

Suicides et Révoltes dans une usine mondialisée : le fonctionnement du despotisme fragmenté mondialisé chez Foxconn ¹

Thung-hong LIN,
Wei-ling TSENG,
Yi-ling LIN

***Résumé :** Nous décrivons dans cet article les caractéristiques spécifiques de la plus grande usine mondialisée – en termes de nombre d'employés – appartenant au groupe taiwanais Foxconn à Shenzhen en Chine. Nous montrons que le fonctionnement de l'usine s'est articulé autour de trois éléments clés : (1) la globalisation interne ; (2) la fragmentation organisationnelle, le fractionnement vertical des business groups (BG) et la segmentation horizontale des employés appartenant à différentes nationalités ; (3) le despotisme sur le lieu de travail. Ces trois éléments nous conduisent à qualifier le fonctionnement de l'usine de « despotisme fragmenté mondialisé ». La structure organisationnelle de l'usine mondialisée est particulièrement utile pour expliquer les terribles conditions de travail en vigueur chez Foxconn et les suicides de travailleurs qui ont eu lieu en 2010. **Summary,** p. 148. **Resumen,** p. 149.*

En mai 2010, la révélation par les médias officiels chinois « des suicides en série » de travailleurs migrants qui se jetaient dans le vide à Shenzhen a beaucoup choqué le public. Cette année-là, les médias chinois et étrangers ont enquêté sur pas moins de 24 cas de suicides chez Foxconn, une entreprise sous-traitante taiwanaise qui possède la plus grande usine produisant des iPhone et des iPad pour la compagnie Apple. Ces nouvelles ont fait naître des critiques largement partagées à l'égard du plus grand fabricant d'équipement électronique

1. Texte traduit de l'anglais par Catherine Roussey.

au monde, au point que le Premier Ministre chinois Wen Jiabao a exprimé publiquement sa préoccupation et que les médias officiels ont fini par bloquer l'information sur les nouveaux cas de suicide après le mois de juin.

Durant l'été où les médias officiels chinois ont essayé de faire profil bas sur la question du travail chez Foxconn, les facultés et les étudiants de vingt universités en Chine, à Hong Kong et à Taiwan, ont constitué un groupe de recherche afin d'enquêter sur la question de la maltraitance au travail (Pun, Chan, et Selden, 2013). Les trois auteurs taiwanais de cet article étaient également impliqués dans ce programme de recherche. Même si le groupe était principalement concerné par les conditions de travail, les auteurs ont également utilisé l'avantage spécifique qu'ils avaient en tant que Taiwanais pour approcher la direction et examiner le problème de l'intérieur.

De 2010 à 2013, nous avons interrogé plus de quarante employés et directeurs qui travaillaient pour Foxconn, de la base au sommet de la hiérarchie de la compagnie, y compris des Chinois, des Taiwanais et des Américains, surtout ceux qui travaillaient dans les usines situées à Shenzhen et Chengdu. Au moins un tiers d'entre eux ont été interrogés plus de deux fois sur toute la durée de l'enquête. Dans les entretiens approfondis longitudinaux, nous avons suivi à la fois les changements et la continuité dans la relation professionnelle sur le lieu de travail et nous avons tenté d'analyser les associations entre les politiques de production et les résistances ou les suicides de travailleurs.

La découverte la plus frappante que nous ayons faite est le caractère chaotique et divergent de l'expérience des travailleurs et des directeurs des différents pays, des différentes localités, des différents postes ou ateliers. Cette impression va à l'encontre des critiques publiques adressées à la compagnie selon lesquelles sévissait dans l'entreprise un management de style militaire servi par une discipline de fer, des ateliers et des dortoirs bien organisés, et ainsi de suite. Plus nous restions et conduisions des entretiens, plus nous découvriions que l'organisation chaotique et fragmentée de la production était l'essence même de l'usine mondialisée. En référence à la littérature sur les processus de travail et dans l'objectif d'y apporter des précisions (Burawoy 1979, 1985 ; Zhang, 2008), nous avons appelé cette organisation industrielle le « despotisme fragmenté mondialisé ».

Ce concept de « despotisme fragmenté mondialisé » fait référence à un système de production qui remplit les conditions suivantes : « mondialisé » implique que le système dépend largement du cycle de production de la chaîne globale de valeur. La gouvernance d'entreprise et le processus

de travail sont donc dominés et contrariés par les exigences des marques, à savoir Apple. Le terme « fragmenté » fait référence à l'organisation hiérarchique, clivante et flexible du travail, découlant des interventions des marques mondiales qui appliquent un code complexe de conduites et de celles des gouvernements locaux et multinationaux avec leurs normes à plusieurs niveaux affectant le travail. Le processus de travail fragmenté et chaotique conduit au pouvoir arbitraire de la direction et à une corruption généralisée dans l'entreprise. Il est responsable du « despotisme » du contremaître dans l'atelier et de l'indifférence à l'égard de l'état psychologique du travailleur.

Une analyse du fonctionnement des usines mondialisées

Examen des recherches existantes

Nous décrivons dans cet article les relations industrielles qui sont en partie responsables de la survenue des suicides des travailleurs de Foxconn, en poussant plus loin la théorie du fonctionnement des usines capitalistes. Dans l'étude où il s'intéresse à l'entrepreneur chez qui Donald Roy a travaillé en 1944 à South Chicago, Michael Burawoy (1979) définit deux types idéaux de fonctionnement d'usine : despotique et hégémonique, afin d'expliquer le changement historique du processus de travail capitaliste. Il a mis en lumière le fait que, dans une usine, les relations entre la production (le processus de travail comme jeu), le marché du travail interne et la négociation collective, ont globalement contribué à la « fabrication du consentement » c'est-à-dire à l'autosurveillance des travailleurs qui modère la lutte des classes dans le capitalisme monopolistique. Dans les études qui suivront, Burawoy (1985) soutiendra que, dans les sociétés capitalistes comme dans les sociétés socialistes d'État, les interventions de l'État dans le processus de travail et les avantages sociaux ont engendré la transition du despotisme à un régime hégémonique dans lequel existe un fort degré d'acceptation de la part des ouvriers.

Que va-t-il se produire dans l'usine capitaliste monopolistique soumise à la mondialisation ? Burawoy suggère que la dérégulation du marché du travail et la réduction des avantages sociaux dans le cadre de la mondialisation pourraient saper l'acceptation du fonctionnement de l'usine par les travailleurs, ce que l'on peut appeler le « despotisme hégémonique » (Burawoy, 1985 : 264-5). Toutefois, ce sous-type ambigu de fonctionnement d'usine n'existe plus aux États-Unis depuis longtemps. À

la fin de la guerre froide, l'amplification de la fuite des capitaux des pays avancés comme les États-Unis à destination des pays en développement comme la Chine, a non seulement détruit la plupart des usines dans les pays avancés (Burawoy, 1985), mais a contribué à réinventer le système d'usine capitaliste dans les pays en développement.

Les contextes complexes de l'économie politique de transition en Chine poussent les chercheurs à découvrir à la fois des nouveaux concepts et une explication aux changements de fonctionnement de l'usine capitaliste. En comparant deux usines appartenant à la même compagnie à Hong Kong et Shenzhen, Ching Kwan Lee (1995) montre que, même si le gouvernement chinois a institué certaines normes formelles plus humaines qu'à Hong Kong concernant le travail, les gouvernements clientélistes locaux soutiennent l'employeur et facilitent un quasi-laissez-faire sur le marché du travail pour les travailleurs migrants (c'est-à-dire les « ouvriers ruraux » ou les « ouvrières »). Imposé par un marché du travail très concurrentiel, servi par d'innombrables réseaux locaux de travailleuses, le pouvoir arbitraire du management a façonné un fonctionnement despotique des usines dans le Sud de la Chine. Comme le montre Lee (1998a), l'effet combiné de la domination des hommes, des réseaux sociaux et des conditions du marché du travail ont contribué à créer le « despotisme local ». Dans la conclusion de son premier livre, Lee (1998b) conteste la prédiction de Burawoy selon laquelle, à l'époque du capitalisme mondialisé, « il n'existerait aucun passage linéaire du despotisme au despotisme hégémonique ».

Dans les deux dernières décennies toutefois, les petites et moyennes entreprises (PME) décrites dans le livre de Lee se sont agrandies pour devenir les usines les plus importantes au monde. Le concept de « despotisme local » ne suffit donc pas pour analyser l'évolution du fonctionnement de l'usine mondialisée en Chine. En revanche, l'analyse de Lu Zhang (2008) concernant l'industrie automobile chinoise a mis au jour certains changements dans le fonctionnement des usines. Elle a montré que, dans le cadre de la structure capitaliste double de la *joint-venture* (c'est-à-dire sino-japonaise) dans l'industrie automobile, la direction a opté pour le dualisme de la main-d'œuvre en utilisant sur les lignes de production côte à côte à la fois des travailleurs temporaires et des travailleurs permanents, ce qui entraîne un fonctionnement d'usine « hybride » qui combine en même temps des éléments hégémoniques et despotiques. L'analyse du fonctionnement de l'usine hybride dans le contexte de la *joint-venture* se rapproche dans une large mesure de la politique de production hiérarchique et fragmentée que nous avons pu observer chez Foxconn.

Bien que l'idée du fonctionnement de l'usine hybride inspire notre analyse de l'usine mondialisée, elle ne suffit pas à décrire les caractéristiques des relations sociales entre les travailleurs dans les ateliers de Foxconn. Contrairement aux petites et moyennes usines locales de Shenzhen du milieu des années 1990 et à l'industrie automobile chinoise possédée pour moitié par l'État, nous montrons que le fonctionnement des usines de Foxconn est beaucoup plus « mondialisé ». Bien qu'il s'agisse d'un mélange entre le despotisme et l'hégémonie, il est plus fragmenté qu'un fonctionnement « double » et, dans une large mesure, il est encore despotique pour la plupart des employés.

