

ÉRIC LE BRETON *

Entreprises, territoires et vie quotidienne des actifs : vers de nouveaux compromis

Les travailleurs d'aujourd'hui doivent habiter de plus en plus loin de leur lieu de travail et se montrer prêts à accepter une mobilité croissante. Le problème est tel que la difficulté de se déplacer, le coût du transport, sa durée constituent des facteurs non négligeables de chômage et appellent de ce fait réflexion et action.

En avril 2006, le Centre d'analyse stratégique et le Conseil d'orientation pour l'emploi ont consacré un colloque à la question « Mobilités professionnelles : une réponse aux tensions du marché du travail ? »¹ Dans son allocution d'ouverture, Raymond Scobie, le président du COE, avertissait : « Si l'on n'y prend pas garde, nous verrons cohabiter en France un taux de chômage élevé et des besoins non satisfaits de main-d'œuvre pour les entreprises. Cette situation a déjà commencé. Si elle s'aggrave, nous serons dans une situation de dysfonctionnement mais aussi de scandale. »

Certains des éléments constitutifs de ce paradoxe sont bien connus : les désajustements entre les formations initiales et les besoins des entreprises, le défaut d'attractivité de secteurs d'emploi tels que le BTP ou le nettoyage industriel, la complexité de la gestion prévisionnelle des emplois...

Pour notre part, nous voulons mettre en évidence l'importance d'un autre facteur : la capacité de mobilité des personnes vers l'emploi et la manière dont les entreprises y contribuent ou non. Cet élément est mal identifié, or nous faisons

l'hypothèse qu'il est déterminant dans l'équation de l'engagement des actifs dans la vie professionnelle et du dynamisme des entreprises et des secteurs d'activité.

Cet article s'appuie sur les « recherches-actions » menées dans le cadre d'un programme de l'Institut pour la ville en mouvement (IVM) centré sur l'accès au travail dans la ville d'aujourd'hui. Après avoir exploré cette question du côté des personnes en situation précaire et des structures du travail social qui les accompagnent, nous avons engagé un nouveau chantier autour de deux axes.

1. Quelles sont les pratiques réelles de mobilité professionnelle des actifs occupés ? Quelles sont les difficultés qu'ils rencontrent dans ce domaine ? Quelles sont les ressources mobilisées ?

1. Centre d'analyse stratégique et Conseil d'orientation pour l'emploi, Actes du colloque « Mobilités professionnelles : une réponse aux tensions du marché du travail ? », juin 2006.

* Université de Rennes, Reso (UMR 6590 CNRS). Eric Le breton anime avec Chantal de La Bourdonnoye le programme mobilité et insertion de l'Institut pour la ville en mouvement.

2. Les nouvelles pratiques de mobilité des personnels ont-elles un impact sur l'activité des entreprises ? Quelles démarches peut-on envisager pour réduire les impacts négatifs éventuels ? Nous livrons ici quelques résultats de nos investigations.

MODÈLES PRODUCTIFS ET ORGANISATION DES TERRITOIRES, UNE NOUVELLE DONNEE

L'accès au travail est compliqué par deux changements nets. En premier lieu, l'étalement d'agglomérations de plus en plus complexes et dans lesquelles il est toujours plus difficile et coûteux de se déplacer. Le recensement de la population de 2003 établit que les pics de croissance démographique ne sont plus situés à 10 ou 15 kilomètres des centres d'agglomération, mais à 25 kilomètres ; cette moyenne ne doit pas faire oublier que le chiffre est plutôt de 40 ou 50 kilomètres dans les grandes agglomérations. L'emploi participe bien sûr de cette tendance et contribue de se desserrer.

En second lieu, l'organisation du travail enregistre de profonds remaniements. Les entreprises sont tenues de développer la flexibilité, la réactivité, l'innovation. Ces changements se traduisent par une augmentation marquée de toutes les formes d'emplois atypiques. Les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire, le travail saisonnier, le temps partiel, les postes en horaires décalés représentent une part croissante du marché du travail, en particulier dans les domaines où se concentrent les personnels de faibles niveaux de qualification.

