

**Note d'information  
du Centre d'études  
et de recherches  
sur les  
qualifications**

ARCHIVES



n° 43

10 septembre 1977

# **LES EFFETS DE L'ÉVOLUTION DES TECHNIQUES SUR LE TRAVAIL DANS LE GROS ŒUVRE DU BATIMENT**

## **(Conséquences sur les besoins en formation)**

*Cette étude sur le gros œuvre du bâtiment a été conçue pour apporter un essai de réponse à un certain nombre de questions qui, tant du point de vue de l'étude du travail que de l'évaluation des besoins en formation professionnelle, demeurent à ce jour fondamentales :*

*— dans quelle mesure l'évolution des techniques dans le gros œuvre du bâtiment le conduit-elle inéluctablement vers une industrialisation qui se traduirait par l'adoption de modèles de fonctionnement taylorien tels qu'ils se sont développés dans de nombreux secteurs industriels ?*

*— dans quelle mesure les conséquences sur le travail observées dans les autres secteurs d'activité se retrouvent-elles dans le bâtiment, avec un dessaisissement des tâches de préparation et de contrôle technique du chantier au profit de services techniques fonctionnels, ainsi qu'une parcellisation du travail de son personnel ouvrier ?*

*— peut-on comprendre enfin les discours intéressant la profession selon lesquels on aurait d'une part une baisse dans les qualifications des ouvriers utilisés pour la mise en œuvre des techniques industrialisées et d'autre part des pénuries d'ouvriers qualifiés bloquant ainsi le développement de cette même industrialisation ? Peut-on également comprendre pourquoi les formations sont jugées inadaptées aux besoins exprimés par la profession ?*

## I. — LA CONCEPTION DE L'ÉTUDE [RAPPEL (1)]

L'étude, réalisée avec la collaboration des Echelons régionaux de l'emploi du ministère du Travail et la direction du Bâtiment, des travaux publics et de la conjoncture du ministère de l'Équipement et avec l'aide technique du Groupement de la formation continue du bâtiment et des travaux publics (G.F.C.B.T.P.) ainsi que des experts de la profession, a été conçue à partir d'un certain nombre d'acquis méthodologiques qui expliquent les choix retenus pour sa conception.

• Un examen approfondi des informations disponibles sous des formes statistiques avait montré que ces dernières, tant dans la nature de leur contenu que dans leurs modalités de présentation et leurs qualités de représentation, n'étaient pas adaptées au traitement du problème posé.

En effet les informations :

- sur les techniques utilisées par les entreprises sur les chantiers étaient inutilisables ;
- économiques sur les entreprises, n'étaient disponibles que sous forme agrégée en catégories non pertinentes ;
- sur les emplois, représentaient une réalité conventionnelle éloignée du travail effectif réalisé.

De plus aucun passage direct entre ces trois types d'information n'était possible.

• L'hypothèse de l'existence d'une contrainte technique sur le travail demandait beaucoup de circonspection : la littérature sur le sujet présentait des conclusions contradictoires ; les travaux faits par le CEREQ sur des secteurs industriels mettaient en évidence quant à eux la relativité de cette contrainte.

• Pour tester valablement cette hypothèse il fallait construire des instruments de collecte d'information présentant des caractéristiques précises et adaptées de façon spécifique au gros œuvre du bâtiment.

• Le domaine d'observation devait être centré non sur l'entreprise dans son ensemble mais sur le processus de réalisation des ouvrages et sur le chantier correspondant, en portant une attention particulière à son articulation avec l'entreprise.

• Etant donné les grandes difficultés que posaient les constructions directes des indicateurs à utiliser pour l'analyse, il importait de construire des questionnaires semi-ouverts de façon à assurer une couverture de l'information suffisante ; d'où la mise en place d'une enquête qualitative.

• Mais les diversités de situations rencontrées dans les caractéristiques des chantiers impliquaient en contrepartie une collecte d'observations en nombre relativement élevé pour ce type d'enquêtes, de façon à assurer une signification minimale aux résultats obtenus, d'où un nombre d'enquêtes réalisées dans 60 chantiers.

---

(1) Une présentation plus complète de la conception de l'étude a été faite dans la Note d'information du CEREQ n° 22 « L'évolution des qualifications dans le bâtiment » 25 octobre 1974.