Despotisme fragmenté mondialisé

Dans ce cas, « mondialisé » signifie que, pour l'usine mondialisée, l'organisation de la production et les relations à l'intérieur de la production dépendent davantage des cycles de production de la chaîne globale de valeur (CGV) (Gereffi, 1994). La CGV de l'électronique pour le grand public est une chaîne « pilotée par l'acheteur », contrôlée par les marques multinationales plutôt que par les fabricants traditionnels d'équipement (FTE) (Yang, 2012). Des marques comme Apple, HP, Dell, Nokia, etc., possèdent dans une certaine mesure le pouvoir d'intervenir et de changer les règles de la gouvernance d'entreprise et du processus de travail du FTE. Il en résulte que les exigences fluctuantes du marché mondial des produits électroniques entravent la gouvernance d'entreprise et le processus de travail de l'usine mondialisée.

Afin de gérer l'intervention des marques de la CGV et les fluctuations du marché qu'elles subissent, Foxconn a construit pas moins de seize « *Business Groups* » (BG), chacun incluant plusieurs « *Business Units* » (BU), chacune d'entre elles s'occupant d'un ou plusieurs clients de même type (ordinateur, téléphone mobile, serveur, etc.). La BU est très indépendante quant à sa comptabilité et à son management et se répartit quelquefois sur les marchés entre la bourse de Hong Kong et celle de Taiwan. Il est intéressant de noter que les directeurs de la BG au sommet de la hiérarchie sont taiwanais et que les directeurs chinois subissent des discriminations en ce qui concerne le salaire et la promotion. La discrimination par la nationalité et l'exclusion sociale dans le marché interne du travail bloquent sérieusement la remontée des informations de l'atelier à la direction, à savoir celles concernant les manifestations de travailleurs ou les tentatives de suicide.

Les entraves engendrées par la CGV et la discrimination ethnique ne sont pas les seules causes d'un management d'usine « fragmenté ». Les réglementations provenant des différentes institutions – les organisations internationales, le gouvernement central chinois et les gouvernements locaux – concernant le travail à tous les niveaux et qui sont quelquefois contradictoires, sont également responsables du management fragmenté et chaotique. En effet, Foxconn insiste constamment sur le fait que ses usines se conforment aux réglementations chinoises du travail et que les conditions de travail y sont meilleures que dans d'autres usines locales. Pourtant, comme Lee (1998a) l'a montré, dans leur recherche d'investissements, les autorités locales (c'est-à-dire la province de Guangdong et la ville de Shenzhen) concluent souvent des accords spéciaux avec les entreprises étrangères en termes de réglementations sur le travail et les impôts. Les différents résultats de ces négociations entre les officiels locaux et les compagnies poussent à la manipulation des réglementations locales et décentralisent la gouvernance d'entreprise, comme c'est le cas avec les autorités locales chinoises – un exemple de cette décentralisation de la gouvernance d'entreprise est la différence dans la hiérarchie des salaires du management suivant la situation géographique de la filiale ou de l'usine.

La segmentation sociale verticale, horizontale et géographique de l'usine mondialisée, a des conséquences certaines sur le management. D'abord, le pouvoir managérial est autonome et arbitraire dans chaque BG et BU dans la structure organisationnelle fragmentée. Deuxièmement, la structure alimente facilement une relation patron-client verticale à l'intérieur du BG (et de la BU) et attise les querelles internes dans les BG (et les BU). L'information asymétrique et incomplète parmi les différents clans de la direction taiwanaise a entravé la diffusion technologique et nourri la corruption dans l'entreprise. Pour contrôler ces clans, Foxconn a mis en place un « Département de la sécurité générale », dont le personnel est majoritairement chinois, c'est-à-dire qu'il est chargé de donner des informations à la direction générale.

La discrimination par la nationalité et la manipulation de la direction consistant à diviser pour régner aggravent l'« apartheid » taiwanais-chinois ». À cause de cette structure hiérarchique et fragmentée, les directeurs exécutifs taiwanais ont du mal à contrôler et à réguler les opérations des contremaîtres et des chefs d'équipe chinois dans l'atelier. Finalement, la souplesse du fonctionnement de l'usine favorise la petite dictature des patrons (et il existe toujours de bons patrons) dans les usines locales, les bureaux et les dortoirs. En dépit des critiques des personnes extérieures,

nous considérons que Foxconn n'applique pas un système totalitaire, mais qu'au contraire le *leadership* perd habituellement le contrôle à différents niveaux, dans les différents dortoirs et usines.

Le système de production chaotique et fragmenté a façonné les relations internes dans l'usine mondialisée. Par exemple, les entraves dues aux CGV entraînent une réaffectation massive de travailleurs, habituellement plus de 10 000, lorsqu'il faut changer les chaînes de montage des BG. La direction place généralement les travailleurs partout où le besoin s'en fait sentir et les distribue un peu à l'aveugle dans les différents dortoirs locaux et les chambres. Quelquefois, les réaffectations sont effectuées entre différentes villes, voire entre différentes provinces. La réaffectation de travailleurs provoque non seulement un niveau élevé de rotation du personnel (un directeur interrogé parlait de 7 à 8 % par mois), mais aussi l'isolement des travailleurs. D'autre part, les travailleurs migrants doivent constamment s'adapter au pouvoir arbitraire et aux nouvelles règles des directeurs et chefs d'équipe, qui font face également à la forte pression de leurs patrons et de leurs clients.

Face à la pression des GCC sur l'atelier, les ouvriers de Foxconn adoptent trois stratégies différentes – la fuite (*exit*), la contestation (*voice*) ou l'acceptation par loyauté (Hirshman, 1970). Les directeurs de haut niveau, la plupart taiwanais, montrent leur loyauté personnelle à leur patron et aux clans qui créent la division de la BG. Les directeurs et les chefs d'équipe de niveau intermédiaire qui sont chinois et qui peuvent être en charge de l'atelier acceptent habituellement l'autorité du patron et renseignent leurs supérieurs, mais ils peuvent aussi quelquefois initier des grèves sauvages quand ils sont mécontents. Les travailleurs migrants du bas de l'échelle – la plupart étant des femmes – se révoltent quelquefois, mais comme les réseaux sociaux nécessaires aux actions collectives n'existent plus à cause des réaffectations fréquentes, la plupart décident de quitter l'entreprise au bout de plusieurs mois et une poignée d'entre eux se suicident (mais, comme d'habitude, la plupart des victimes de suicide sont des hommes).

Dans le *tableau 1*, nous comparons notre concept avec l'autre idéal type de fonctionnement d'usine. Le despotisme fragmenté mondial peut être abordé comme un sous-type de despotisme dans l'histoire du fonctionnement de l'usine capitaliste. Développé à partir du despotisme local dans un monde économique globalisé, le fonctionnement de l'usine mondialisée est formé par l'alliance du capitalisme monopolistique international et du régime autoritaire du parti communiste chinois au début du XXI^e siècle. Il

Tableau 1.
Typologie théorique du fonctionnement de la production dans le capitalisme mondialisé

	Despotisme	Régime hégémonique	Despotisme hégémonique	Despotisme local	Despotisme mondialisé fragmenté
L'État	Laissez-faire	État providence	Réduction des avantages sociaux	Laissez-faire au niveau local	Normes locales, internationales et multinationales
Développement capitaliste	Concurrentiel	Capitalisme monopolistique	Mondialisation du capitalisme monopolistique	Concurrentiel (mondialisation à la périphérie)	Alliances mondialisées du capitalisme monopolistique (Apple + Foxconn)
Consentement des ouvriers	Faible	Fort	En déclin	Faible	Hierarchique et fragmenté
Type de résistance	Confit dans l'atelier, grèves sauvages (contestation)	Marché interne institutionnalisé de la main-d'œuvre et négociation collective (loyauté)	Désorganisé (contestation et départ)	Confit dans l'atelier, grèves sauvages, départ	Confit entre les nationalités, grève sauvage, rébellion, suicide, départ, quelquefois négociation informelle
Études de cas	Chicago (Roy, 1944)	Chicago (Burawoy, 1978)	Burawoy, 1985	Shenzhen (Lee, 1996)	Shenzhen, 2010-2013

est intéressant de noter que le fonctionnement de l'usine est très similaire au fonctionnement du PCC en termes de despotisme et de structure fragmentée. La CGV, les normes étatiques complexes à tous les niveaux et la discrimination ethnique sont responsables de l'organisation industrielle chaotique et fragmentée, qui est le fondement social des luttes, des mouvements de personnel et des suicides des ouvriers.

La Chaîne globale de valeur et l'usine mondialisée

Le despotisme fragmenté mondialisé est façonné par l'association entre le fabricant et les marques. En effet, avant de devenir une usine mondialisée, la compagnie était un sous-traitant local en électronique. C'est en 1974, près de Taipei, que Hon Hai Precision Industry Co. Ltd a commencé comme fabricant de composants électroniques (connecteurs) ; en 1988, la succursale Foxconn Technology group a été créée à Longhua, Shenzhen avant d'être transférée au Science and Technology Park en 1996. Elle est devenue un sous-traitant majeur de Dell, Nokia, HP et autres marques mondiales au début du XXI^e siècle. Au cours de la dernière décennie, Foxconn était le plus important partenaire industriel d'Apple, la proportion des commandes provenant d'Apple Inc. était de 40 % des recettes totales du groupe en 2012 (Mishkin, 2013). Il est évident que la production d'iPhones joue un rôle clé chez Foxconn qui est l'entreprise qui a recruté le plus grand nombre de travailleurs en Chine en 2009.

