Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

LA POROSITÉ DES FRONTIÈRES DU TRAVAIL NOTARIAL À L'HEURE DU « DISTANCIEL »

Corinne DELMAS
Université Gustave Eiffel, Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés (LATTS UMR CNRS 8134)

Pendant la crise sanitaire et les confinements, le télétravail a permis aux employeurs de concilier activité économique et protection des salariés du risque de contagion. Ainsi, dès le printemps 2020, 30% de salariés ont travaillé à domicile, parmi lesquels majoritairement des femmes et, surtout, des cadres, avec des taux plus élevés en Île-de-France. Lors du 2e confinement, à l'automne 2020, le télétravail est généralisé pour toutes les tâches le permettant, y compris dans de petites entreprises.

Le notariat, pourtant constitué d'entreprises de proximité habituellement peu concernées par ce dispositif, constitue un secteur exemplaire de cette généralisation. Lors du premier confinement, les offices notariaux ont en partie maintenu à distance leur activité, et leurs employés ont expérimenté un télétravail alors relativement inédit. Pendant cette période, le notariat est passé de 2 500 à 30 000 postes de télétravail en quelques jours, impliquant ainsi près de 50% du personnel des offices (AL, 2021). Le dynamisme de ce secteur d'emploi (+47% de cotisants salariés entre 2016 et 2021[1]), sa libéralisation, ainsi que la dématérialisation des activités notariales, ont facilité le recours au travail à domicile dans un secteur dont le profil des salariés (niveau élevé de qualification, poids des femmes[2]) correspond d'ailleurs à la fraction qui s'est retrouvée le plus massivement en télétravail. Le travail à distance s'est également développé sous l'effet de l'accroissement du nombre d'indépendants qui proposent un service de sous-traitance dans ce secteur d'emploi tendu qu'est le notariat. Plus largement, le télétravail est favorisé par la diversification des conditions (éloignement géographique, multi-employeurs…) et des formes (intérim…) d'emploi. Ainsi, il est désormais largement pratiqué, dans ce secteur, tant par des salariés, que par des prestataires indépendants. Les travailleurs y exercent de plus en plus à distance sous des statuts variés qu'une même personne peut d'ailleurs cumuler : salarié – supposant un rapport exclusif avec un seul employeur ou sur le mode multi-employeurs –, en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat de travail à durée déterminée (CDD), en intérim, ou prestataire indépendant… À cet égard, ce secteur concentre plusieurs évolutions contemporaines de nombreux univers professionnels, dont la diversification des statuts, la remise en cause apparente du salariat, des formes de confusion des temps et des espaces dédiés au travail et à la vie privée ainsi qu'une « dé-spatialisation » du travail que cet article se propose d'éclairer. Il s'agit ici d'appréhender ces transformations des modes de travail, à partir, notamment, d'une analyse de cette généralisation du distanciel et de ses déclinaisons.

[1] On dénombre 69 151 cotisants salariés en 2021, 47 083 en 2016. *Cf.* CRPCEN, 2022, p. 3.
[2] Parmi les cotisants salariés en 2021, on dénombre 85% (84% en 2020) de femmes, en moyenne six fois plus nombreuses que les hommes, parmi les moins de 60 ans (CRPCEN, 2021 et 2022).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

Encadré 1. Méthode et terrain d'enquête

Cet article est issu d'une étude sur le notariat. Il s'appuie sur une enquête documentaire, par observations et entretiens. Celle-ci, amorcée par une recherche sur la profession de notaire, puis un projet sur la digitalisation des activités notariales en Île-de-France, s'est élargie aux métiers du notariat sur l'ensemble du territoire national. Depuis 2014, des observations en offices, et 185 entretiens avec des notaires exerçant en libéral et des salariés aux métiers diversifiés, ont été réalisés. Le travail à distance a pris, depuis 2019, une place centrale dans la recherche. L'analyse documentaire ainsi que des échanges approfondis sur les trajectoires, la vision du métier, les activités, l'organisation du travail, les évolutions vécues et l'articulation des temps et des espaces, ont permis de cerner son expérimentation en période d'épidémie mais également son maintien actuel et ses métamorphoses. Un quart des 76 entretiens réalisés en 2019 (27), 2020 (29) et 2021 (20), l'ont été pendant la crise sanitaire et les confinements ; la majorité des travailleurs rencontrés partagent le fait de travailler (ou avoir travaillé) à distance, mais sous des statuts différents. Certains, sans l'avoir encore expérimenté, l'envisagent. Ont été interrogés des notaires salariés, des clercs rédacteurs, des secrétaires, des assistants, des notaires stagiaires, des juristes diplômés notaires, des comptables taxateurs, des formalistes, des secrétaires standardistes et un négociateur immobilier ; tous ces professionnels exercent ou ont exercé sous des statuts diversifiés (en tant que salariés d'un ou plusieurs offices, intérimaires, indépendants…) et dans des offices de taille variable (de moins de 10 salariés à plus de 100) avec des localisations, des lieux de travail et des domiciles diversifiées (zones métropolitaine, urbaine, péri-urbaine, rurale) ; plus du tiers a connu une mobilité professionnelle. Des partenaires et intermédiaires (responsables et salariés d'entreprises de travail temporaire et de cabinets de recrutement) ont également été interrogés (n=15 depuis 2019). Les entretiens ont été effectués en présentiel et par téléphone en Île-de-France, dans les régions de l'Ouest (Bretagne, Pays-de-La-Loire, Nouvelle Aquitaine), des Hauts de France et du Sud (Auvergne-Rhône Alpes, Occitanie et PACA). La participation à plusieurs manifestations de la profession, dont les Congrès des notaires, ont par ailleurs été l'occasion d'échanges informels avec des professionnels et des partenaires de la profession.