## II. — LA RÉALISATION DE L'ÉTUDE

**S'appuyant, pour l'essentiel, sur une analyse de type économique, l'étude a nécessité la construction d'un certain nombre d'indicateurs.**

### II-1. — PRINCIPES DE LA DÉMARCHE RETENUE

**On a considéré au départ que l'industrialisation correspond à la rencontre de trois éléments :**

- **une association « marché-produits-clients » ;**
- **des techniques mises en œuvre ;**
- **un mode d'organisation ;**

**le travail utilisé dans la réalisation du produit (l'ouvrage) résultant de la combinaison de ces trois éléments.**

**L'industrialisation est considérée comme un moyen mis en œuvre par l'entrepreneur pour atteindre un objectif qu'il ne peut pas éviter dans son contexte actuel : faire du profit.**

L'analyse a donc été implicitement placée dans le cadre de la recherche de l'efficacité par l'entrepreneur et s'appuie sur le principe de sa rationalité économique. Elle a tenu compte pour cela de la nature de la main-d'œuvre dont l'entrepreneur pourrait disposer.

Mais l'approche sociologique partielle fait que des aspects probablement importants du problème tels que les négociations entre groupes à tous les niveaux ne figurent pas dans l'étude.

**Ainsi donc, outre le travail mis en œuvre dans le processus de production du chantier pris comme la variable à expliquer, quatre grands groupes de variables explicatives ont été retenus :**

- **les produits - marché - clients ;**
- **les techniques ;**
- **l'organisation ;**
- **la main-d'œuvre utilisée.**

La combinaison de ces groupes de variables conduit à des typologies déjà complexes.

### II-2. — LES INDICATEURS

**Ils sont constitués par les quatre groupes de variables précédents et sont articulés autour de tâches associées à la mise en œuvre d'un ouvrage selon une technique déterminée.**

#### A. — Le travail.

Il correspond à des listes de tâches qui ont été construites à partir de discussions avec les professionnels. Une liste a été établie pour chaque technique retenue associée à la réalisation de sous-ensembles



ou familles de travaux (2). La validité de ces dernières a été vérifiée pour chaque observation. Pour chacune d'elle on a repéré la présence des tâches sur la technique étudiée de même que leur attribution aux personnes, en précisant les modalités de ces attributions : attribution spécifique, ou indifféremment à plusieurs personnes (attribution aléatoire).

## B. — Produit - Marché - Clients.

- **Le produit** (ouvrage) a été défini par :

- la taille représentée par la surface constante ;
- la combinaison technique définie par les techniques utilisées pour les principaux éléments de structure de l'ouvrage : structure porteuse, plancher, façade ;
- la technique dominante : technique caractérisant au moins deux des trois éléments principaux de la structure de l'ouvrage ;
- le degré de répétitivité : caractéristique répétitive de la technique dominante.

- **Le client** est caractérisé par sa nature (privée, publique) ainsi que par la nature des relations que l'entreprise entretient avec lui : présence de promotion par exemple (cette information n'a pas été demandée systématiquement).

- **Le marché** a été appréhendé de façon non systématique à travers le degré de concurrence.

## C. — L'organisation.

A été caractérisée par l'importance des services techniques (travaux d'étude, de méthode) ainsi que les modes de calculs des temps (temps alloués pour faire un travail donné) et les rôles respectifs des bureaux d'études, conducteurs de travaux et chefs de chantier.

## D. — La main-d'œuvre utilisée.

Pour chaque personne qui intervient sur le processus de mise en œuvre de la technique et qui réalise les tâches, on a demandé :

- le niveau de qualification donné par les classifications, une attention particulière étant portée à l'homogénéité des équipes intervenantes du point de vue de leur classification ;
- l'ancienneté dans le secteur, l'entreprise, sur la technique ;
- la nationalité ;
- les interventions effectuées en dehors de la technique observée ;
- la forme de rémunération (au mois, à la tâche...).

---

(2) Dix familles de travaux ont été distinguées, coffrage, ferrailage, préfabrication du béton, bétonnage, fabrication d'éléments préfabriqués, montage d'éléments préfabriqués, précontrainte, maçonnerie, revêtement-enduisage-finitions, conduite d'engins.