Apple et Foxconn : Développement interdépendant

Le profit brut du FTE (fabriquant traditionnel d'équipement) Foxconn est relativement bas. Les propriétaires de marques comme Apple s'approprient la plus grande partie du profit. Dans un article intitulé « Capturing Value in Global Networks : Apple's iPad and iPhone », Kraemer, Linden et Dedrick (2011) analysent la distribution des profits sur les produits Apple. Leur estimation montre que le profit d'un iPhone se divise entre Apple et les fournisseurs de composants (y compris ceux qui sont aux États-Unis, en Corée du Sud, au Japon, à Taiwan, en Europe et dans d'autres pays). Apple se réserve 58,5 % et tous les autres se partagent 14,5 %. La part du profit que Foxconn reçoit est seulement de 1,8 %. Compte tenu de la part relative du profit sur les produits, Apple est par conséquent beaucoup plus puissant que Foxconn dans la CGV.

Grâce à ce pouvoir dans la GCC, Apple intervient dans le processus de production des fournisseurs. Dans un premier temps, Foxconn se

voit demander de repenser sa configuration. Depuis avril 2004, deux BG travaillent majoritairement pour Apple – Integrated Digital Product Business group (IDPBG) et Innovation Digital System Business group (IDSBG) ont été fondés dans le but de se conformer aux normes du iPod. Par suite du succès considérable de l'iPhone en 2007, IDPBG s'était concentré sur les produits Apple. Pourtant, IDPBG n'a plus été en mesure de gérer les commandes d'Apple à cause du succès de l'iPad en 2010. Foxconn a dû séparer DSPG (BU) de IDPBG pour former IDSPB qui travaille uniquement pour Apple.

Un des directeurs exécutifs de Foxconn expliquait en public que « Apple influence non seulement le processus habituel de production des FTE, mais domine aussi notre management interne y compris les nominations aux postes les plus élevés. » Il a été dit qu'Apple a demandé à Terry Gou, président du groupe Hon Hai, de rétrograder de directeur général à assistant spécial son vice-président Kiang Haoliang qui n'avait pas suivi les instructions de Apple lui enjoignant de diminuer les coûts d'un composant du iPhone, en août 2009, sous peine de se voir retirer les commandes d'Apple (Chinanews, 2010).

Foxconn dépend ainsi considérablement de la technologie d'Apple. Bien qu'Apple et Foxconn aient conclu un accord de licences croisées depuis 2007, un ingénieur du département R&D précisait que Apple gère les produits fondamentaux et ne laisse à Hon Hai que l'équipement de base. « Nous ne sommes responsables que de certains logiciels qui contrôlent des capteurs destinés à vérifier qu'un bouton délicat est en état de marche » ajoute-t-il.

Intervention des marques

Foxconn est connu pour être la « Cité interdite de Terry Gou ». La confidentialité y est extrêmement stricte. Il existe trois systèmes de contrôle d'accès menant à chaque portail d'entrée de l'usine, d'ailleurs, les banques de données et l'installation de caméras ne sont pas autorisées à l'intérieur des sites de production. Si Foxconn découvre qu'un employé porte une clé USB sur lui dans la zone de production, il le licencie sans hésitation.

Les BU qui s'occupent d'Apple sont extrêmement strictes au point que les normes ont même un impact sur la répartition du travail. Une rumeur dit qu'un ouvrier de Foxconn, Sun Danyong, est devenu le bouc émissaire de l'entreprise lorsque Apple a évoqué la vulnérabilité de Foxconn en matière de confidentialité. En 2009, Sun était responsable de la livraison de 16 échantillons de iPhone 4 N90. Apple a dit n'en avoir reçu

que 15. Sous la pression, Sun a été forcé par un directeur de section d'admettre qu'il l'avait volé. Sun a laissé une lettre pour clamer son innocence disant que les mauvais traitements qui lui avaient été infligés comme la fouille de sa chambre et sa détention sans motif ne lui avaient laissé aucun autre choix que de se suicider. Le cas de Sun annonçait les suicides en chaînes de 2010.

Après la série de suicides, Foxconn Shenzhen a fait face à une forte pression de l'extérieur. Afin de gérer les commandes de Apple, Foxconn a transféré brutalement sa production dans l'Ouest de la Chine et dans d'autres lieux et l'a même augmentée. En juin 2010, IDSBG à Chengdu a recruté 250 000 ouvriers pour les chaînes de production des produits Apple. En septembre, Foxconn a installé ses usines à Zhengzhou et a lancé la production en masse d'iPhones. Par ailleurs, Foxconn et Apple ont investi conjointement 1,2 milliard de dollars pour monter des usines au Brésil. Terry Gou s'est servi de sa fortune pour essayer de faire fusionner la compagnie japonaise Sharp et la télévision numérique d'Apple. Foxconn semble ainsi avoir tout tenté pour garder son client.

En 2012, nous avons appris des différentes personnes interrogées que les travailleurs de Foxconn étaient souvent obligés de faire des heures supplémentaires pour produire l'iPhone 5. Plus les commandes d'Apple s'accumulaient chez Foxconn, plus la pression sur les ouvriers augmentait. Une personne interrogée (B13) avouait : « Je suis totalement épuisée... la seule idée que j'aie en tête est de me débarrasser de tous ces iPhone 5. » D'autre part, Apple ne tolère aucune erreur. B13 disait que « [...]s'ils trouvaient un défaut dans un téléphone, nous avons de graves ennuis. » Les médias soupçonnaient les émeutes à Chengdu et Taiyuan d'être liées à la mobilisation de toutes les provinces avec des ouvriers à qui on demandait de faire des heures supplémentaires afin de satisfaire aux délais imposés par l'iPhone 5 (BBC News, 25 sept 2012 ; voir aussi Reisinger, 2012).

Selon une analyse de la CGV Apple-Foxconn, les propriétaires des marques du capitalisme mondial dominant plus que jamais et forcent les FTE (ici Foxconn) à changer leur gouvernance d'entreprise et leur organisation du travail. Il en résulte une structure fragmentée et chaotique dans l'usine mondialisée.

Management et travail fragmenté

Nous avons découvert que Foxconn a développé 16 BG dédiés à différentes marques de la CGV, ce qui engendre une séparation interne

verticale et des conflits. La lutte politique entre les Chinois et les Taiwanais crée aussi des failles horizontales. De plus, l'autonomie des unités de production favorise l'autorité arbitraire des personnels en haut de l'échelle et engendre de l'antagonisme au sein même de ces groupes.

Business Groups et factions

Comme nous l'a confié un directeur au sommet de la hiérarchie, Foxconn est encore dirigé comme une PME, ce qui veut dire qu'il n'existe pas de règles ou d'institutions claires. Comme les leaders de Foxconn ont bien du mal à faire face aux multiples exigences des marques et à la structure bureaucratique exponentielle, le groupe décentralise son pouvoir et permet à chaque BG de diriger l'usine comme il l'entend. Les directeurs taiwanais au sommet de la hiérarchie de chaque BG et BU ont le pouvoir de gérer les ressources humaines, le développement de la technologie, les ventes, la fabrication et une partie de l'aspect financier de chaque usine. Le management décentralisé de Foxconn a abouti à de grandes variations entre les différents BG et BU, c'est-à-dire que le personnel au même poste et avec la même ancienneté bénéficie de normes de salaires et de promotion différentes (Field notes, B7, B10). D'autre part, afin de répondre aux exigences du marché, le groupe a coutume de réaffecter des employés dans les différents BG, ce qui crée des difficultés au niveau du management.

Comment le président évalue-t-il la performance des BG et des BU ? Chez Foxconn, l'indicateur de performance n'est pas le profit, mais l'ensemble des recettes des BG et des BU. Les leaders taiwanais des BG et BU se retrouvent en concurrence pour augmenter leurs recettes qui déterminent les primes et la participation à l'intéressement trimestriels ou annuels (Field notes, A5, D1). C'est pourquoi l'ensemble du groupe a atteint un tel niveau de recettes qu'il est le plus important en termes de capital et d'emploi bien que sa marge bénéficiaire soit relativement basse depuis des années.

Par ailleurs, afin de satisfaire aux exigences des clients ou de maximiser ses recettes, chaque BG et BU se divise ou fusionne avec d'autres BG et BU. Lorsqu'un BG se met à travailler pour Apple par exemple, les autres BG et BU qui y sont rattachés seront divisés et fusionneront avec le BG qui ainsi s'agrandira. Toutes les décisions redistribuent les recettes ainsi que le bonus des directeurs généraux entre les BG et les BU à l'intérieur du groupe Foxconn. La nécessité de maximiser les recettes engendre habituellement des luttes de pouvoir entre les différents clans de la direction taiwanaises en ce qui concerne les décisions à prendre pour se partager les clients, pour les fusions et les divisions.

L'organisation institutionnelle façonne la relation entre les BG qui prend plutôt la forme d'une concurrence que d'une coopération. La personne que nous avons interrogée expliquait que « l'invasion du territoire » se produisait constamment surtout quand un BG avait besoin d'augmenter ses recettes. Cela peut même conduire parfois au fait de voler un client ou l'autorisation pour un produit particulier. La concurrence aboutit à des querelles internes ou des alliances politiques au sein du leadership taiwanais. Il semblerait qu'il existe au moins cinq clans qui se disputent le pouvoir central. À cause de la différence de gouvernance entre les différents BG, la structure interne de Foxconn manque de cohérence et se retrouve fragmentée. De nouvelles BU seront créées et ensuite dissoutes, lorsque le client a de nouvelles exigences ou qu'un nouveau clan prend le pouvoir.

Le marché interne du travail : diviser pour régner

Foxconn est fondé et gouverné par les Taiwanais ; Foxconn a essayé de créer la même double structure pour réguler les BG, en divisant les employés entre « ingénieurs » et « ouvriers ». Les premiers incluent les directeurs et les techniciens et les derniers comprennent les contremaîtres et les travailleurs non qualifiés. Dans la plupart des BG, le système hiérarchique des « ingénieurs » qui va de E14 à E1 (le système est différent dans chaque BG) est semblable au système militaire taiwanais et s'échelonne de vice-chairman à directeur général, vice-président, directeur, administrateur, administrateur adjoint, directeur débutant, directeur de section, chef d'équipe, etc. D'après nos entretiens et en dépit des différents titres hiérarchiques existant dans la structure du personnel, les « ingénieurs » représentent généralement moins de 15 % du nombre total d'employés.

