

FORMATION

QUALIFICATION

EMPLOI

ARCHIVES



n° 55

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

SEPTEMBRE 1979

# LES PROFILS DE TACHES DES PERSONNELS DE CHANTIER DANS LE GROS ŒUVRE DU BATIMENT

Dans la série des études sur les secteurs d'activité économique qui occupent une place centrale dans ses programmes, le CEREP s'efforce de préciser les conditions de la transformation du travail et des qualifications et d'identifier les facteurs qui en sont responsables. Cette information est en effet indispensable pour entreprendre à bon escient la modernisation de nos enseignements technologiques.

L'étude sur le gros œuvre du bâtiment appartient à cette série. Elle a été présentée dans « Formation-Qualification-Emplois » en 1974 et ses premiers résultats ont été commentés en 1977 (1).

On a pu ainsi décrire les rôles respectifs des techniques mises en œuvre, de l'organisation des entreprises et de la taille de celles-ci dans la parcellisation du travail des ouvriers sur les chantiers de gros œuvre. Les conditions de diffusion du modèle taylorien d'organisation du travail dans les processus d'industrialisation ont été à cette occasion mieux saisies et la place des politiques du travail et de la formation professionnelle dans les équilibres qualitatifs de l'emploi mieux identifiée. La conclusion selon laquelle la contrainte technologique n'oblige pas l'entrepreneur en situation de concurrence à adopter nécessairement une organisation des chantiers comportant une division du travail plus poussée et une déqualification des tâches élémentaires pouvait être clairement dégagée.

D'autres exploitations de l'étude sur le profil des tâches qui sont réparties entre les personnels de chantier apportent des informations nouvelles qui complètent les précédentes, sur le travail ouvrier et sur l'encadrement dans les chantiers (2).

Cette note d'information du CEREP renseigne donc aujourd'hui sur :

- les profils des conducteurs de travaux et des chefs de chantier ;
- les rapports entre les tâches ouvrières et les classifications professionnelles ;
- l'effet relatif des techniques sur l'organisation du travail.

(1) Note d'information du CEREP n° 22 « L'évolution des qualifications dans le bâtiment » 25 octobre 1974 ;  
Note d'information du CEREP n° 43 « Les effets de l'évolution des techniques sur le travail dans le gros œuvre du bâtiment (conséquences sur les besoins en formation) » 10 septembre 1977.

(2) Les résultats complets de l'étude sont en cours de publication dans la collection des dossiers du CEREP.

# I. — LE ROLE DE L'ENCADREMENT DE CHANTIER :

## LES PROFILS D'ACTIVITÉ DE CONDUCTEUR DE TRAVAUX ET DE CHEF DE CHANTIER

La participation de l'encadrement au déroulement du travail de chantier varie selon les conditions de fonctionnement de l'entreprise et en particulier selon l'importance donnée aux services de méthode et selon le degré de prescription des tâches à réaliser.

**Les conducteurs de travaux jouent toujours un rôle central dans l'organisation de l'entreprise du bâtiment, car ils sont situés au point de rencontre du chantier et des services techniques, néanmoins leurs profils d'activités sont très diversifiés :**

**Deux grandes catégories apparaissent, avec des subdivisions :**

- *les coordinateurs* interviennent autant dans les prévisions des moyens que dans la gestion du chantier. Cependant leur coordination est plus ou moins intense selon qu'ils participent ou non à la définition de l'enveloppe financière et au calcul systématique des temps ;
- *les gestionnaires* surveillent la réalisation du chantier avec des attributions plus ou moins larges selon : qu'ils appliquent simplement des mesures de planning et affectent des personnels ; qu'ils procèdent en outre à l'embauche ; qu'ils interviennent sur toutes les fonctions vitales du chantier ou qu'ils procèdent uniquement à la répartition du travail entre les ouvriers.

**Les profils d'activités des chefs de chantier sont plus homogènes, deux grandes catégories d'interventions apparaissent :**

- *la gestion des chantiers* est leur activité principale, allant de la simple distribution du travail à l'embauche du personnel sur affectation et au contrôle des travaux ;
- *la participation aux prévisions des moyens*, au calcul des temps ainsi que, plus occasionnellement, au choix des techniques, des matériels et à l'établissement du planning, qui donne une autre dimension à la fonction.

