) *Rules without Rights. Land, Labor and Private Authority in the Global Economy*, Oxford: Oxford University Press.
- Bourguignon, R. & A. Mias (2017) *Les Accords-cadres internationaux : étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises*, Rapport pour le bureau de l'OIT en France.
- Delautre, G., E. Echeverría Manrique & C. Fenwick (2021) *Le Travail décent dans une économie mondialisée : quelques leçons des initiatives publiques et privées*, Genève: Bureau international du travail.
- Donaghey, J & J. Reinecke (2018) 'When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility – A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster', *British Journal of Industrial Relations*, 56 (1):14–42.
- Gasnier, C. (2017) 'Élaboration d'une norme internationale de management de la santé des travailleurs : privatisation ou nouvelle forme de gouvernement transnational des conditions de travail ?', *Cahiers internationaux de sociologie de la gestion*, 16:11–37.
- Hassel, A. (2008) 'The evolution of a global labor governance regime', *Governance*, 21 (2):231–51.
- LeBaron, G. (ed) (2018) *Researching Forced Labour in the Global Economy. Methodological Challenges and Advances*, Oxford: Oxford University Press.
- Locke, R. (2013) *The Promise and Limits of Private Power. Promoting Labor Standards in a Global Economy*, Cambridge: Cambridge University Press
- Philips, N. (2018) 'Global Value Chains' in C. Hay & A. Smith (eds) *Dictionnaire d'économie politique*, Paris: Presses de Sciences Po:247–250.
- Spieser, C. & O. Giraud (2018) *La Construction des normes sociales internationales*, Rapport de recherche pour la CFDT et l'Agence d'objectifs de l'IRES.