En bas de l'échelle du groupe Foxconn, les « ouvriers » qui vont du niveau O3 au niveau O1 sont toujours des travailleurs migrants chinois. Il leur faut deux ou trois ans pour être promu de O1 à O3, qui est le niveau d'un contremaître homme ou femme qui dirige les ouvriers sur une chaîne de montage. Seuls quelques ouvriers plus anciens, des hommes pour la plupart, ont été promus « ingénieurs ». Les jeunes diplômés chinois commencent au niveau E1 et il leur faut également plusieurs années pour atteindre le niveau E4, ce qui est à peu près le mieux que puissent faire des employés chinois. Seuls quelques directeurs chinois ont brisé le plafond de verre et ont été promus à E5 et E7.

Les employés taiwanais commencent toujours à travailler au niveau E3 et monopolisent les postes les plus hauts de la direction à partir de E7. Hon Hai recrute la plupart des ingénieurs et des directeurs taiwanais

à Taiwan et les répartit dans Foxconn Chine. Les ouvriers taiwanais se conforment aux réglementations du travail en vigueur à Taiwan, c'est-à-dire que leurs salaires et leurs avantages sociaux ne sont pas réglementés par les normes du travail ou les politiques d'assurance sociales chinoises. Alors que les ouvriers taiwanais ont des aides à l'expatriation et des primes mirobolantes, leurs collègues chinois reçoivent beaucoup moins de primes supplémentaires. De plus, les directeurs taiwanais et chinois suivent des filières de promotion différentes. Les directeurs taiwanais expatriés ont la garantie d'obtenir des promotions de Terry Gou directement, les promotions concernant les travailleurs chinois sont décidées par les directeurs exécutifs taiwanais.

Il est difficile pour les Chinois de devenir directeur exécutif. Les travailleurs chinois disent qu'il leur faudrait travailler chez Foxconn plus de sept ans pour avoir l'opportunité d'atteindre le niveau intermédiaire (E4-E7) du surveillant ou du directeur (Field notes, B1). Un Taiwanais interrogé expliquait qu'un directeur chinois promu au poste de vice-président a été destitué et s'est retiré sous les attaques d'une coalition de directeurs taiwanais. Sachant qu'il existe un plafond de verre pour les Chinois ou les femmes, les travailleurs chinois restent à Foxconn uniquement pour les salaires élevés grâce aux heures supplémentaires. Ils choisissent habituellement de partir quand ils obtiennent une meilleure offre d'autres industriels.

Dans le double marché interne du travail de Foxconn, les directeurs au sommet de la hiérarchie sont taiwanais. Pourtant, afin d'éviter la corruption et les luttes de pouvoir parmi les directeurs taiwanais, Foxconn imite le système de surveillance du Parti communiste chinois (PCC) qui consiste à parvenir au haut niveau en mouchardant. Exacte réplique du parti communiste chinois et de sa police secrète, un « département de la sécurité générale », spécifiquement conçu, a été organisé surtout par des employés chinois et sert à détecter la collusion, la corruption ou l'espionnage industriel de la part des Taiwanais. Cette stratégie qui consiste à diviser pour régner a pour conséquence de la méfiance et un sentiment profond d'insécurité d'un côté et un énorme écart entre les directeurs et les surveillants, de l'autre.

La débrouille dans l'atelier

Comment les directeurs et les ouvriers de l'usine mondialisée organisent-ils l'atelier ? Comme Ching-Kwan Lee (1998a) l'a noté dans son étude sur l'usine de Shenzhen, le management sur le lieu de travail

a tendance à se servir de mots injurieux et d'un langage du corps irrespectueux et violent. Bien que le public soit attentif à la violence des chefs d'équipe et des agents de sécurité, les personnes interrogées indiquent qu'un langage insultant est utilisé pour contrôler les ouvriers. Il est donc difficile pour les ouvriers de « fabriquer du consentement ». Soit ils partent, soit ils supportent leur situation.

Les ouvriers de la chaîne de production adoptent habituellement la stratégie de la « débrouille » : Burawoy (1985) utilise ce terme pour décrire certaines manigances dans l'atelier. Lorsque le gouvernement chinois instaure un salaire minimal pour protéger le bien-être des travailleurs les plus pauvres, ce salaire minimal est trop bas pour permettre aux travailleurs de faire vivre leur famille. Ils ont donc recours aux heures supplémentaires pour améliorer leur revenu. Quelquefois, ils effectuent plus de 36 heures supplémentaires par mois, qui est la limite légale à ne pas dépasser (Pun et Lu, 2010 ; Selden et Wu, 2010).

Dans ces conditions, ce qui se passe sur le lieu de travail chez Foxconn est similaire à ce que Roy (1952 ; cité par Burawoy, 1979) a constaté dans les usines de mécanique où le travail se fait à la pièce. Comme Roy l'a montré, le système à la pièce a pour résultat une « restriction de la production » : les travailleurs ralentissent le rythme de la production ou cachent leur production collectivement. S'ils ne le faisaient pas, les ingénieurs industriels pourraient en augmenter le rythme. Les travailleurs de Foxconn se livrent à un jeu similaire d'une manière différente. Pour augmenter leur salaire, les travailleurs de Foxconn attendent intentionnellement les heures supplémentaires pour réguler la charge de travail. Une des personnes interrogées avoue : « Nous accomplissons des tâches personnelles pendant nos heures de travail et traitons notre charge de travail pendant les heures supplémentaires. Ainsi nous avons plus d'argent ! » (Field notes, B7.) En apparence donc, les travailleurs recherchent les heures supplémentaires. Dans une certaine mesure, les ouvriers de Foxconn s'en servent pour contrer la politique du salaire de base qui est très bas.

Le gouvernement chinois et Apple ont mis fin à ce système à la suite des suicides en série. Depuis lors, les heures supplémentaires ont subi un contrôle strict et ce n'est plus un avantage pour les ouvriers de comparer les usines entre elles. La plupart des personnes interrogées disent que la réduction des heures supplémentaire a provoqué beaucoup de ressentiment ; bien sûr, cela ne signifie pas qu'ils aimaient faire des heures supplémentaires. L'un des ouvriers disait simplement qu'« il serait très content si son salaire de base augmentait » (Field notes, B7).

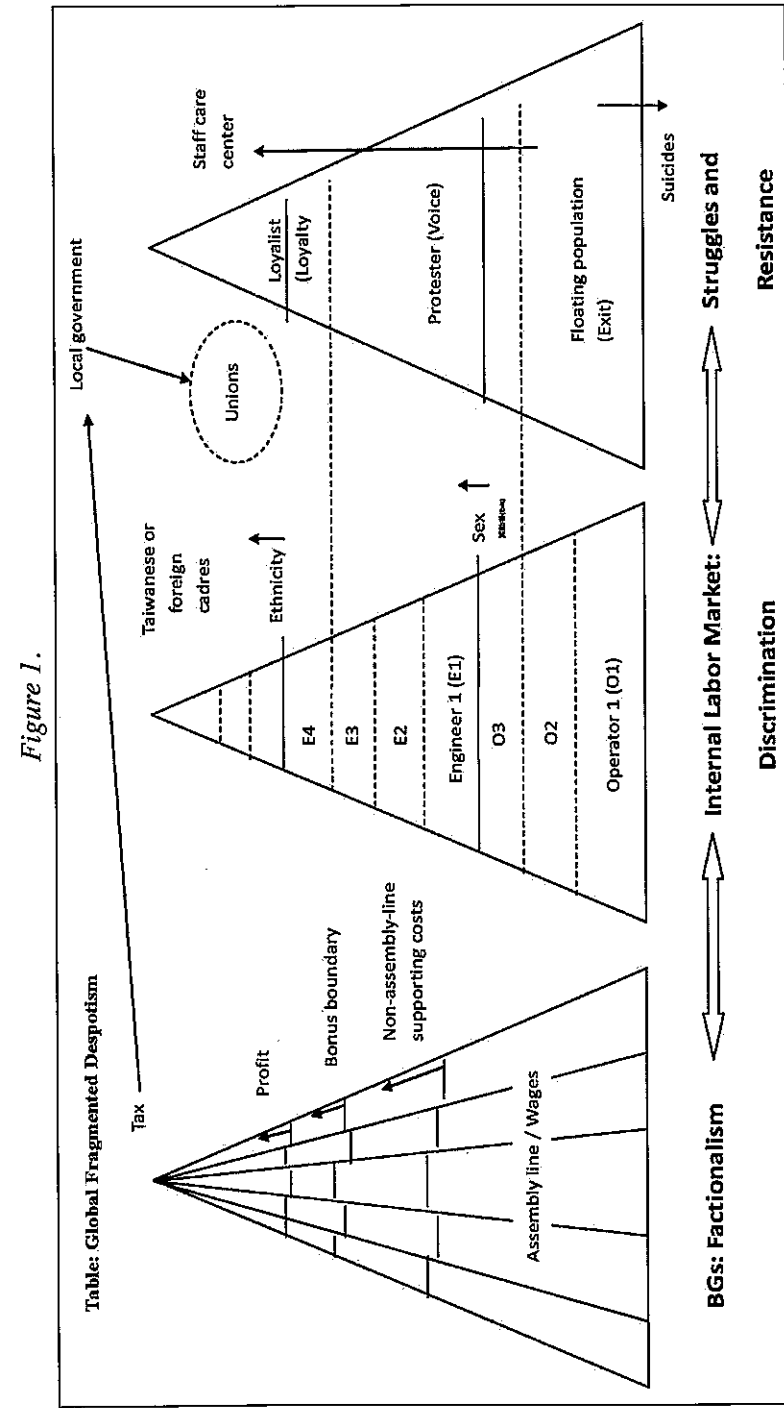
Afin de maintenir leurs recettes, de nombreuses BU ont remplacé les récompenses aux ingénieurs par celles attribués aux ouvriers ; les ingénieurs à un premier poste (E1) sont très peu augmentés, exception faite de la prime de fin d'année. Donc, pour les ouvriers, faire des heures supplémentaires n'est plus un moyen de gagner correctement sa vie à cause des limitations imposées par la loi. Le paiement des heures supplémentaires est supprimé dans certaines BU. Dans l'ensemble, l'impact de la vague de suicides a permis d'augmenter le salaire minimal légal des ouvriers aux dépens des directeurs chinois du bas de l'échelle et des femmes chefs d'équipe. Nous avons été informés par des personnes interrogées que davantage de grèves sauvages éclataient, car les directeurs, les ingénieurs et les femmes chefs d'équipe chinois étaient mécontents de la réduction de leur salaire. Ils déclenchent des grèves et les ouvriers de la chaîne suivent.