**L'encadrement des chantiers peut être constitué par de multiples associations de profils. Les plus fréquents traduisent cependant des parcellisations ou des complémentarités entre les profils d'activités ainsi dégagés (voir tableau 1 ci-après) :**

- *des parallélismes de profils se manifestent entre les conducteurs de travaux qui assurent une coordination des prévisions et des chefs de chantier à large plage d'interventions qui participent aux prévisions ;*
- *des complémentarités apparaissent au contraire entre des profils de :*

*conducteurs de travaux qui assument :*

- 1 - une forte coordination,
- 2 - une supervision des chantiers,
- 3 - un suivi de la gestion du chantier...

*et des chefs de chantiers cantonnés dans :*

- 1 - la répartition du travail,
- 2 - le suivi de la gestion du chantier,
- 3 - la répartition du travail.

TABLEAU N° 1. — Profils d'activité des conducteurs de travaux et des chefs de chantier.

	Prévision des moyens					Réalisation du chantier					
	Enveloppe financière	Choix des techniques	Choix des matériels	Evaluation des temps	Etablissement du planning	Suivi du planning	Embauche	Adaptation	Affectation	Institution	Contrôle
<i>Conducteur de travaux :</i>											
Coordination prévision/réalisation :				S							
— Forte coordination .....				A							
— Faible coordination .....											
Gestion du chantier :											
— Supervision .....											
— Embauche (et supervision) .....											
— Suivi .....											
— Répartition du travail .....											
<i>Chef de chantier :</i>											
Prévision :				A							
— Participation aux prévisions .....											
Gestion du chantier :											
— Suivi .....											
— Répartition du travail .....											

—— Intervention fréquente.  
 - - - - - Intervention moins fréquente.

S - Evaluation systématique des temps.  
 A - Evaluation approximative des temps.

## II. — LES RAPPORTS ENTRE LES PROFILS DE TACHES DES OUVRIERS DE CHANTIER ET LEUR CLASSIFICATION

Chaque tâche réalisée par les ouvriers de chantier intervenant sur les diverses techniques de gros œuvre a été classée au niveau théorique des difficultés établies dans une optique générale d'acquisition des compétences (1). Les niveaux ont été établis à partir des critères suivants :

- aspect manuel ou non de la tâche ;
- expérience nécessaire pour l'accomplir ;
- capacité théorique abstraite pour l'accomplir.

La combinaison de ces critères aboutit à la création de quatre niveaux de tâches :

NIVEAUX DE TACHES	
Niveau I :	tâches manuelles ne requérant ni expérience ni abstraction (se situeraient théoriquement au niveau d'O.S.).
Niveau II :	tâches manuelles requérant expérience <i>ou</i> abstraction (se situeraient théoriquement aux niveaux OQ1, OQ2, OQ3).
Niveau III :	tâches manuelles requérant expérience <i>et</i> abstraction (se situeraient théoriquement au niveau OHQ, chef d'équipe).
Niveau IV :	tâches non manuelles requérant expérience <i>et</i> abstraction (se situeraient théoriquement au niveau chef de chantier ou conducteur de travaux).

(1) On trouvera la logique de la distribution des tâches dans la note d'information n° 43, septembre 1977.

## II. — 1. LES PROFILS D'OUVRIERS POLYVALENTS PEU OU MOYENNEMENT QUALIFIÉS DOMINANT

Les tâches étant caractérisées par niveau, on peut étudier leur forme de distribution entre les ouvriers de chantier. **Les profils individuels, c'est-à-dire la façon dont les tâches se regroupent autour d'un individu, peuvent être caractérisés par trois dimensions :**

- le niveau des tâches assumées tel qu'il a été précédemment défini ;
- le nombre de niveaux assuré par l'individu, de façon à rendre compte de sa spécialisation plus ou moins forte sur les différents niveaux de tâches ;

TABLEAU N° 2. — Répartition des ouvriers de chantier suivant les profils individuels de tâches.