Jusqu'aux années 1970-1975, la (relative) concentration géographique des emplois, la (relative) stabilité de la société salariale inscrivait les mobilités vers le travail dans une problématique de gestion de flux massifs : il fallait acheminer des populations nombreuses, aux mêmes heures – les fameuses « pointes » – des mêmes zones de résidence aux mêmes zones de travail. La situation n'était pas simple ni pacifiée pour autant. L'insuffisance des transports collectifs a donné lieu à des protestations vigoureuses des syndi-

cats ouvriers, relayés par les partis de gauche. Ce sont d'âpres négociations qui ont débouché sur la promulgation du « verbatim transport », dont découle notamment la carte Orange ; il a fallu innover sur le plan technique (le « renouveau » des tramways), financer et construire de grosses infrastructures (le réseau RER), etc.

Les enjeux sont différents aujourd'hui. Du fait de cette double fragmentation des territoires et du travail, les individus doivent se déplacer à tout moment du jour et de la nuit, de la semaine et du week-end dans les espaces dispersés et éloignés où les entreprises sont installées : sur telle zone tertiaire construite dans une ville nouvelle ou en bordure d'agglomération, dans tel centre commercial de périphérie lointaine, ou encore dans ces zones d'activité créées le long des autoroutes, bien loin des bassins d'emplois ; tout cela en faisant convenablement son travail (arriver à l'heure, frais et dispos, motivé et efficace) et en articulant autant que possible la vie professionnelle et la vie familiale... L'enjeu n'est plus de gérer des masses, mais des déplacements « browniens ».

Cette mobilité complexe et impérialiste ne se décline pas de la même manière selon la position professionnelle des personnes. Examinons d'abord la situation des personnes en recherche d'emploi ; nous nous intéresserons ensuite aux actifs occupés.

LES DIMENSIONS SPATIALES DU CHÔMAGE ET DE L'EXCLUSION

La double fragmentation est particulièrement pénalisante pour les personnes en situation précaire, qu'il s'agisse des demandeurs d'emploi de longue durée, des primo-accédants au marché de l'emploi ou de l'ensemble des allocataires des minima sociaux.

En 2003, le ministère du Travail a identifié l'impact spécifique des problèmes de mobilité rencontrés par les allocataires des minima sociaux². Près de la moitié d'entre eux signalent que l'absence de

moyens de transport ou leur coût limitent considérablement leurs capacités à rechercher un emploi et à se réinsérer³.

Plusieurs éléments éclairent ce fait. D'abord les logiques d'évolution des territoires qui vont dans le sens d'une amplification des ségrégations. À l'échelle urbaine qui accroît les distances s'ajoute une spécialisation des territoires. Les populations modestes habitent des communes qui désertent les emplois et qui s'appauvrissent de ce fait⁴. Le problème se pose aussi en matière d'accès aux soins, d'accès aux lieux de formation, aux centres administratifs, etc. La modestie éloigne les personnes de ressources dont elles ont besoin plus que d'autres.

Cela d'autant plus que les capacités de déplacement varient avec le niveau socio-économique des personnes. Le permis de conduire et la voiture sont des évidences pour la moitié supérieure de la hiérarchie sociale, qui bénéficie d'un taux d'équipement en permis de conduire et en voitures oscillant entre 85 et 95 %. Du côté de la fraction la plus modeste des ménages, 53 % seulement des adultes ont le permis de conduire et 56 % des ménages ont une voiture. Nos propres enquêtes auprès d'allocataires des minima sociaux montrent qu'un tiers des personnes ont le permis et qu'un ménage sur dix seulement a une voiture.

On rencontre alors des habitants du cœur de grandes agglomérations qui ne

sortent jamais de leurs quartiers, désespérément peu à peu la pratique de la ville environnante et refusent, lorsque l'occasion se présente, un job à 5 kilomètres de leur domicile car, pour eux, ces 5 kilomètres sont devenus matériellement, culturellement et cognitivement infranchissables. Ces personnes sont prises dans des « ghettos invisibles » et un cercle vicieux s'instaure. Dans des contextes de forte dispersion urbaine, le déficit de mobilité amplifie les précarités initiales.

Ces nouvelles difficultés rencontrées par les allocataires de minima sociaux commencent d'être connues. Des services déconcentrés de l'État, les animateurs des collectivités territoriales et des travailleurs sociaux multiplient les initiatives pour contrebalancer ces déterminants spatiaux de l'exclusion. Stages de formation à la mobilité et auto-écoles sociales, transport à la demande et location à bas prix de voitures et de deux-roues contribuent au désenclavement spatial et social des populations précaires⁵.