Suicides et révoltes

À l'intérieur des CGV, l'équipementier Foxconn a peu de pouvoir et n'est pas très avantagé lors de la distribution des profits. Il est évident que les relations entre les BG et leur personnel sont fragmentées. Au lieu d'être insoumis, les employés acceptent de subir l'autorité et l'intimidation de l'administration au plus haut niveau et du marché de l'emploi externe.

Comme le démontre la *Figure 1*, le despotisme fragmenté mondialisé est fragmenté de multiples façons. D'abord, il est verticalement divisé en BG et BU ; la gouvernance d'entreprise et la pression de la direction pour augmenter les recettes engendrent des querelles internes. Deuxièmement, il est horizontalement divisé entre hommes et femmes et entre nationalités ; le dualisme du marché interne de la main-d'œuvre, le plafond de verre pour les femmes et la discrimination par la nationalité provoquent une certaine méfiance et la dissimulation d'information entre les directeurs et les ateliers. En termes d'idéologies et de réactions des employés, elles aboutissent à trois attitudes, les directeurs taiwanais restent loyaux, les directeurs chinois de niveau intermédiaire peuvent être amenés à contester et les ouvriers migrants, le plus souvent, choisissent de partir.

Le fonctionnement d'usine dans le cadre du despotisme fragmenté mondial est lié aux suicides et aux révoltes des ouvriers. Bien que les médias ou le public aient tendance à considérer Foxconn comme un exploiteur éhonté qui applique un management militaire, nous croyons



que l'intervention des marques mondiales ainsi que la gouvernance d'entreprise fragmentée de Foxconn constituent deux autres causes des événements. Afin de faire apparaître le lien, les paragraphes qui suivent illustrent à la fois l'histoire de Tian Yu qui a survécu à une tentative de suicide et les récentes émeutes.

Analyse d'un cas de suicide

Tian Yu qui venait d'un village de la province de Hubei est l'un des quelques survivants des suicides en série chez Foxconn. Bien qu'elle soit paralysée depuis la taille et condamnée à se déplacer dans un fauteuil roulant, cette jeune fille optimiste a été interrogée par des chercheurs, a collaboré avec nous et nous a donc aidée à mieux comprendre ces suicides (Pun, Chan et Selden, 2013).

Après être partie de chez elle pour rejoindre Foxconn à Shenzhen, Tian Yu a ensuite travaillé à Longhua pendant un mois. Pourtant, le travail éreintant l'a décidée à quitter cet emploi insupportable. Selon Pun *et al.* (2013), Tian Yu a dû aller chercher son bulletin de salaire elle-même pour avoir son dernier salaire parce que les chefs d'équipe à Longhua ou Guanlan ne cessaient de se renvoyer la responsabilité. Le 17 mars 2010, Tian Yu a donc passé la journée entière à faire des allers-retours entre les sites, en vain. Pis, elle a dépensé toutes ses économies et son téléphone mobile ne fonctionnait pas. Ayant parcouru à pied les 15 km qui la ramenaient à Longhua, Tian Yu s'est sentie si désespérée qu'elle a sauté du dortoir du quatrième étage.

Certains peuvent condamner Foxconn pour son management militaire, mais nous pensons expliquer ce cas de manière plus pertinente par la structure fragmentée et chaotique du groupe. La concurrence est si rude que les BG ajustent leur propre structure interne et leur personnel de manière arbitraire de telle sorte qu'il n'y a pas d'informations cohérentes et de coopération chez Foxconn. C'est pourquoi Tian Yu a eu tant de mal à trouver son bulletin de salaire. Le système chaotique ainsi que la dispersion des employés aboutissent à un affaiblissement de la cohésion sociale parmi les ouvriers. Ceux qui viennent de la même province sont dispersés dans des dortoirs et des lieux de travail différents. Quand les ouvriers sont débordés par leurs émotions, il leur est difficile de parler à ceux qui les entourent de leurs problèmes. Toute cette accumulation d'émotions négatives conduit à envisager le suicide comme une forme de « consolation ».

Tableau 2.
Liste des personnes interrogées

N°	Sexe	Poste	Niveau	Bgs	Nationalité	Site
T1	M	Directeur (+)			Taiwan	Guanlan
T2	M	Directeur	E11	G H	Taiwan	Hong Hai
T3	M	Administrateur principal	E11	B	Taiwan	Longhua, Cengdu
T4	M	Administrateur	E9	C	Taiwan	Longhua
T5	M				Taiwan	Longhua
T6	M	Administrateur	E8	C	Taiwan	Longhua
A1	M	Administrateur	E8	C	États-Unis	Longhua
T7	M	Administrateur adjoint	E7		Taiwan	Hong Hai
C1	M	Administrateur adjoint	E7		Chine	Guanlan
T8	F	Chef de projet	E6	C	Taiwan	Longhua
T9	F	Chef de projet	E6	C	Taiwan	Longhua
T10	M	Chef de projet	E6	B	Taiwan	Chengdu
A2	F			C	États-Unis	Longhua
T11	F	Chef de section	E5	A	Taiwan	Hong Hai
T12	M	Chef de section	E5	C	Taiwan	Longhua
C2	M		E4	C	Chine	Longhua
C3	M	Ingénieur	E3	D	Chine	Longhua
T13	M	Chef de projet	E3	B	Taiwan	Chengdu
T14	M	Ingénieur	E3		Taiwan	Hong Hai
T15	M	Ingénieur	E3	C	Taiwan	Longhua
C4	M	Chef d'équipe	E3	C	Chine	Longhua
T16	M	Ingénieur	E2	CCPBG	Taiwan	Yantai
T17	F	Ingénieur	E2	C	Taiwan	Longhua
C5	M	Chef d'équipe	E2	C		Longhua
C6	M	Ingénieur	E2	C	Chine	Longhua
C7	M	Ingénieur	E2	E	Chine	Longhua
C8	M	Ingénieur	E2	C	Chine	Longhua
C9				E	Chine	Longhua
C10	F	Administrateur adjoint	E1	C	Chine	Longhua
C11	F	Ouvrier	E1	D	Chine	Longhua
C12	F	Chef d'équipe	O3	A	Chine	Guanlan, Longhua
C13	F	Chef d'équipe	O3	A	Chine	Guanlan
C14	M	Ouvrier	O2		Chine	Guanlan
C15	F	Ouvrier	O1	D	Chine	Guanlan

N°	Sexe	Poste	Niveau	BGS	Nationalité	Site
C16	M	Ouvrier	O1	F	Chine	Longhua
C17	F	Ouvrier	O1	A	Chine	Guanlan
C18	F	Ouvrier	O1	A	Chine	Guanlan
C19	M	Ouvrier	O1	A	Chine	Guanlan
C20	F	Ouvrier	O1		Chine	Longhua
C21	M	Ouvrier	O1		Chine	Longhua
C22	M	Ouvrier	O1		Chine	Longhua
C23	F	Ouvrier	O1		Chine	Guanlan
C24	F	Employé (Administratif)	O1		Chine	Guanlan
B1	M	Taiwan			Taiwan	
S1	M	Chine			Chine	

Tableau 3.

Liste des révélations sur les suicides à Foxconn depuis 2007

N°	Date	Site des suicides	Sexe	Age	Lieu de naissance	Nom	Détail de l'évènement
1	18.06.2007	N/A	F	N/A	Zhejiang	Hou	S'est pendu dans le dortoir.
2	01.09.2007	N/A	M	21	Non disp.	Liu, Bing	Non disp.
3	16.03.2008	Foxconn Yantai	N/A	28	Non disp.	Li	Non disp.
4	15.07.2009	Foxconn Guanlan	M	25	Yunnan	Sun, Dan-Yong	Sans aucune preuve, l'agence EHS (Environment, Health and Safety) a soupçonné Sun d'avoir volé l'un des 16 iPhones. Durant l'enquête, Sun a subi des attaques violentes, a été mis en détention et a été victime de fouilles illégales.
5	04.11.2009	Foxconn Longhua	M	23	Guangdong	Tan, Guo-Xi	Selon la rumeur, le directeur de Tan a utilisé un langage violent à son encontre sur son lieu de travail. Humilié, Tan a sauté du cinquième étage de l'usine. Un travailleur a été accidentellement assommé.
6	08.01.2010	Foxconn Langfang	M	19	Hebei	Rong, Bo	Le père de Rong s'est demandé s'il avait été persécuté dans l'usine. Cause de la mort ?