Douze profils de tâches	Distribution de la population observée en %	Spécialisation sur niveaux des tâches	Equilibres entre les 4 niveaux de tâches définis ci-dessus	Fréquence de tâches	Représentation du profil suivant les niveaux (1)
<i>Profils incluant des tâches non manuelles.</i>					IV III II I
• <i>Spécialisés :</i>					
A : Très spécialisé, qualifié .....	5,9	forte	III et IV	faible	
B : Spécialisé, qualifié .....	6,3	»	»	fort	
• <i>Larges, polyvalents :</i>					
C : Large, qualifié .....	2,0	faible	III et IV II et I	faible	
D : Polyvalent, qualifié .....	19,1	»	»	fort	
E : Polyvalent à dominante peu qualifiée	34,4	»	III et IV II et I	fort	
F : Large à dominante peu qualifiée ..	2,7	»	»	faible	
<i>Profils exclusivement manuels.</i>					
• <i>Larges, polyvalents :</i>					
G : Polyvalent à dominante peu qualifiée	11,6	»	III II et I	fort	
H : Large à dominante peu qualifiée ..	3,8	»	»	faible	
• <i>Spécialisés :</i>					
I : Spécialisé moyennement qualifié ..	1,5	»	III et II	fort	
J : Très spécialisé, moyennement qualifié	2,3	forte	»	faible	
K : Spécialisé peu qualifié .....	5,3	»	II et I	fort	
L : Très spécialisé, peu qualifié .....	5,0	»	»	faible	

(1) L'histogramme représente le profil moyen de répartition des tâches pour les ouvriers de chantier. La partie hachurée correspond aux tâches attribuées à chaque profil, suivant les 4 niveaux définis ci-dessus.

- le nombre de tâches à chaque niveau qui complète l'indicateur précédent de spécialisation ou polyvalence.

**La combinaison de ces critères fournit une grille de douze profils pouvant être rencontrés dans l'ensemble des entreprises de gros œuvre du bâtiment (cf. tableau 2 ci-contre, profils A à L).**

Sur les 334 ouvriers observés, la majorité ont des profils polyvalents à dominante peu qualifiée (34,48 %) ou à dominante qualifiée (19,18 %), c'est-à-dire qu'ils exécutent des tâches de tous les niveaux. Les profils polyvalents à dominante peu qualifiée sur tâches manuelles ne constituent plus que 11,6 % de la population.

**Le résultat essentiel de cette observation à retenir pour la formation professionnelle est que la très grosse majorité des personnels de chantier exécute à un moment ou à un autre des tâches qui requièrent des connaissances abstraites et de l'expérience.**

II. — 2. IL EXISTE UN LIEN ENTRE LES CLASSIFICATIONS  
CONVENTIONNELLES ET LES PROFILS OUVRIERS,  
MAIS UNE LARGE DISPERSION APPARAÎT  
QUI TRADUIT TOUT AUTANT UNE « SUR-CLASSIFICATION »  
QU'UNE « SOUS-CLASSIFICATION »

Une assimilation, voire une confusion, est souvent faite entre qualification et classification dans les catégories professionnelles des conventions collectives. Est-elle justifiable pour les ouvriers du gros œuvre du bâtiment ?

**Le tableau III ci-après opère un croisement entre les « classifications » de la population enquêtée et les profils des tâches observées.**

**Quatre enseignements essentiels peuvent être tirés de cette confrontation entre profils et classifications professionnelles :**

1. La forme du lien qui unit les profils des tâches aux classifications paraît suffisante pour admettre en première approximation que la hiérarchie traduite dans la classification représente une hiérarchie des emplois. Ainsi l'usage des classifications se justifie-t-il dès lors que l'on peut se contenter d'une approche grossière de la qualité des emplois.

2. Mais, en toute rigueur, l'importance des dispersions entre les profils pour un même niveau de classification montre qu'il faut procéder à des analyses du contenu du travail pour disposer d'indicateurs qualitatifs capables de représenter de façon satisfaisante le travail effectivement réalisé.