LES COÛTS DE LA DISPERSION POUR L'ENTREPRISE : RECRUTEMENTS DIFFICILES, TURNOVER, ABSENTEÏSME...

La double fragmentation pose, dans le principe, les mêmes difficultés aux actifs occupés. Les migrations alternantes entre l'entreprise et le domicile sont toujours plus coûteuses en temps, en argent mais aussi en fatigue et en stress supplémentaires⁶. Elles peuvent contraindre au déménagement, à l'abandon d'un poste pour un autre, moins intéressant mais plus facilement accessible...

Ces tensions et ces arbitrages se répercutent directement sur le fonctionnement des entreprises. Certaines sont confrontées à des taux de turnover très élevés – dans quelques secteurs, le renouvellement de plus de 100 % du personnel sur une année est assez courant ; d'autres rencontrent des problèmes d'absentéisme, de motivation des personnels ; d'autres encore ont des difficultés de recrutement. Dans des domaines tels que la transport, le bâti-

ment ou l'hôtellerie-restauration, ces difficultés sont telles qu'un tiers des employeurs abandonnent, au moins temporairement, un projet d'embauche.

L'observatoire de l'ANPE⁷ a enquêté auprès de ces entreprises ayant des difficultés régulières à recruter. Dans la majorité des cas, les emplois vacants semblent ouverts à des candidatures nombreuses. Ils ne nécessitent pas de niveaux de formation élevés. Pour les deux tiers, il s'agit de contrats à durée indéterminée. Les salaires sont ceux du marché, et les deux tiers des employeurs proposent des avantages en sus : primes diverses, tickets de restaurant, troisième mois...

Mais la localisation de l'entreprise peut être dissuasive. Pour 60 % des emplois en question, il est impératif d'avoir une voiture pour venir travailler. De plus, près de la moitié des emplois supposent des déplacements chez des clients ou des fournisseurs. Par ailleurs, les horaires de travail sont nettement atypiques. Dans un tiers des cas, les horaires ne sont pas les mêmes tous les jours, ou bien ils intègrent une coupure de plus de deux heures au moment du déjeuner (24 %), ils impliquent de travailler le samedi ou le dimanche (45 %), ou de travailler la nuit (11 %) ou le soir (19 %) ; pour 9 emplois sur 10, au moins une de ces rubriques est citée (93 %).

Donnons quelques exemples plus concrets de ce type de situation. D'abord celui d'une entreprise de tri et de distribution de colis employant sur des temps de travail fractionnés un grand nombre de personnels de bas niveau de qualification. Pour réduire ses charges foncières, l'entreprise a délocalisé des centres de tri vers des périphéries lointaines. Elle rencontre depuis des difficultés de recrutement gérantes, les employés ne pouvant dépenser leurs petits salaires en déplacements. Les entreprises installées sur les plates-formes aéroportuaires et portuaires sont également confrontées à ce problème. Elles sont en activité vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sont très difficilement accessibles du fait de l'éloignement et de la complication dans l'accès aux sites par les mesures de

sécurité⁸. Ces entreprises sont aujourd'hui obligées d'investir dans la mobilité des personnels, en finançant des transports à la demande ou des locations à bas prix de voitures. Même tension dans les milieux du travail intérimaire, à tel point que, depuis plusieurs années maintenant, le Fonds d'action social du travail temporaire, qui regroupe tous les opérateurs du secteur, contribue à des actions d'aide à la mobilité : garantie de crédit pour l'achat d'une voiture, financement du permis de conduire, etc.

- Se reconfigurent donc ensemble :
1. l'organisation du travail et de la production dans les entreprises ;
 2. l'organisation des espaces et
 3. l'organisation de la vie quotidienne des individus. Un élément important de la problématique est celui de la réduction des fragmentations.

Les réducteurs de fragmentation

Ces difficultés commencent à être clairement identifiées. Elles donnent lieu à des initiatives diverses, dont l'objectif est de tisser un compromis praticable entre les modes de vie quotidienne des individus et les exigences du fonctionnement des entreprises. Il n'en reste pas moins que les différentes catégories de salariés ne sont pas du tout dans la même situation au regard de ces innovations.