## E. — L'entreprise.

A été caractérisée sur des critères classiques :

- la taille (effectifs, chiffre d'affaires) ;
- la structure du chiffre d'affaires selon les ouvrages réalisés ;
- la politique de spécialisation sur les produits ;
- la politique de spécialisation sur les techniques et sur les procédés (non systématique) ;
- l'intégration de la fonction commerciale « promotion ».

## F. — Les techniques.

Outre les familles de travaux techniques précédemment citées, les techniques ont été repérées en fonction de leur rôle dominant par rapport à l'ensemble des techniques de gros œuvre utilisées. Ces techniques dominantes ont été retenues comme technique classante des observations.

Exemple de famille de travaux : le coffrage.

Coffrages traditionnels .....	}	Coffrages horizontaux.
		Coffrages verticaux.
Coffrages outils .....	}	Banches.
		Tables.
		Tunnels.
		Poteaux.
Coffrages complexes .....	}	Glissant.
		Grimpant.
		Roulant.

## III. — LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Ils intéressent les débats sur le rôle contraignant des techniques, le rôle médiateur de l'organisation, l'influence de la taille et plus largement la recherche des facteurs explicatifs de la structuration du travail.

### III-1. — LE RÔLE DES TECHNIQUES

On constate que :

- les tâches correspondant à la réalisation d'un ouvrage différent en fonction des techniques utilisées ;
- lorsqu'on classe les techniques selon un ordre de modernité croissante, il existe une tendance globale à une parcellisation croissante du travail ouvrier ;
- pour chaque technique il existe des écarts relativement larges dans les taux de parcellisation. Les plages couvertes sont plus étroites pour les techniques les plus récentes (préfabriqué, tunnel), elles sont plus larges pour les techniques intermédiaires (banches et tables).

**A partir de ce constat on peut considérer que si en grande tendance les techniques paraissent s'ordonner en rapport avec des niveaux de parcellisation du travail, et que cette liaison est plus forte pour les techniques les plus modernes, il existe en règle générale une grande latitude de parcellisation du travail par rapport aux techniques. Ces dernières ont par contre une influence incontestable sur le contenu des tâches à réaliser (voir tableau 2).**

### III-2. — LE ROLE DE L'ORGANISATION ET DE LA TAILLE

**Comme pour les techniques on constate un lien réel entre chacune de ces deux variables, prises une à une, et la parcellisation du travail ouvrier, mais toujours avec des dispersions importantes.**

Cependant une étude des liaisons entre techniques/organisation/taille (que ce soit des entreprises ou des chantiers) montre que ces trois variables sont fortement liées entre elles.

Il est donc rigoureusement impossible d'imputer à l'une ou l'autre d'entre elles une influence déterminante sur la parcellisation du travail. Il faut rechercher comment l'ensemble des variables retenues pour l'analyse s'articulent d'une part entre elles et d'autre part avec le travail. C'est de l'étude des types ainsi obtenus que peuvent ressortir les réponses les plus significatives.

### III-3. — LES FORMES D'INDUSTRIALISATION EN RAPPORT AVEC LES MODÈLES TAYLORIENS

L'industrialisation n'a touché qu'une partie du processus de construction qui globalement demeure aléatoire. Ainsi les entreprises de gros œuvre tendent à retenir du taylorisme ses principes essentiels (contrôle des temps, prévisibilité du travail, méthodes sophistiquées de préparation du travail et de contrôle) mais ne l'appliquent pas dans les mêmes conditions.

Les entreprises qui paraissent les plus au fait introduisent dans le modèle taylorien une souplesse de fonctionnement destinée à maîtriser la marche aléatoire du processus en substituant à une organisation rigide et centralisée, une organisation plus décentralisée autour du « conducteur de travaux », les services techniques étant utilisés différemment.