3. La présence parmi les ouvriers classés OQ2 d'une forte proportion à profil de *polyvalent qualifié*, ou parmi les OS de profils de *polyvalent à dominante peu qualifiée*, traduit une « sous-classification ». *A contrario*, il y a une « sur-classification » manifeste d'OQ3 ayant un profil de *polyvalent à dominante peu qualifiée manuelle*. Dès lors l'idée que les classements catégoriels tendent à entraîner une sur-classification pour des raisons de rémunération doit être vérifiée. Selon les habitudes et les comportements particuliers à chaque profession, entreprise voire chantier, l'application des grilles de classification aux situations réelles de travail peut aboutir à des écarts aussi bien négatifs que positifs.

4. Les distributions observées, leurs dispersions et leurs fortes concentrations sur un même profil pour plusieurs niveaux de la classification ouvrière, permettraient d'envisager des regroupements catégoriels différents de ceux habituellement pratiqués et relativement simples.

Du point de vue des tâches, une distinction plus claire s'établit en effet entre :

- chef de chantier,
- chef d'équipe et OHQ,
- OQ3 et OQ2,
- OQ1 et OS,
- manœuvre.

TABLEAU N° 3. — Répartition de la population des ouvriers de chantiers du bâtiment suivant les profils individuels de tâches observés et les classifications professionnelles (1).

Classifications conventionnelles	Profils <sup>non</sup> exclusivement manuels					Profils <del>non</del> exclusivement manuels				Total = 100 %
	Spécialisé		Large	Polyvalent		Polyvalent large		Spécialisé		
	A	B		D	E	G	H	K	L	
CC .....	48,6	48,6								35
CE .....	16,5	22,2	16,5	44,4						18
OHQ .....				40,0	44,0					75
OQ3 .....				14,2	48,7	20,2				84
OQ2 .....				24,0	43,4	15,2				46
OQ1 .....					39,1	17,3		17,3		23
OS .....					23,4	14,9	19,1		23,4	47
Manœuvre ....								33,3	50,0	6

(1) Seuls figurent sur ce tableau les pourcentages les plus significatifs.

### III. — LES LIENS ENTRE LES PROFILS DE TACHES DES OUVRIERS DE CHANTIER ET LES TECHNIQUES DE GROS ŒUVRE DU BATIMENT

Les conclusions précédentes, tirées de l'étude des liens entre la parcellisation du travail ouvrier et le degré d'industrialisation des techniques du gros œuvre du bâtiment sont largement corroborées par l'étude des profils et peuvent être complétées.

Toutes les techniques sont mises en œuvre avec des profils majoritairement polyvalents qui, même s'ils correspondent à titre principal à des tâches non qualifiées, comportent des tâches demandant des connaissances abstraites et de l'expérience.

Une distinction peut être faite entre les techniques plus traditionnelles (maçonnerie, banches et tables) sur lesquelles les profils sont plus largement polyvalents et les techniques plus industrialisées pour lesquelles les spécialisations sont plus fortes :

**Dans les techniques traditionnelles :**

— *les banches et tables* se distinguent par une polyvalence quasi générale des profils comprenant la plupart du temps des tâches non manuelles. Une telle situation peut s'expliquer par l'importance du nombre de tâches concomitantes à réaliser ;

— *la maçonnerie* met en œuvre une division du travail plus poussée avec d'un côté des profils spécialisés qualifiés, en général des chefs d'équipe, et de l'autre un ensemble d'ouvriers polyvalents assumant en majorité des tâches non qualifiées et participant de façon plus modérée aux tâches non manuelles. On retrouve ici le modèle du compagnonnage.

**Les techniques industrialisées utilisent les profils polyvalents de façons différentes :**

— *les tunnels* semblent présenter une spécialisation plus poussée aux deux extrêmes de l'échelle avec d'une part des profils spécialisés qualifiés et de l'autre un nombre important de profils spécialisés non qualifiés traduisant par là un des aspects du modèle taylorien classique ;

— *le montage d'éléments préfabriqués*, avec sa forte diversification des profils, mais avec une forte présence concomitante de profils spécialisés extrêmes, laisse penser que les conditions de montage contrecarrent les possibilités d'application des modèles tayloriens.

TABLEAU N° 4. — Répartition des ouvriers de chantiers suivant les profils individuels de tâches (définis dans le tableau n° 2) et les techniques mises en œuvre.