5. Ces observations sont dérogées dans Orfilaux J.-P. (dir.), *Transports, pouvoirs, exclusions*, Éd. de l'Aube, 2004 ; Le Breton E., *Buget pour s'en sortir*, Armand Colin, 2005.
6. Voir par exemple Talbot J., « Les déplacements domicile-travail. De plus en plus d'actifs travaillent loin de chez eux », in *France Première*, n° 767, avril 2001.
7. Observatoire de l'ANPE. *Les emplois difficiles à pourvoir et les établissements recruteurs*, coll. « Les essentiels », octobre 2001 ; *Observatoire de l'ANPE. Les difficultés de recrutement*, coll. « Les cahiers », mars 2001. Voir aussi Ueudic, « Enquête BMO 2006 : des évolutions sectorielles contrastées », in *Point Stats*, n° 17, avril 2006 ; Centre d'analyse stratégique, « La mobilité professionnelle : de quoi parle-t-on ? », in *Le noir de veill*, n° 19, juillet 2006.
8. C'est le cas, par exemple, des plates-formes aéroportuaires de Roissy et d'Orly, des ports de Strasbourg et de Gennevilliers.

Des compromis vivables pour l'encadrement des entreprises

Au niveau des cadres et, dans une certaine mesure, de la maîtrise, on observe des compromis vivables. Ces catégories de personnels ont des niveaux de revenus qui leur permettent l'accès au permis de conduire et disposent de deux voitures par ménage. Elles ont également la capacité de la mobilité résidentielle quand elle s'impose. On sait qu'en cas de délocalisation d'une entreprise la majorité des cadres suivent l'employeur sur sa nouvelle implantation ; la proportion des « déménageants » est plus faible concernant la maîtrise et presque nulle au niveau des ouvriers et des employés⁹. Les cadres ont aussi les moyens économiques d'accéder aux services à la personne, qu'il s'agisse des femmes de ménage, des gardes d'enfants, etc.

Mais ces personnels sont aussi aidés par leurs entreprises à gérer les difficultés et les aléas de la vie urbaine. Les cadres représentent un facteur stratégique du développement des entreprises. Il faut attirer les meilleurs d'entre eux, et les garder. C'est sur ce créneau que se développent les réductions de fragmentation.

De manière traditionnelle, la voiture de fonction compense ou réduit les coûts du déplacement vers le travail des salariés de haut niveau. Mais dès lors que les fragmentations s'amplifient et que le marché de l'emploi se tend, les entreprises s'engagent dans d'autres voies.

Les conciergeries d'entreprise se développent. Ce dispositif, rare en France il y a dix ans, est maintenant assez commun, notamment dans les grandes entreprises du tertiaire. Les prestataires spécialisés offrent des catalogues pouvant compter jusqu'à 300 services : le lavage et la réparation de la voiture, le pressing, la commande et la livraison des courses, l'achat du billet de cinéma ou de théâtre, la réservation d'un restaurant, les services de baby-sitting, mais aussi d'autres services beaucoup plus personnalisés : mise en relation avec un avocat, un psychothérapeute, une association de soutien scolaire... Ces services sont accessibles

soit en face à face au guichet dans le hall d'accueil de l'entreprise, soit à travers des portails Internet ou intranet. De nombreuses entreprises optent pour cette solution d'autant plus volontiers que le coût des services est assumé, au moins pour partie, par l'utilisateur final et que les prestataires sont parfois des émanations des groupes « clients ».

Un autre levier de réduction des fragmentations consiste à jouer sur le temps de travail et son organisation. Les cadres peuvent par exemple arriver et quitter le travail quand ils le souhaitent. Cette latitude dans la gestion des emplois du temps, éventuellement facilitée par la réduction du temps de travail, permet aux bénéficiaires d'éviter les embouteillages et d'arriver frais et dispos. Les entreprises peuvent aussi inciter au travail à domicile ou chez les clients, ou encore en cellule de projet largement autonome... Quoi qu'il en soit, les complications de la vie urbaine ont bien un impact sur les organisations temporelles des entreprises.

On voit aussi apparaître des crèches, partagées par toutes les structures d'un même site ou internes à de grandes entreprises. Cette question a fait l'objet d'un groupe de travail « Familles et entreprises », constitué à l'initiative du ministre délégué à la Famille, dont le rapport a été rendu en février 2003. S'ils n'ont pas les mêmes préconisations, les partenaires sociaux (structures patronales, syndicats ouvriers) se retrouvent sur le diagnostic de nouveaux besoins à l'articulation des ménages et des entreprises¹⁰.