N°	Date	Site des suicides	Sexe	Age	Lieu de naissance	Nom	Détail de l'évènement
7	23.01.2010	Foxconn Guanlan	M	19	Henan	Ma, Xiang-Qian	La sœur de Ma ne croyait pas que son petit frère ait pu se suicider. Elle a constaté qu'il y avait une cicatrice sur le front et la poitrine de Ma et qu'elle avait des traces de sang dans le nez. D'ailleurs Ma, Xiang-Qian a dit une fois à sa famille qu'il était persécuté dans l'usine. Cependant, la police a soutenu que la mort de Ma était un accident.
8	22.02.2010	Foxconn Langfang	F	16	Hebei	Wang, Ling-Yan	Le compagnon de chambre de Wang l'a trouvée allongée sur son lit. Un docteur est venu et a diagnostiqué une crise cardiaque soudaine ayant conduit à la mort. La mère de Wang s'est souvenue du dernier appel de Ling-Yan Wang disant que sa petite sœur se plaignait de l'atmosphère déprimante de l'usine, et surtout qu'elle ne pouvait pas discuter avec les autres personnes dans le dortoir.
9	11.03.2010	Foxconn Longhua	M	20+	Henan	Li	Un des suicides par saut dans le vide.
10	2010-03-17	Foxconn Longhua	F	17	Hubei	Tian, Yu	Au bout d'un mois de travail, tout le monde avait eu son salaire sauf Tian Yu. Épuisée et désespérée, Tian a décidé de sauter du quatrième étage du dortoir. Elle est l'un des rares survivants des employés de Foxconn qui se sont jetés dans le vide.
11	23.03.2010	Foxconn Langfang	M	23	Hebei	Li, Zhuan	Suicide par saut dans le vide.
12	29.03.2010	Foxconn Longhua	M	23	Hunan	Liu, Zhi-Jun	Suicide par saut dans le vide.
13	06.04.2010	Foxconn Guanlan	F	18	Jiangxi	Rao, Shu-Qin	Suicide par saut dans le vide.
14	07.04.2010	Foxconn Guanlan	F	18	Yunnan	Ning	Suicide par saut dans le vide.

N°	Date	Site des suicides	Sexe	Age	Lieu de naissance	Nom	Détail de l'évènement
15	07.04.2010	Foxconn Guanlan	M	22	Non disp.	Non disp.	Suicide par saut dans le vide.
16	06.05.2010	Foxconn Longhua	M	24	Hunan	Lu, Xin	Suicide par saut dans le vide. Certains ont dit que c'était le 7 ^e depuis janvier 2010. L'ami de Lu, Tseng, a dit au journaliste que Lu ne cessait de dire qu'il était suivi et menacé.
17	11.05.2010	Foxconn Longhua	F	24	Henan	Zhu, Chenming	Suicide par saut dans le vide.
18	14.05.2010	Foxconn Longhua	M	21	Anhui	Liang, Chao	Suicide par saut dans le vide.
19	21.05.2010	Foxconn Longhua	M	21	Hubei	Na, Gang	Suicide par saut dans le vide.
20	25.05.2010	Foxconn Guanlan	M	19	Hunan	Li, Hai	Suicide par saut dans le vide.
21	26.05.2010	Foxconn Longhua	M	23	Gansu	He	Suicide par saut dans le vide.
22	27.05.2010	Foxconn Longhua	M	25	Hunan	Chen	Suicide par saut dans le vide.
23	20.07.2010	Nanhai	M	18	Hebei	Liu	Suicide par saut dans le vide.
24	04.08.2010	Foxconn Kunshan	F	23	Jiangsu	Liu	Suicide par saut dans le vide.
25	05.11.2010	Foxconn Guanlan	M	23	Hunan	He	Suicide par saut dans le vide.
26	07.01.2011	Foxconn Longhua	F	25	Hebei	Wang, Ling	Non disp.
27	26.05.2011	Foxconn Chengdu	M	20	Non disp.	Hou	Non disp.
28	18.07.2011	Foxconn Longhua	M	21	Non disp.	Non disp. Non disp.	Non disp.
29	23.11.2011	Foxconn Taiyuan	F	21	Shanxi	Li, Rong-Ying	Non disp.
30	01.01.2012	Foxconn Yantai	M	N/A	Non disp.	Jia, Peng-Ran	Travaille au CCPBG-CNP.
31	12.09.2012	Foxconn Guanlan	N/A	22	Heilong-jiang	Yang	Non disp.
32	24.04.2013	Foxconn Zhengzhou	M	24	Henan	Yao	Le syndicat de Foxconn a dit que Yao n'était pas employé par Foxconn. Certains ont dit que Yao n'avait pas signé de contrat parce qu'il n'a travaillé dans l'usine que trois jours.

N°	Date	Site des suicides	Sexe	Age	Lieu de naissance	Nom	Détail de l'évènement
33	27.04.2013	Foxconn Zhengzhou	F	23	Henan	Jin	Enquête en cours.
34	14.05.2013	Foxconn Zhengzhou	M	30			

Comme le montre le *Tableau 3*, les personnes qui se sont suicidées ont des points communs avec Tian Yu. D'abord, elles ont majoritairement moins de 25 ans. Certains récits montrent que le travail chez Foxconn a été leur toute première chance de quitter leur ville natale. Deuxièmement, il s'agit de travailleurs migrants qui viennent de loin. Aucun d'entre eux ne vivait à Shenzhen et un seul vient de Guangdong. Certains témoignages affirment qu'ils étaient dispersés dans un environnement qui leur était étranger à cause d'un système de répartition dans les dortoirs totalement aléatoire. Les deux premières caractéristiques en font des êtres socialement isolés et exclus. Troisièmement, on soupçonne certains cas d'être le résultat de persécution de la part des patrons ou des agents de sécurité dans l'atelier ou dans le dortoir. Par exemple, d'après des informations datant d'avant leur suicide, le cas de Sun Danyong fait apparaître le rôle de la pression intense exercée sur l'atelier par Apple ; le cas de Tian Yu fait apparaître le rôle du management chaotique et passif de Foxconn. Ces informations confirment notre analyse des caractéristiques du despotisme fragmenté mondialisé.

Conséquences des révoltes des ouvriers

Après les suicides en série, Apple comme Foxconn ont subi beaucoup de pression. Bien qu'ils prétendent se réformer, certaines de leurs stratégies sont encore à l'œuvre et continuent d'être observées. Comme nous l'avons déjà mentionné, la réduction des heures supplémentaires contribue à soulager le stress des ouvriers, mais réduit leur salaire. Les ouvriers sur les chaînes de production se plaignent beaucoup plus et déclenchent davantage de grèves sauvages. De plus, pour faire face aux commandes d'iPad et d'iPhone 5 ainsi que pour échapper au regard du public, Foxconn a créé des usines jusque dans le Sichuan et le Henan. Ces provinces accueillent à bras ouverts les investissements de Foxconn et sont prêts à devenir l'agent recruteur de Foxconn. Des ouvriers de tout le pays sont redéployés quand la main-d'œuvre n'est pas suffisante. La réaffectation rend la structure interne chaotique et crée encore davantage de conflits entre le management et les ouvriers.

Une série de révoltes ouvrières a éclaté en 2012. Par exemple, le 2 janvier à Hubei, 300 travailleurs indignés ont menacé de se suicider après s'être vu refuser une augmentation de salaire et une prime. Le 4 juin à Chengdu, certains employés en conflit avec les agents de sécurité les ont empêchés d'attraper un voleur. Une émeute s'est ensuivie. À Taiyun, vers la fin du mois de septembre, un millier d'ouvriers se sont révoltés parce que les travailleurs migrants de différentes provinces (la plupart venaient du Hunan dans ce cas précis) se sont opposés au management de « voyous » des agents de sécurité.

Tableau 4.

Conflits sociaux rapportés par la presse, 2010-2013

Année/ Mois	Lieu	Nombre de personnes	Événement
11/2010	Foshan	6 000-7 000	Les ouvriers de Foxconn ont protesté contre les bas salaires et se sont opposés au projet de la compagnie qui vise à déplacer les sites vers les provinces intérieures de la Chine. Ils ont affirmé avoir demandé une augmentation de salaire aux administrateurs au sommet de la hiérarchie. Ils ont été ensuite menacés de licenciement. Un travailleur anonyme a dit qu'une note d'avertissement leur avait été envoyée stipulant qu'un employé qui se mettrait en grève serait renvoyé. Un autre travailleur a ajouté que leur salaire mensuel était plus bas que celui qui était mentionné au départ ¹ .
01/2012	Wuhan	150	Les travailleurs de Foxconn ayant menacé de se suicider en masse, nous avons interrogé l'un d'entre eux. Les travailleurs se sont finalement laissés persuader au bout de deux jours de descendre du sommet de leur usine de trois étages à Wuhan par les directeurs de Foxconn et les officiels du parti communiste chinois local. Les premières protestations ont eu lieu le 2 janvier lorsque la direction a décidé de déplacer 600 travailleurs vers une nouvelle ligne de production, afin de fabriquer des sacs pour ordinateur pour Acer, une compagnie taïwanaise d'informatique ² .
01/2012	Yantai	1 000 +	Selon des informations sur Internet, les travailleurs de Foxconn Yantai se sont mis en grève à cause des différences de salaires entre les travailleurs. Un cadre de haut niveau a expliqué qu'il s'agissait d'une nouvelle règle. Les administrateurs de l'usine ont séparé les travailleurs pour mieux les diriger. Un des travailleurs a expliqué que leur salaire allait augmenter pour atteindre 1 750 RMB en septembre. Bien que tous aient été promus à E1 (le plus bas niveau des employés officiels de Foxconn), ils n'ont pas reçu le salaire correspondant ³ .
01/2012	Jiangxi	1 000 +	Le 11 janvier, environ 1 000 travailleurs ont protesté pour de meilleurs salaires et des avantages sociaux. Ils s'étaient mis en grève dans l'usine le 10 janvier pour se plaindre des bas salaires, des augmentations de salaire inégales, de la nourriture abominable, et du management rigide. Les rumeurs ont dit que certains travailleurs avaient été arrêtés pendant la manifestation. Un travailleur a expliqué que tout le monde devait en plus déduire 9 RMB de son allocation nourriture et 80 RMB de son salaire. La nourriture n'était vraiment pas bonne, les équipements dans le dortoir étaient infâmes ⁴ .