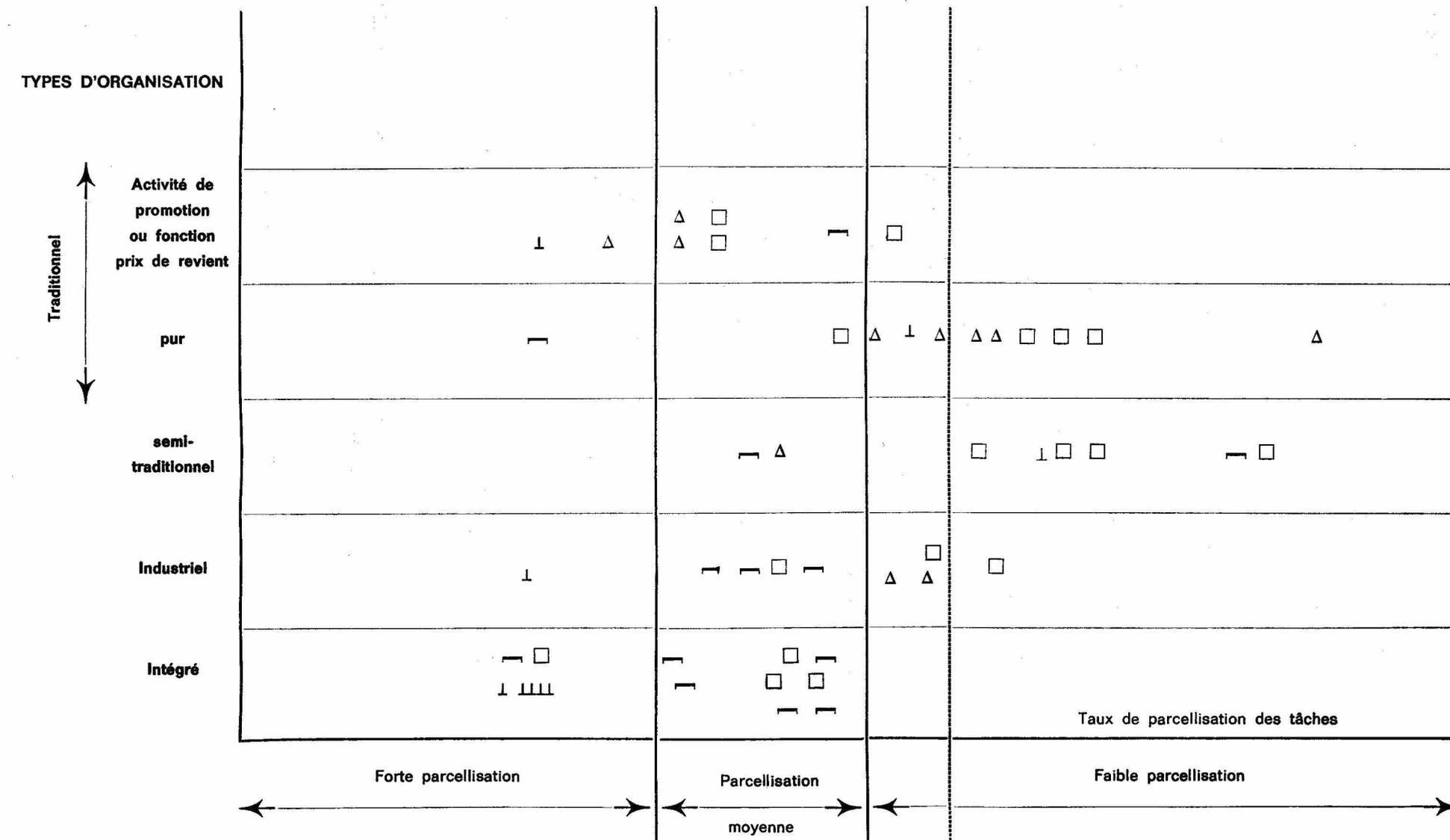
Nous verrons que ce sont ces entreprises qui ont les taux de division du travail les plus élevés.

### III-4. — LES FACTEURS EXPLICATIFS DE LA PARCELLISATION

**Lorsque l'on retient l'ensemble des variables, on constate que les taux de parcellisation du travail ouvrier :**

- **les plus faibles, s'observent dans des petites entreprises utilisant les techniques et les modes d'organisation les plus traditionnels, et réalisant de petits chantiers.** Leur personnel peut intervenir sur plusieurs techniques. Il possède en règle générale une ancienneté relativement élevée dans le secteur et dans l'entreprise. Les équipes tendent à être composées

TABLEAU 2. — MODES DE RÉPARTITION DES TACHES PAR TYPES D'ORGANISATION ET PAR TECHNIQUES



- Δ Maçonnerie
- Banches et tables
- ┆ Tunnel
- ┆ Montage d'éléments préfabriqués

d'ouvriers à niveau de classification en moyenne élevé et homogène. Les rémunérations se font à l'heure ou au rendement ;