Plusieurs projets de ce type sont actuellement en cours de montage à l'initiative d'entreprises installées dans des périphéries d'agglomérations. Les crèches sont toutefois complexes à créer et à faire vivre. Les questions d'agrément par les caisses d'allocations familiales et les directions de l'action sociale sont redoutables. Il faut aussi batailler avec les élus des communes de résidence des personnes qui les critiquent durement au motif qu'elles privent de clientèle les crèches créées sur les lieux d'habitation. Par ailleurs, une crèche coûte cher en investissement et en fonctionnement.

Les entreprises rechignent souvent à cotiser. Une démarche novatrice de crèche interentreprises a été conduite sur le centre commercial Atlantis, à Saint-Herblain, banlieue de Nantes : sur les 103 entreprises adhérentes au GIE, 12 seulement sont parties prenantes de la crèche.

Les crèches devraient cependant se développer dans le monde du travail car les jeunes femmes y sont toujours plus nombreuses. Les contingents de baby-boomers partent à la retraite, les besoins en cadres vont croissant et le recrutement des femmes devient nécessaire, y compris aux postes de responsabilité.

Les services de relocation font partie aussi de la problématique « travail et mobilité ». Lorsqu'une entreprise se délocalise, déménage ou impose une double résidence à quelques-uns de ses collaborateurs, elle peut faire appel à une société spécialisée dans l'installation des personnels sur le nouveau site. La société trouve le logement mais aussi l'école pour les enfants, l'adresse des commerçants que la famille pratique, ouvre les comptes bancaires, aide à l'intégration dans le quartier, etc.

Des sociétés de relocation accompagnent jusqu'à 3 500 familles dans l'année, dont 30 % à l'international ; ce sont dans 80 % des cas des familles de cadres. Le coût d'une relocation par salarié, annoncé par certains opérateurs, avoisine les 1 200 euros ; ils peuvent être pris en charge au titre du 1 % logement dans le cadre des mesures Mobilis-Pass ou CIL Pass Mobilité ; un budget minime pour une entreprise voulant garder un salarié.

■

9. Vignal C., *Crèches et mobilités de salariés de l'industrie à l'épreuve de la délocalisation de l'emploi*. Thèse d'urbanisme, d'aménagement et de politiques urbaines, Paris XII-Créteil, 2003.

10. Ministère délégué à la Famille, rapport du groupe de travail « Familles et entreprises » - tome 2 : Contributions et prises de position écrites des membres du groupe de travail, février 2003. Voir aussi Martin Cl. et al., *Peite enfance et horaires atypiques, analyse de quatre sites expérimentaux*, rapport pour la Cnaf, 2005.

Des situations tendues pour les personnels de base

Les personnels d'exécution sont dans des situations nettement moins faciles. Plus on descend dans la hiérarchie des qualifications, des revenus et de la stabilité de l'emploi, plus les problèmes d'accès au travail sont marqués. Les difficultés sont maximales dans la grande distribution, la logistique, le nettoyage industriel, la surveillance et la sécurité, l'hôtellerie et la restauration, les services à la personne, le travail intérimaire... Dans ces domaines d'activité se combinent une flexibilité temporelle des postes très élevée et une grande dispersion géographique des lieux de travail. Or la capacité de ces catégories de personnels à maîtriser cette double fragmentation est moindre.

Leurs niveaux de revenus sont faibles, voire très faibles (entre 600 et 800 euros nets mensuels) pour les « travailleurs pauvres ». Ils sont moins bien équipés en permis de conduire et en voitures. Ils ont peu ou pas de capacité de mobilité résidentielle. Les prix de l'immobilier interdisent aujourd'hui l'accès des petits revenus à la propriété, hormis pour les ménages acceptant d'acheter au plus loin des agglomérations, à quelque 30 ou 40 kilomètres du centre-ville en province, 60 à 80 kilomètres de Paris en région francilienne (rappelons que la zone 8 de la carte Orange s'étend jusqu'à Provins, en Seine-et-Marne, à 100 kilomètres de Notre-Dame). Cet éloignement des ménages modestes leur permet d'accéder à la propriété, mais surcharge leurs budgets transports : ils consacrent un tiers de leurs ressources au prêt immobilier, et un quart supplémentaire à l'usage des deux voitures qui s'imposent alors.