Techniques	Profils non exclusivement manuels		Profils exclusivement manuels		Nombre d'observations = 100 %
	Spécialisés (A-B)	Large, polyvalent (C-D-E-F)	Large, polyvalent (G-H)	Spécialisés (I-J-K-L)	
— Maçonnerie ...	15,0	35,5	40,5	9,0	67
— Banches et tables .....	9,6	70,4	10,4	9,6	125
— Tunnel .....	12,4	56,1	6,2	25,0	80
— Préfabrication .	14,4	59,2	9,6	16,0	62

La diversité des profils, même sur les techniques les plus récentes, l'importance des profils polyvalents incluant des tâches demandant de la formation, interdit donc de considérer que le développement des techniques les plus récentes dans le gros œuvre du bâtiment provoque une réduction brutale des besoins en formation professionnelle dans ce secteur industriel.

#### IV. — L'IMPORTANCE DES PROFILS D'ÉQUIPES SUR LES CHANTIERS

A partir des profils individuels de tâches des profils d'équipes peuvent être constitués de façon à préciser la manière dont les entreprises répartissent le travail entre leurs personnels sur le chantier. Quatre grands profils d'équipes regroupés ont été constatés :

PROFILS D'ÉQUIPES REGROUPÉS	
1. <i>Large homogène</i> ....	La totalité des profils individuels sont non spécialisés et comportent des tâches non manuelles.
2. <i>Large mixte</i> .....	Les profils individuels sont non spécialisés mais ils comportent ou non des tâches non manuelles.
3. <i>Noyau</i> .....	Les profils non spécialisés dominent mais ils sont accompagnés des profils spécialisés manuels non qualifiés.
4. <i>Dispersion spécialisée</i> .	Présente une association de profils larges et de profils spécialisés manuels moyennement ou peu qualifiés.

Le tableau n° 5 donne la répartition des équipes de chantier de l'échantillon observé, selon le « profil d'équipe » défini ci-dessus et les techniques mises en œuvre.

La forte dispersion des profils d'équipes regroupés associés à chaque famille de technique de gros œuvre confirme le caractère limité de la contrainte technique sur la répartition du travail de chantier.

Toutefois, les concentrations plus marquées de profils larges mixtes en maçonnerie et de noyaux en tunnels laissent penser que la spécialisation et la division du travail plus poussée représentent bien une tendance dominante dans l'application des techniques les plus répétitives.

TABLEAU N° 5. — Répartition des profils d'équipes de chantier selon les techniques mises en œuvre (dans l'échantillon enquêté).

Techniques mises en œuvre	Profils d'équipes (dans l'échantillon observé)			
	Large homogène	Large mixte	Noyau	Dispersion spécialisée
— Maçonnerie ..	2	6	1	1
— Banches et tables .....	4	4	3	2
— Tunnels .....	1	1	6	2
— Préfabrication ..	4	1	1	3
Total des observations .....	11	12	11	8

**L'analyse des profils d'équipes regroupés permet donc de mettre en évidence l'importance des politiques d'entreprise dans la définition du travail.**

**Or, des dispersions encore plus larges apparaissent lorsque l'on retient, pour l'analyse, des profils d'équipes détaillés. Seules, émergent alors quelques concentrations par technique :**

— des profils larges mixtes peu qualifiés en maçonnerie (4 observations sur 10) ;

— des profils larges homogènes qualifiés et larges mixtes en banches et tables (6 observations sur 13) ;

— des noyaux avec profil non manuel mixtes pour les tunnels (4 observations sur 10).

**Pour tout le reste, les dispersions sont extrêmement fortes surtout en montage préfabriqué, technique dont on pouvait penser qu'elle était la plus contraignante dans l'organisation du travail.**

## **CONCLUSION :**

### **QUELQUES CONSÉQUENCES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Au terme de l'étude, les résultats renforcent les conclusions précédemment données et les prolongent dans leurs conséquences sur la formation professionnelle. On peut les résumer ainsi :**

#### *1. Pour l'encadrement :*

L'importance des tâches de gestion confiées aux conducteurs de travaux, à côté de leurs responsabilités techniques, montre que cet aspect de leur fonction doit être intégré à leur formation de base (ce qui est le cas pour les BTS spécialisés tel que celui d'adjoint technique d'entreprise du bâtiment).