- **les plus élevés, dans les grandes entreprises qui utilisent les techniques les plus modernes et adoptent des modes d'organisation de type industriel.** Elles réalisent de gros chantiers, leur personnel est spécialisé sur une technique, il possède une ancienneté dans l'entreprise différenciée, de même que des niveaux de classification hétérogène. Les modes de rémunération peuvent être à l'heure ou au rendement ;
- **qui ont une valeur moyenne correspondent soit à des situations intermédiaires sur l'ensemble des variables soit à des positions extrêmes sur certaines d'entre elles mais avec des valeurs opposées.** Ainsi on trouvera à ce niveau des petites entreprises utilisant des techniques plutôt traditionnelles mais qui se sont spécialisées sur l'usage de ces techniques et qui ont adopté une organisation de type industriel.

**D'une façon un peu plus générale** les taux de parcellisation tendent à s'élever en fonction de la pression que peuvent exercer les clients sur l'entreprise, de même qu'en fonction du degré d'intégration de la fonction commerciale par cette dernière. On pourra trouver également avec des taux de parcellisation élevés, des petites entreprises (moins de 200 salariés) étroitement spécialisées sur des techniques modernes.

**A l'inverse** parmi les grandes entreprises, on trouvera des taux de parcellisation relativement bas chez celles qui interviennent sur des chantiers importants mais avec des techniques plus traditionnelles (banches et tables par exemple) et des équipes de tâcherons, homogènes du point de vue des classifications, présentant une forte ancienneté dans le secteur et payés au rendement.

### III-5. — ESSAIS D'INTERPRÉTATION

Bien que cet aspect n'ait pu être directement appréhendé dans l'étude, l'essentiel du problème de l'entrepreneur paraît bien demeurer celui de la rentabilité. Dans la recherche de cette rentabilité, les techniques aussi bien que la main-d'œuvre ne sont que des moyens qui peuvent être utilisés de façon variée en fonction de la spécificité des problèmes à résoudre. Il semble que de ce point de vue le type d'ouvrage et le rapport avec le client jouent un rôle directeur déterminant.

Lorsque les ouvrages dans leur totalité ou par leurs sous-ensembles permettent une répétitivité d'exécution, les techniques les plus modernes peuvent être pleinement utilisées dans leur logique de conception ; le personnel ouvrier peut être alors également utilisé à plein dans cette logique et on assiste à la mise en place des systèmes du type taylorien avec une parcellisation du travail d'autant plus grande que ces systèmes sont du type « taylorien adapté » précédemment cité.

Mais dès que répétitivité et spécialisation de techniques ne sont plus strictes, la logique précédente paraît rapidement battue en brèche. Il apparaît alors entre les problèmes que l'entrepreneur doit résoudre, une série d'alternatives entre lesquelles le choix paraît délicat, et en fonction desquelles une solution ou une autre en matière de parcellisation du travail sera retenue.

C'est l'ensemble de la construction correspondant aux bases de ces alternatives qu'il faut parvenir à élaborer si l'on veut valablement comprendre les modes de structuration du travail existant.

## IV. — CONSÉQUENCES PRATIQUES DE L'ÉTUDE

**Elles concernent les politiques du travail, de la formation professionnelle et plus largement l'évaluation prévisionnelle des besoins en formation.**

### IV-1. — LES POLITIQUES DU TRAVAIL

Il est incontestable que dans l'ambiance générale que l'on a connue jusqu'ici le gros œuvre du bâtiment a évolué vers l'adoption d'un modèle de fonctionnement industriel de type taylorien pur ou adapté. Cependant, la réalité observée, dans les limites de l'analyse qui a pu en être faite, montre que ce modèle est loin d'être le plus répandu. Dans la majorité des cas il est confronté à d'autres modèles qui, du point de vue théorique, peuvent apparaître comme des hybrides entre de l'artisanat évolué et de l'industriel, mais qui du point de vue du fonctionnement concret n'ont pas empêché les entreprises qui les ont adoptées de survivre. Dans la logique d'ouvrages un tant soit peu diversifiés et d'une certaine souplesse de fonctionnement de l'appareil productif, il ne paraît pas qu'une utilisation non parcellisée d'une main-d'œuvre ouvrière même avec des techniques modernes soit incompatible avec des objectifs de rentabilité traditionnellement connus.