Année/ Mois	Lieu	Nombre de personnes	Événement
03/2012	Shanxi, Taiyuan	Des centaines	Les travailleurs du site A9 à Taiyuan, Shanxi, se sont mis en grève pour un ajustement de leurs salaires. Certains ont dit que l'ajustement des salaires serait réservé aux administrateurs et aux techniciens. Les travailleurs E1 en particulier n'ont pas bénéficié de l'ajustement des salaires ⁵ .
04/2012	Wuhan	100 +	Pour protester contre les bas salaires, une centaine de salariés s'est rassemblée au sommet de l'usine et a menacé de sauter du bâtiment tous ensemble. Selon un travailleur anonyme, ces salariés travaillaient au DT2, PCBG. Après avoir fusionné les DT2 de Shenzhen et Yantai, l'administration de Wuhan a commencé à contrôler les heures supplémentaires tout en demandant aux employés d'augmenter la production. Donc le revenu a diminué en proportion ⁶ .
06/2012	Chengdu	1 000 +	Deux agents de sécurité se sont précipités pour attraper un voleur et ont hurlé pour demander à tout le monde de les aider. Certains travailleurs qui détestaient les agents de sécurité se sont rassemblés pour entraver leur course. Environ un millier de travailleurs ont jeté des poubelles, des tabourets, des bassines, des pétards et des bières depuis les dortoirs, en détruisant des équipements et en créant une grande agitation. L'usine a appelé la police et certains travailleurs ont été arrêtés ⁷ .
09/2012	Shanxi, Taiyuan	2 000 +	Une émeute s'est produite à Taiyuan, Shanxi. Des milliers de travailleurs ont cassé des objets et même mis le feu à des voitures. 5 000 policiers locaux ont réprimé la révolte ; il semble qu'au moins 10 personnes aient trouvé la mort. Certains ont dit que les heures supplémentaires étaient à l'origine de cette émeute. Pour que le iPhone 5 puisse sortir sur le marché dans les temps, les travailleurs de Foxconn des différentes provinces ont été réunis à Taiyuan afin de travailler uniquement sur cet appareil. L'émeute a découlé d'une bagarre entre un travailleur du Hunan et un agent de sécurité. Les travailleurs du Hunan ont été ensuite passés à tabac, ce qui a déclenché une révolte. Après avoir bu de l'alcool, ces travailleurs du Hunan se sont bagarés avec des agents de sécurité. Entendant cette agitation, d'autres travailleurs se sont ensuite rassemblés pour détruire des équipements de sécurité de l'usine. Ils ont mis le feu aux vélos électriques des agents de sécurité. À deux heures du matin, la police locale et la police anti-émeute sont venues réprimer et arrêter certains travailleurs. L'émeute a été si grave que Foxconn a décrété que l'usine serait fermée une journée et que la circulation serait contrôlée dans un rayon de deux kilomètres ⁸ .
10/2012	Chenzhou	3 000/4 000	China Labor Watch rapporte que l'émeute à Foxconn Chenzhou a éclaté à la suite d'une inspection qualité exagérément sévère. Les travailleurs sur les chaînes de production ont appelé à la grève afin de protester contre les inspections abusives concernant la qualité de l'iPhone5. Les travailleurs et les inspecteurs ont eu une dispute qui a dégénéré en bagarre. Comme certains utilisateurs du iPhone 5 s'étaient plaints que la peinture se détachait de la coque externe, Apple Inc. a demandé à Foxconn d'améliorer leur technologie. Foxconn a rendu l'inspection de la qualité beaucoup plus stricte pour vérifier les coquilles extérieures. Une autre raison possible a pu être l'exigence de travailler pendant les congés ⁹ .

Année/ Mois	Lieu	Nombre de personnes	Événement
11/2012	Shenzhen	5 000	Une révolte se serait produite à Shenzhen Longhua et à peu près 5 000 travailleurs se seraient rassemblés pour protester contre les persécutions de la patrouille. Foxconn a dit officiellement que le conflit n'était pas une émeute, mais une bagarre entre quelques individus concernant les paris. ¹⁰
01/2013	Pékin	1 000 +	Environ un millier de travailleurs se sont rassemblés dans un restaurant, pour demander aux cadres de haut niveau de leur payer l'arriéré de prime de fin d'année. Comme la compagnie n'a pas répondu aux questions clairement et directement, les travailleurs se sont mis en grève jusqu'à minuit. Le gouvernement local a demandé aux policiers de les réprimer. ¹¹
07/2013	Shenzhen	200	Bien que le porte-parole de Foxconn ait nié la grève, 200 travailleurs CCPBG n'ont pas travaillé aujourd'hui. Ils ont marché directement vers le siège social du syndicat, en criant le slogan : augmentez nos salaires ! Un des participants a dit au journaliste que Foxconn avait augmenté les salaires des techniciens de 20 % dans un département spécifique alors que les autres n'ont pas obtenu d'augmentation. Faire des heures supplémentaires était une deuxième raison de la grève. Foxconn a limité les heures supplémentaires et donc le salaire a diminué. ¹²
07/2013	Foshan	1 500 +	Environ 1 000 travailleurs se sont rassemblés dans le hall et ont refusé de retourner travailler. Les travailleurs ont dit que l'usine ne respectait pas le contrat et voulait reporter le jour de travail. Une participante au conflit, M ^{lle} Chan, pensait que la compagnie avait l'intention d'éviter de lui verser une indemnité. ¹³

Note : Nous avons recueilli ces communiqués sur les actions collectives chez Foxconn dans les médias anglais, chinois, et taiwanais, mais avons découvert que toutes ces informations importantes ont été révélées après les suicides en série.

1. Voir *Apolou News Site Web* : <http://tw.aboluowang.com/news/2010/1120/186163.html#.UjJaKj-t3HR>
2. *The Telegraph* 11.01.2012. Site Web: <http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/asia/china/9006988/Mass-suicide-protest-at-Apple-manufacturer-Foxconn-factory.html>
3. *China Labour Bulletin*, 15.03.2012. Site Web: <http://www.clb.org.hk/schi/content/>
4. *Tainya News*, 14.01.2013. Site Web: <http://bbs.tianya.cn/post-news-270876-1.shtml>
5. *Chinese Collective Bargaining Forum*, 15.03.2012/03. Site web <http://www.jitp.cn/a/report/news/labor/2012/0315/2690.html>
6. *Epoch Times*, 16.04.2012. Site Web: <http://www.epochtimes.com/b5/12/4/26/n3575261.htm>
7. *Apple Daily Hong Kong*, 07.06.2012. Site Web: <http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20120607/34282953/>
8. *Apple Daily Hong Kong*, 25.09.2012. Site Web: <http://hk.apple.nextmedia.com/news/art/20120925/18024513>
9. *Epoch Times*, 07.10.2012. Site Web: <http://www.epochtimes.com/b5/12/10/7/n3700018.htm>
10. *The Liberty Times*, 12.11.2012. Site Web: <http://iservice.libertytimes.com.tw/liveNews/news.php?no=722517&type=%E5%9C%8B%E9%9A%9B>
11. *The World Journal*, 23.01.2013. Site Web: <http://blog.udn.com/tpa285/7250548>
12. *Netease News*, 25.07.2013. Site Web: <http://money.163.com/13/0725/13/94KPIT2500254TT5.html>
13. *Chinese Collective Bargaining Forum*, 24.07.2013. Site Web: <http://jitp.cn/a/report/news/labor/2013/0724/4632.html>

Le Tableau 4 illustre d'autres actions collectives des ouvriers de Foxconn relayées par les médias anglais, taiwanais et chinois. En premier

lieu, la plupart des conflits ont éclaté à la suite d'une réaffectation d'ouvriers dans des lieux très éloignés dans le cadre de commandes urgentes des marques. Deuxièmement, ces mouvements sont habituellement conduits par des contremaîtres chinois, hommes et femmes, et des ingénieurs de rang inférieur. Troisièmement, dans certains cas, les différents niveaux de salaires et de possibilité de promotion dans les BG et les BU ont créé une inégalité interne chez Foxconn qui engendre un mécontentement parmi les ouvriers. Tous ces événements ne se produiraient probablement pas dans une compagnie qui pratiquerait un management transparent et bien conçu. Au contraire, l'exigence du marché, surtout en ce qui concerne Apple, et le management chaotique et fragmenté de Foxconn n'ont fait qu'attiser les révoltes.

Discussion et conclusion

Dans cet article, nous avons tenté d'approfondir l'explication du fonctionnement de l'usine mondialisée en Chine. À partir des premières observations sur le « despotisme local » chinois, nous montrons que l'usine mondialisée peut être associée à un autre sous-type de fonctionnement de la production capitaliste, le despotisme fragmenté mondialisé. Le terme « mondialisé » fait référence à la forte influence des marques internationales à travers les CGV ; « fragmenté » fait référence aux clivages horizontaux et verticaux entre les employés ; et « despotisme » évoque le pouvoir managérial arbitraire dans l'atelier. Comparé à l'entreprise moderne idéale vue de l'Occident et du Japon (Edwards, 1979 ; Dore, 1973), le despotisme fragmenté mondialisé subi par 1,5 million d'ouvriers se rapproche davantage du fonctionnement du parti communiste chinois lui-même – certains parlent de « régime autoritaire fragmenté » (Lieberthal et Oksenberg, 1988 ; Mertha, 2009).

Nous croyons que certaines caractéristiques du despotisme fragmenté mondialisé sont responsables des suicides et des révoltes ouvrières. Les exigences impitoyables des clients, surtout de la part d'Apple, ont contraint le groupe Foxconn à réorganiser fréquemment la structure de la gouvernance d'entreprise et à réaffecter la main-d'œuvre au niveau national. À partir de l'étude du cas de la personne qui a survécu au suicide, nous observons que le fonctionnement de l'usine mondialisée disperse les ouvriers qui se retrouvent alors dans des situations désespérées. Nous observons aussi que la même cause a entraîné le mécontentement des travailleurs migrants et pourrait mener à la révolte les plus rebelles d'entre eux.