Il en irait de même pour les chefs de chantier, si les risques de voir leur rôle s'amenuiser à mesure du développement des services des méthodes ne paraissaient pas grands et actuels.

#### *2. Pour les ouvriers :*

Le nombre élevé de profils polyvalents comportant des tâches qui requièrent des connaissances abstraites et de l'expérience montre que dans l'état actuel des choses, une solide formation professionnelle de base demeure indispensable pour les ouvriers de chantiers du bâtiment.

Dès lors qu'on se reporte aux tâches à réaliser, des formations professionnelles sont nécessaires, non seulement pour des ouvriers classés à des niveaux élevés, mais aussi pour nombre d'entre eux figurant en bas de l'échelle professionnelle.

La présence toujours importante, d'ouvriers polyvalents ayant des tâches qui requièrent des connaissances abstraites, même sur des techniques récentes, renforce l'idée que les évolutions techniques n'entraînent pas pour le moment des chutes brutales dans les niveaux de formation nécessaires.

### **3. Suivant les techniques et les politiques des entreprises :**

Cependant, si les techniques les plus récentes sont plus souvent liées à des modes d'organisation du travail qui tendent à spécialiser davantage le personnel sur des tâches soit qualifiées, soit non qualifiées manuelles, les politiques adoptées par les entreprises paraissent à cet égard très différentes. Les estimations des besoins en formation professionnelle futurs impliquent donc bien une connaissance de ces politiques, de leurs tendances à moyen terme ainsi qu'une convergence entre la manière dont la formation peut être conçue et celle dont elle sera ensuite utilisée dans le travail. L'adéquation entre la formation et l'emploi, dont la réalisation mécanique se révèle de plus en plus invraisemblable, est sans doute à ce prix.

---

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

---

## PARMI LES PUBLICATIONS DU CEREQ

### LA COLLECTION DES « DOSSIERS »

Les dossiers mettent à la disposition du public le compte rendu des études et recherches réalisées par le centre.

Quelques titres :

- N° 13. — **La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise**, avril 1977 (25 F).

*(Cette étude s'inscrit dans le courant des recherches du CEREQ visant à cerner ces « fonctions de gestion » qui se développent et prennent une importance considérable à l'heure actuelle. Elle apporte des éléments intéressants pour les formations supérieures. L'enquête préliminaire a fait l'objet du volume n° 8 de la bibliothèque du CEREQ mentionné ci-dessus.)*

- N° 14. — **Les universités et le marché du travail**. Enquête sur les caractéristiques des étudiants sortant des universités et leurs débouchés professionnels (promotions sorties en 1970). Mai 1977 (70 F).

*(Cette enquête nationale portant sur un échantillon large d'étudiants intéresse l'ensemble des niveaux et des disciplines universitaires (à l'exclusion de la médecine, pharmacie et chirurgie dentaire). Bien que l'enquête soit antérieure à la crise économique actuelle, elle a permis de mettre en évidence des éléments permanents concernant l'insertion professionnelle des étudiants tenant à des facteurs structurels.)*

- N° 15. — **L'évolution des emplois et de la main-d'œuvre dans l'industrie automobile**. Problèmes et perspectives, novembre 1977 (40 F).

*(L'étude représente la contribution française à une série de travaux entrepris en commun par des instituts de recherches allemand, italien et français sur l'avenir de cette industrie dans le cadre de la Communauté économique européenne.)*

- N° 16. — **L'évolution des professions de l'information et de la documentation : étude de la fonction documentaire**, novembre 1977 (40 F).

*(La diffusion de l'information, notamment de l'information technique et scientifique, est un problème majeur à l'heure actuelle et fait l'objet de nombreuses interrogations. Se situant dans une perspective dynamique, l'étude du Centre essaie d'esquisser l'évolution des professions spécifiques par l'appréhension du processus documentaire lui-même et de la fonction qui en découle, cela afin de déterminer les différents profils souhaitables des professionnels de la « transmission de l'information ».*

- N° 17. — **La formation professionnelle continue financée par les entreprises**, janvier 1978 (40 F).