Il paraît fort probable de plus que l'introduction explicite des coûts sociaux liés à la parcellisation du travail étendrait encore le champ de compétitivité des modes de travail non ou faiblement parcellisés.

### IV-2. — LES POLITIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

**Des analyses précédentes trois points spécifiques peuvent être dégagés concernant les formations professionnelles :**

- le contenu des tâches à réaliser évoluant avec les techniques, il paraît incontestable que le contenu des formations professionnelles intéressant le bâtiment doit évoluer : il faut intégrer dans les enseignements les exigences de connaissances nouvelles ;
- la répartition des tâches sur un chantier d'une entreprise à une autre n'étant pas stable à technique donnée, ce sont de larges plages du processus de production du bâtiment qui doivent être couvertes par la formation ;
- sur un même chantier, et plus probablement encore sur des chantiers différents, les ouvriers travaillent souvent à titre principal sur une technique déterminée mais sont appelés à intervenir plus ou moins largement sur des techniques connexes : la formation professionnelle doit donc être intertechnique (3).

**Ainsi la réalité observée montre bien qu'il peut exister d'une part sur un chantier donné et à une phase donnée, une organisation stricte du travail avec division poussée du travail et qui spécifie le rôle de chacun, mais que d'autre part chaque personne peut se trouver à différents moments sur des tâches à réaliser qui sont différentes.**

---

(3) Cela est d'autant plus vrai que la vitesse d'obsolescence des techniques sera plus grande.

**On comprend alors mieux un certain nombre de contradictions apparentes du problème emploi-formation :**

- pour certaines entreprises il n'y a pas antinomie entre la présence d'un travail parcellaire donc jugé déqualifié, avec une classification élevée de son personnel et l'exigence d'une formation professionnelle large ;
- pour d'autres entreprises il n'y a pas non plus antinomie entre l'existence d'un travail parcellaire et la demande d'ouvriers à formation professionnelle étroite. De plus dans la mesure où du personnel à formations larges et classé à un niveau élevé procure un rendement plus élevé, il peut être logique d'utiliser ce type de personnel avec un travail parcellaire. C'est un problème de gestion de main-d'œuvre.

A un moment donné ces modes de gestion différenciés coexistent largement, et même si en longue période ils tendent à évoluer dans une certaine direction, ils peuvent formuler durablement à l'appareil de formation professionnelle des demandes contradictoires.

**Les réponses de l'appareil de formation professionnelle à ces demandes ne peuvent ni être uniques, ni directement déduites des demandes individuellement formulées. La formation professionnelle à partir de la connaissance effective du mode d'utilisation de main-d'œuvre doit construire une politique de formation en fonction de finalités à définir. Il est certain que d'une façon générale les transformations qu'a connues le secteur dans le couple « marché/produit-techniques » ont bouleversé l'organisation traditionnelle du travail en métiers et ont fait voler en éclats les modalités d'usage de la force de travail conduisant, pour des raisons diverses, à des situations de travail diversifiées à l'extrême. On peut se demander si un des problèmes prioritaires à résoudre en matière de passage entre les emplois et la formation professionnelle ne serait pas de reconstruire de nouveaux métiers de façon à recréer des bases claires de discussion entre les formateurs et les utilisateurs de la main-d'œuvre. La construction de ces « néo-métiers » ne paraîtrait pas antinomique avec diverses perspectives d'ordre économique et social.**

#### IV-3. — LES ÉVALUATIONS PRÉVISIONNELLES DE BESOINS EN FORMATION PROFESSIONNELLE

L'ensemble des développements précédents montre clairement qu'il n'est pas possible d'envisager des prévisions de formation professionnelle à partir de déductions rapides du type « client-ouvrage-techniques » même si ces trois aspects constituent des éléments importants de la prévision.

En particulier sans aller jusqu'à considérer que l'appareil de formation professionnelle joue un rôle direct dans la structuration du travail, on tend à admettre de plus en plus qu'en fonction des caractéristiques des personnes qui en sortent, cet appareil facilite ou freine les possibilités de développement de formes de travail plus ou moins parcellisées.