Dans une certaine mesure, le gouvernement chinois est responsable à cause de sa politique de *laissez-faire* sur le marché du travail depuis de nombreuses années. Ironiquement, quand les gouvernements locaux ont essayé d'imposer une loi sur les mauvaises conditions de travail après les suicides en chaîne des ouvriers de Foxconn, le salaire minimal légal très bas et la contrainte sur les heures supplémentaires qui a réduit le niveau du salaire habituel et a provoqué le mécontentement des ouvriers, ce qui pourrait à l'avenir déclencher davantage de grèves sauvages et d'émeutes.

Compte tenu de l'évolution des produits électroniques comme le smartphone et les tablettes et la saturation de leur marché, le fonctionnement de l'usine mondialisée est confrontée à la crise de sa marge bénéficiaire ; les recettes de Foxconn s'effondrent, car la part de marché de Apple se réduit lentement. Sans avoir recours à la recherche et au développement, l'équipementier Foxconn aura bien du mal à faire évoluer sa technologie industrielle. La structure du despotisme fragmenté mondialisé pourrait encore amoindrir sa performance. D'après nos entretiens, certains clans de la direction taiwanaise et certains ouvriers qualifiés chinois semblent maintenant simplement quitter le groupe avec toutes leurs compétences et leurs connaissances. Avec la concurrence qui règne sur le marché et la pression des clients et des ouvriers, nous pouvons difficilement imaginer que ce fonctionnement survive.

Certains analystes du travail et certains militants condamnent Foxconn pour ses aspects totalitaires. Nous sommes d'accord sur le fait que le pouvoir de la direction de cette compagnie est despotique. Cependant, nous réfutons les descriptions qu'en ont faites les media d'affaires qui ont soit critiqué soit fait l'éloge du leadership de Gou. Comme nous l'avons mis en lumière, Foxconn est une organisation industrielle chaotique et fragmentée avec de sérieuses contradictions internes. Nous nous attendons à ce que le leadership soit incapable de sauver le groupe de son récent déclin. L'usine mondialisée est un modèle temporaire dans une période historique particulière du développement capitaliste chinois. Ce n'est pas un « modèle chinois » parfait ou intouchable et il ne représente pas l'avenir de la production capitaliste. Le fonctionnement de l'usine mondialisée subit maintenant sa propre crise et les suicides et la résistance des ouvriers témoignent d'une certaine façon de sa fin.

Thung-Hong Lin, Wei-Ling Tseng, Yi-Ling Lin
 Institut de Sociologie, Academia Sinica
 128 Sec. 2 Academia Rd., Nankang, Taipei 11529, Taiwan
 Email : zoo42@gate.sinica.edu.tw
 Tel. : 886-2-26525127. Fax : 886-2-26525

Bibliographie

- BARON P., and SWEEZY P., 1966, *Monopoly Capital*, Monthly Review Press, New York.
- BBC NEWS, 2013. "Work resumes at Foxconn factory," 25 sept., 2013, Site Web de la BBC : <http://www.bbc.co.uk/news/business-19710397> (Date de la visite : 10 sept, 2013).
- BRAVERMAN H., 1974, *Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press.
- BURAWOY M., 2005, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, édition chinoise, Taipei, Socio Publish. [1979].
- BURAWOY M., 1985, *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*, Londres, Verso.
- BURAWOY M. et LUKAČS J., 1992, *The Radiant Past: Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*, Chicago et Londres, the University of Chicago Press.
- DORE R. Ph., 1973, *British Factory, Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, Londres, Allen & Unwin.
- EDWARDS R. C., 1979, *Contested Terrain: the Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York, Basic Books.
- GEREFFI G. & KORZENIEWICZ M. (Ed.), 1994, *Commodity Chains and Global Capitalism*, New York, Praeger.
- HIRSHMAN A. O., 1970, *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- KRAEMER K. L., GREG L., et JASON D., 2011, "Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone." http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value_iPad_iPhone.pdf (Date de la visite : 2 mars 2012)
- LEE C. K., 1995, "Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Market, and Production Politics in the South China Economic Miracle", *American Sociological Review*, 60 (3) : 378-97.
- LEE C. K., 1998a, "The Labor Politics of Market Socialism: Collective Inaction and Class Experiences among State Workers in Guangzhou", *Modern China*, 24 : 3-33.
- LEE C. K., 1998b, *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*, Berkeley, University of California Press.
- LEE C. K., 2007, *Working in China: Ethnographies of Labor and Workplace Transformations*, Londres, Routledge.
- LIEBERTHAL K. et OKSENBERG M., 1988, *Policy Making in China: Leaders, Structures, and Processes*, Princeton, N.J., Princeton University Press.
- MERTHA A., 2009, "Fragmented Authoritarianism 2.0": Political Pluralization in the Chinese Policy Process, *The China Quarterly*, 200 : 995-1012.
- MISHKIN S., 2013, "Apple Builds Relations Beyond Foxconn." *The Financial Times*, May 14, Site Web FT: <http://www.ft.com/cms/s/0/b3ef10b4-bca1-11e2-9519-00144feab7de.html> (Date de la visite : 10 sept. 2013).
- NAUGHTON B., 1995, *Growing Out of the Plan: Chinese Economic Reform, 1978-1993*, Cambridge, Cambridge University Press.
- NAUGHTON B., 2007, *The Chinese Economy: Transitions and Growth*, MIT Press, MA, Cambridge.

- POLANYI K., 1957, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Boston, Beacon Press.
- PUN N., CHAN J., et SELDEN M., 2013, *Separate Dreams: Apple, Foxconn and a New Generation of Chinese Workers* (publication à venir).
- PUN N., et LU H., 2010, "Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China." *Modern China*, 36 (5) : 493-519.
- REISINGER D., 2012, "Foxconn Worker Riot Leads to Arrests, Damage in Chengdu." June 8, Site web de CNET : http://news.cnet.com/8301-1001_3-57449467-92/foxconn-worker-riot-leads-to-arrests-damage-in-chengdu/ (Date de la visite : 10 sept., 2013).
- SELDEN M. et WU Jieh-min, 2010, "The Chinese State, Suppressed Consumption and Structures of Inequality in Two Epochs." Article présenté à la conférence : "Authoritarianism in East Asia," the Southeast Asia Research Centre, City University of Hong Kong.
- SO A. Y., 2003, "The Changing Pattern of Classes and Class Conflict in China". *Journal of Contemporary Asia*, 33 (3) : 363-376.
- WALDER A. G., 1983, "Organized Dependency and Cultures of Authority in Chinese Industry", *The Journal of Asian Studies*, 43 : 51-76.
- WALDER A. G., 1986, *Communist Neo-traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*, Hong Kong, Oxford University Press.
- WU X., 2002, "Work Units and Income Inequality: the Effect of Market Transition in Urban China", *Social Force*, 80 (3) : 1069-1099.
- WU X., 2006, "Communist Cadres and Market Opportunities: Entry into Self-employment in China, 1978-1996", *Social Force*, 85 (1) : 389-411.
- WU X., 2007, "Economic Transition, School Expansion, and Educational Inequality in China, 1990-2000", University of Michigan Population Studies Center Working Paper.
- WU X., et TREIMAN D. J., "Inequality and Equality under Chinese Socialism: The Hukou System and Intergenerational Occupational Mobility", *The American Journal of Sociology* 113 (2) : p.415-45, 2007.
- WU X., et TREIMAN D. J., 2004, "The Household Registration System and Social Stratification in China: 1955-1996", *Demography*, 41 (2) : 363-384.
- YANG D.Y.R., 2012, "Brave new world? An exploration of the migrant workers' urbanism in Shenzhen's Foxconn Town", in WU F.L., CHANG F.C. et WEBSTER C.(eds), *Villages in Urban China: Migrants and Urbanized Villages in Chinese Cities*, Ch.8, Londres, Routledge, (publication à venir).
- ZHANG L., 2008, "Lean Production and Labor Controls in the Chinese Automobile Industry in an Age of Globalization", *International Labor and Working-Class History (ILWCH)*, vol. 73 : 24-44.

Mots clés : *Processus de travail, usine mondialisée, Chine, Foxconn, chaîne globale de valeur, suicide.*

Suicides and Rebels in a World Factory: About the Global Fragmented Despotism Works in Foxconn

Abstract : *In this article we describe some special characteristics of the world's greatest factory – in terms of the number of employees – belonging to the Taiwanese enterprise, Foxconn group in Shenzhen, China. We argue that the factory regime has been shaped by three key elements: (1) internal globalization; (2) organizational fragmentation: the vertical fraction of business groups (BGs) and the horizontal segmentation of employees belonging to different nationalities and, (3) workplace despotism. According to the three elements, we name the factory regime as a "global fragmented despotism." The organizational structure of world factory may be helpful for explaining Foxconn's poor labor conditions and workers' suicides happened in 2010.*

Keywords : *Labor process, world factory, China, Foxconn, global commodity chain, suicides.*

Suicidios y revueltas en una fábrica mundializada : el funcionamiento del despotismo fragmentado mundializado en Foxconn

Resumen : *En este artículo describimos las características específicas de la más grande fábrica mundializada – en términos del número de empleados – que pertenece al grupo taiwanés Foxconn en Shenzhen, China. Mostramos que el funcionamiento de la fábrica se encuentra articulado alrededor de tres elementos claves : (1) la globalización interna; (2) la fragmentación organizacional, el fraccionamiento vertical de los business groups (BG) y la segmentación horizontal de los empleados pertenecientes a diferentes nacionalidades; (3) el despotismo en el lugar de trabajo. Estos tres elementos nos conducen a calificar el funcionamiento de la fábrica como « despotismo fragmentado mundializado ». La estructura organizacional de la fábrica mundializada es particularmente útil para explicar las terribles condiciones de trabajo en vigor en Foxconn y los suicidios de los trabajadores que tuvieron lugar en 2010.*

Palabras claves : *Procesos de trabajo, fábrica mundializada, China, Foxconn, cadena global de valor, suicidio.*