*(Etude faite à partir des déclarations des employeurs dont la réalisation a été confiée au CEREQ par le Comité interministériel de la formation professionnelle. Chaque année les résultats en sont publiés dans un document annexe à la Loi de finances. Le dossier n° 17 donne une analyse fine des résultats de l'année 1974 et apporte un éclairage inédit sur la réalité de la formation permanente dans les entreprises. Ce dossier fait l'objet d'une actualisation annuelle, le premier de ces documents portant sur les résultats des années 1976 et 1977 est disponible. Le second est sous presse.)*

- N° 18. — **L'échec au baccalauréat : ses conséquences dans l'éducation et la vie active**, novembre 1978 (40 F).

Ces publications sont en vente à la Documentation française (29-31, quai Voltaire, 75340 PARIS CEDEX 07).

Le catalogue des publications peut vous être communiqué, sur demande adressée au Service d'information et de documentation du CEREQ,

9, rue Sextius-Michel - 75732 PARIS CEDEX 15  
Téléphone : 577-10-04 et 577-20-55 - Poste 203.

**CENTRE D'ÉTUDES ET  
DE RECHERCHES SUR  
LES QUALIFICATIONS**

# RAPPEL

**9, rue Sextius-Michel  
75732 Paris cedex 15  
— Tél. : 577-10-04 —**

## A NOS ABONNÉS

---

Vous recevez régulièrement les notes d'information du CEREQ, toutefois des contraintes budgétaires nous obligent à réexaminer le tirage de cette publication (dont la diffusion restera gratuite).

Si vous désirez continuer à recevoir ce bulletin, nous vous serions obligés de bien vouloir nous retourner la présente fiche dûment remplie et de répondre au questionnaire figurant au verso dont le but est d'améliorer la qualité du service fourni et de répondre à vos besoins.

Nous vous en remercions.

— ORGANISME ou ENTREPRISE (nom développé et sigle) .....

.....  
.....

— DESTINATAIRE (service, personnalité...) .....

.....  
.....

— ADRESSE A LAQUELLE DOIT ÊTRE SERVIE LA PUBLICATION :

.....  
.....

— Fiche à retourner dans les meilleurs délais à l'adresse suivante :

**C E R E Q**

**Service d'information et de documentation**

**9, rue Sextius-Michel**

**75732 Paris Cedex 15**

## QUESTIONNAIRE

Mettre une croix dans la case correspondant à votre réponse.

I. — Souhaitez-vous continuer à recevoir régulièrement la Note d'information du CEREQ ?

oui  non

II. — Parmi les thèmes suivants ayant fait l'objet d'une note d'information indiquez les **trois** thèmes qui vous intéressent le plus :

- Bilan général des études et recherches .....   
(ex-note n° 52)
- Entrée dans la vie active des jeunes à la sortie des formations initiales .....   
(ex-notes n°s 50, 51, 53)
- Evolution des secteurs d'activité économique .....   
(ex-note n° 47)
- Effet de l'évolution des techniques sur la qualification .....   
(ex-note n° 45)
- Evolution de la population active .....   
(ex-note n° 54)
- Information annuelle sur les activités du CEREQ .....   
(ex-note n° 48)
- Analyse du travail .....   
(ex-note n° 44)
- Résultats statistiques de la formation continue financée par les entreprises .....   
(ex-note n° 46)

III. — En quoi la publication vous est-elle utile :

- Comme instrument de travail permanent .....
- Comme instrument de travail occasionnel .....
- A titre d'information générale .. .....
- A titre d'information sur les travaux du CEREQ .....

IV. — Si vous conservez la publication comme instrument documentaire indiquez le mode de conservation :

- Classement en collection  — En dossiers par sujets
- Autres (indiquez lequel) .....

.....  
.....

V. — Conçue comme une synthèse des études et recherches ou une présentation rapide des activités du CEREQ (en 8, 12 ou 16 pages), la publication vous semble-t-elle bien adaptée :

oui  non

Développez en quelques lignes .....

.....  
.....  
.....  
.....