Mais ces catégories de personnels n'ont pas accès aux réductions de fragmentation. Traditionnellement, le « ramassage d'entreprise » ou le « transport employeur » jouait ce rôle. Les cars de l'usine sillonnaient les banlieues et les campagnes tôt le matin, tard le soir, et menaient les ouvriers du lieu de production au domicile. Une entreprise comme PSA Peugeot-Citroën (site de Rennes) va

encore chercher une partie de ses personnels à 100 kilomètres de l'usine et transporte quotidiennement 2 000 salariés sur 56 lignes de cars. Ce service est bien sûr en déclin. Au plan national, les employeurs transportaient 273 millions de voyageurs en 1980, 148 millions en 1990 et 89 millions en 1998¹¹. Par ailleurs, les transports collectifs classiques sont mal adaptés aux besoins de salariés habitant et travaillant à la périphérie – ce qui n'empêche pas bien des personnes d'attraper le premier bus, le premier RER à 5 h 30 pour gagner leur lieu de travail en deux heures de transport et trois ou quatre correspondances. À tel point que l'union patronale des Alpes-Maritimes a protesté l'année dernière, estimant qu'il y avait un décalage croissant entre le versement transport payé par les entreprises, versement en constante augmentation, et le service réel rendu aux salariés.

Pour le reste, les possibilités d'aménagement du temps de travail et les marges d'autonomie dans la gestion du planning de travail quotidien sont extrêmement réduites pour les personnels d'exécution. Les conciergeries d'entreprise ne leur sont que rarement accessibles, et ils ne peuvent profiter des crèches que sur les sites où les contingents de cadres sont suffisants pour qu'elles soient créées. Dans le cas contraire, ils se débrouillent, jonglant avec trois, quatre ou cinq modes de garde différents dans la semaine, ou se retournent vers des opérateurs associatifs qui mettent en place des crèches, du type Temps Dem à Poitiers, dont l'objet est de proposer un service de garde d'enfants vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept.

Dans ce contexte, la mobilité est en train d'émorger comme un axe de mobilisation et de revendication syndicales. Quelques premiers dossiers ont abouti déjà aux prud'hommes autour de la prise en compte de certains déplacements dans le temps de travail. Des discussions sont en cours avec les instances professionnelles, par exemple dans le secteur de la propreté, pour que la mobilité soit incluse aux conditions de pénibilité du travail et reconnue à ce titre dans les contrats de travail.

QUELQUES MOTS POUR CONCLURE

La problématique esquissée ici démontre d'abord qu'il faut améliorer l'appréhension croisée des évolutions du travail et celles des territoires. Les changements intervenant dans l'un des domaines affectent immédiatement l'autre. Or ces deux volets sont aujourd'hui trop souvent traités séparément par leurs spécialistes respectifs.

Il faut aussi affiner la mesure de l'impact des problèmes de mobilité sur le fonctionnement des entreprises, leur dynamisme, leur efficacité productive. La double fragmentation a des effets très divers selon les secteurs d'activité : c'est une donnée marginale pour certains d'entre eux, mais cruciale pour d'autres. Or les descriptions et les analyses du problème n'existent pas à ce jour, hormis à des échelles « macro »¹². Il faut produire des connaissances plus fines des enjeux et des mécanismes concrets d'ajustement et de désajustement entre l'espace, le travail et la vie quotidienne.

Sur la base de connaissances plus sûres, le chantier est aussi opérationnel. Améliorer l'accès de tous à la formation, au travail et aux autres ressources de la vie quotidienne ne relève pas seulement de la justice sociale. Des blocages sur ce plan brident le dynamisme des entreprises et celui de territoires entiers. Ce sont au bout du compte des politiques sociales coûteuses qui doivent réparer, après coup, les ratés du changement. Des recherches-actions peuvent contribuer à identifier et à développer des innovations pertinentes dans le domaine, notamment celles que nous avons réunies dans la catégorie des réductions de fragmentation. ■

11. Sachant qu'un voyageur = un trajet.

12. Fitoussi J.-P., Laurent E. et Maurice J., op. cit.