Les évaluations des besoins en formation professionnelle doivent être conçues comme un accompagnement d'une politique globale vis-à-vis du secteur, politique qui doit inclure des objectifs aussi bien économiques que sociaux.

Il ne faut pas oublier enfin que ces évaluations doivent toujours être faites dans le cadre d'une concurrence généralisée entre les secteurs vis-à-vis de la main-d'œuvre fournie, ce qui signifie qu'elle doivent tenir compte des fuites effectives des personnes formées en fonction des situations relatives existant par ailleurs.

De plus dans l'hypothèse d'une réduction des grands programmes, les chances de voir des marchés stabilisés permettant une grande répétitivité dans l'usage des techniques rigides comme le coffrage/tunnels, de même que les tendances à la parcellisation du travail, pourraient être remises en cause, car il deviendrait à nouveau essentiel pour les entreprises de disposer d'une souplesse de fonctionnement suffisante.

\*  
\*\*

**Cette étude sur le gros œuvre bâtiment constitue une étape importante par rapport à l'ensemble des problèmes évoqués ; limitée tant du point de vue de sa représentativité statistique, que des analyses de la rentabilité, du contenu des emplois, et des aspects sociologiques du fonctionnement des entreprises, elle montre cependant de façon claire le caractère complexe des liaisons entre le travail, la formation professionnelle et la compétitivité économique. Elle montre aussi la nécessité par rapport à ces préoccupations de progresser rapidement dans la compréhension des modalités d'élaboration et de fonctionnement du processus du travail dans une logique de rentabilité. Ce dernier joue en effet un rôle central tant dans le processus d'accumulation du capital que dans celui du fonctionnement des marchés du travail, éléments qui apparaissent eux-mêmes comme des médiateurs essentiels d'une part entre le travail et le fonctionnement global de l'appareil productif et d'autre part entre le travail et le fonctionnement de l'appareil de formation.**

---

*Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source.*

---

Dépôt légal n° 39-186.

Inscription à la Commission paritaire  
des publications et agences de presse n° 1 063-AD.

Directeur de la publication : Gabriel DUCRAY

Rédaction-administration  
CEREQ

9, rue Sextius-Michel,  
75732 PARIS CEDEX 15

577-10-04

**CEREQ**

9, rue Sextius-Michel  
75732 PARIS CEDEX 15

## **A NOS LECTEURS**

VIENT DE PARAÎTRE

### L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET SES FORMES NOUVELLES

Cet ouvrage sur « L'organisation du travail et ses formes nouvelles » vient occuper une place particulière dans la Collection Bibliothèque du CEREQ.

Dans l'analyse des formations, de la situation de l'homme au travail, des comportements sur le marché de l'emploi ou des changements qui marquent l'évolution de la vie professionnelle, quelques grands thèmes de réflexion surgissent et suscitent une attention particulière. Il en va ainsi de l'organisation du travail. C'est pourquoi le CEREQ a été conduit à entreprendre avec d'autres équipes de recherche une réflexion commune sur les thèmes de l'organisation et des conditions de travail.

Au sommaire :

- Présentation de l'ouvrage - A. d'IRIBARNE.
- Approche historique et critique de la division du travail - R. CESSIEUX.
- Conditions de détermination des systèmes socio-techniques - M. CHEVALLIER.
- La variable « technologie » dans les études d'organisation-bilan critique - D. MONJARDET.
- Les nouvelles formes d'organisation du travail dans l'industrie française - J. RUFFIER.
- Stratégies d'introduction de nouvelles formes d'organisation du travail - G. TREPO.
- Sur les traces du fonctionnement collectif dans les organisations - R. SAINSAULIEU.
- Projets autogestionnaires, organisation des entreprises et équilibre économique - B. BELBENOIT et A. ZYLBERBERG.
- Ergonomie et conditions de travail - A. LAVILLE.
- Les conditions de travail à travers les études entreprises à l'initiative des pouvoirs publics ; évolution récente de la législation et de la négociation collective - F. MEYLAN.

**« L'organisation du travail et ses formes nouvelles, volume n° 10 de la Collection Bibliothèque du CEREQ est en vente à la Documentation française, 29-31, quai Voltaire, 75340 Paris Cedex 07. (Prix 48 F.)**