



HAL
open science

Caroline Datchary, La Dispersion au travail, Octares Editions, Toulouse, 2011, 206 p.

Guillaume Lecoœur

► **To cite this version:**

Guillaume Lecoœur. Caroline Datchary, La Dispersion au travail, Octares Editions, Toulouse, 2011, 206 p.. Nouvelle Revue du travail, 2012, 1, 10.4000/nrt.430 . hal-04143603

HAL Id: hal-04143603

<https://hal.science/hal-04143603>

Submitted on 4 Dec 2023

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.

La nouvelle revue du travail

1 | 2012

Temps professionnels éclatés, TIC et urgences

Recensions et notes critiques

Caroline Datchary, *La Dispersion au travail*

GUILLAUME LECOEUR

<https://doi.org/10.4000/nrt.430>

Référence(s) :

Caroline Datchary, *La Dispersion au travail*, Octares Editions, Toulouse, 2011, 206 p.

Texte intégral



Afficher l'image

- 1 Impression de ne pas pouvoir faire totalement son travail, insatisfaction, Trouble Musculo- Squelettique, mais aussi sentiment d'efficacité, d'excitation et parfois de plénitude. Ces sensations, bien qu'ambivalentes, ont néanmoins un point commun selon Caroline Datchary : elles sont engendrées par des situations de « dispersion au travail ». Mutation du travail oblige, les toujours Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) ont fait leur apparition, la pression concurrentielle s'est accrue et les normes managériales ont changé, accentuant ainsi les charges sur le salarié qui se trouve souvent aux prises avec une multitude de tâches à gérer en un temps souvent réduit. Malgré cela, et c'est tout l'enjeu de ce livre, les



situations de dispersion restent éludées par une organisation du travail où le modèle du plan, dérivé du taylorisme, reste dominant (p. 20). Ce manquement, l'auteure estime important de le combler par un travail de déconstruction puis de formalisation de la notion de dispersion qui, trop souvent péjorative, reste d'après elle insuffisamment objectivée. Après avoir défini la notion comme des « situations de travail où la personne est fréquemment confrontée à des engagements multiples dans un empan temporel serré » (p. 31), l'auteure se lance dans sa démonstration. Armée d'un sérieux travail d'investigation qui mêle habilement diversité des terrains et inventivité des approches méthodologiques, elle s'attache à montrer que les situations de dispersion, différentes selon les environnements de travail, sont aussi appréhendées diversement selon les professions. Plusieurs mondes professionnels, les conducteurs de travaux, les *traders*, les managers et les métiers de l'évènementiel sont ainsi analysés par le prisme d'une démarche ethnographique comparative (p. 32). À chaque fois, l'auteure scrute minutieusement, et en variant les temporalités d'analyse, toutes les situations interprétées comme relevant de la dispersion. Chaque terrain est appréhendé dans sa spécificité et associé à une méthode d'observation propre. Dans le cas des managers par exemple, l'observation a été prolongée par un enregistrement vidéo de l'activité (p. 89) et par des séances d'auto-confrontation (p. 117). Tout en prenant en considération la diversité des situations, l'enjeu reste cependant d'établir des comparaisons et des « parentés » (p. 155) pour enfin forger une nouvelle catégorie dont l'ouvrage souhaite sceller la pertinence, tant sur le plan épistémologique que praxéologique.

2 Original de par la multiplicité des focales utilisées pour dévoiler les situations de dispersions (les paragraphes qui décrivent l'activité professionnelle sur un temps très court sont particulièrement signifiants, p. 61, 76, 121), c'est un équilibre entre rigueur théorique, exigence méthodologique et approche pragmatique que Caroline Datchary semble avoir trouvé, prenant du même coup le risque de la dispersion... Outre la clarté du raisonnement, des fils rouges, notamment sur la question des usages différenciés des NTIC selon les activités étudiées, permettent cependant de sceller la cohérence de l'analyse et d'éviter cet écueil. Ainsi la réflexion sur le rôle des NTIC dans les situations de dispersion est-elle particulièrement intéressante : peu utilisés par les conducteurs de travaux, celles-ci sont en revanche totalement intégrées au monde du *trader* car indispensables pour affronter la diversité continue des tâches. Dans cet univers, il convient donc de « s'équiper pour mieux se disperser » (p. 53). Les managers les utilisent quant à eux davantage en relation avec des « artefacts transitionnels » (p. 101) comme le cahier afin de combler « le manque d'intégration de l'environnement technologique » (p. 100). L'observation réalisée dans les deux agences d'évènementiel illustrent aussi leur ambivalence : à la fois particulièrement utiles pour gérer certaines situations propres au métier (économie de temps dans des situations d'urgence), elles sont aussi un poids important lorsque l'activité ne s'y prête pas ou lorsque les salariés n'ont pas les compétences techniques nécessaires (p. 143). Le recours au collectif apparaît alors comme un élément d'autant plus important (p. 130).

3 La thèse présentée, qui s'appuie sur de solides matériaux, est donc très convaincante. Une fois construite et laissée libre, la nouvelle catégorie n'en reste pas moins sujette à interprétations. C'est probablement sur ce point qu'il semble nécessaire de prolonger la réflexion : quels enjeux posent son utilisation et sa potentielle diffusion dans le monde du travail ? Cette question, traitée en filigrane, reste néanmoins en suspens. Bien que construite par l'auteure sur des bases objectives, la catégorie de dispersion n'échappe pas à la problématique des conséquences de la multi-activité sur le travail. D'un côté, il est certain que la reconnaissance de la notion de dispersion, conçue comme une « compétence » que l'on peut cultiver (p. 162), pourrait être un moyen pour le salarié d'avoir davantage prise sur un environnement de plus en plus exigeant, notamment en permettant de davantage valoriser son expérience (p. 166). La « consistance » (p. 166) requise pour gérer la dispersion pose néanmoins, d'un autre côté, le problème de la diversité de l'impact des situations de dispersion sur les personnes et les corps, avec tout ce que cela implique, aussi bien en termes de qualité du travail que de santé (p. 164). Ainsi l'auteure ne manque-t-elle pas, en conclusion, de

signaler l'importance de ces facteurs, faisant de l'utilisation de la notion de dispersion une question nécessairement éthique dont l'utilisation ne doit pas échapper à une critique à la hauteur de la pertinence de cette nouvelle catégorie de pensée.

Pour citer cet article

Référence électronique

Guillaume Lecoœur, « Caroline Datchary, *La Dispersion au travail* », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 1 | 2012, mis en ligne le 10 décembre 2012, consulté le 27 juin 2023. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/430> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.430>

Auteur

Guillaume Lecoœur
LISE-CNAM-CNRS

Droits d'auteur



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International - CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