Que nous disent ces recompositions de l'emploi et du travail affectant le secteur notarial ? Comment comprendre le recours à l'indépendance et la sous-traitance d'activités jusque-là menées par des salariés, mais aussi la porosité entre ces formes d'emploi ? Le numérique a contribué à brouiller les frontières entre travail salarié et travail indépendant en favorisant un travail à distance jusqu'alors peu usuel et qui se distingue des situations antérieures de sous-traitance de rédaction, de « clercs volants » ou encore du travail à domicile des notaires employeurs (Delmas, 2019). Ce brouillage invite à en questionner les enjeux et effets dans toute leur complexité. Comment se décline-t-il, en fonction des entreprises (taille, organisation, localisation…) et des travailleurs concernés ? Quels en sont les effets sur les espaces et temporalités du travail notarial ? Comment est-il vécu, selon les contextes ? À cet égard, s'il peut être appréhendé comme participant d'une précarisation, voire de l'« ubérisation » de l'emploi, il peut également être considéré à l'aune de tentatives de « travailler autrement », comme le propose Patrice Flichy à travers la notion de « travail ouvert » (Flichy, 2017). Les rapports au travail et leur renouvellement, mais aussi l'ambivalence de mutations synonymes tantôt de fragilisation, tantôt de libération, seront au cœur de cet article. Cette volonté de « travailler autrement » et mieux, motive le choix du télétravail de la plupart des travailleurs interrogés, fut-ce au prix de situations de débordement et d'horaires décalés qui, s'ils ne sont pas nouveaux dans ce secteur, tendent à se généraliser *via* divers avatars du travail à distance.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

La revendication et la capacité à maîtriser le temps, à se soumettre ou se soustraire à des exigences élevées en termes de disponibilité dans ce milieu, et à circonscrire son espace de travail distinct (ou non) des temps et espaces familiaux et de loisirs, sont fortes tout en se déclinant de manière très contrastée dans un secteur d'emploi en forte croissance et marqué par une diversification des statuts. Face, à la fois, aux enjeux et aux risques du travail à distance, en termes notamment de maîtrise spatiotemporelle ou au contraire de débordement, diverses stratégies de circonscription du temps et de l'espace de travail sont mises en place, en fonction des métiers, des offices, des statuts, mais aussi des profils socio-démographiques, des trajectoires, des ressources et des conditions de vie des travailleurs concernés, avec des variations sexuées dans un milieu marqué par d'importantes hiérarchisations genrées. Cette organisation d'un espace de liberté peut impliquer le choix de certains statuts (indépendance, intérim) et modalités de travail (télétravail) ; elle peut également motiver la sortie d'un secteur parfois vécu comme pathogène...

I. UN BROUILLAGE CROISSANT DES STATUTS

Secteur d'emploi en pleine croissance, le notariat connaît aujourd'hui d'importantes recompositions contribuant à la diversification et à la porosité des statuts, entre indépendance et salariat.

I.1. LE NOTARIAT : UN SECTEUR D'EMPLOI EN PLEINE CROISSANCE

Le notariat est dominé par les figures du « notaire », officier public et ministériel délégataire d'une parcelle de puissance publique tout en exerçant en tant que libéral, et du « clerc », à qui l'essentiel des activités de rédaction des actes est, très tôt, déléguée. Des conditions d'entrée dans la profession de notaire historiquement fondées sur la cooptation, l'importance accordée à la formation « sur le tas » de clercs aspirant parfois à devenir notaires[3] et le caractère avantageux d'un régime spécifique de protection sociale[4] contribuent à souder employeurs et salariés unis ici par une communauté d'intérêts (Delmas, 2019), et l'appétence des notaires libéraux pour un régime dont ils relèvent, en tant qu'anciens salariés des études[5].

Aujourd'hui, ce secteur professionnel est en pleine croissance ; à la suite d'un essor du nombre de cotisants salariés de près de 50% depuis cinq ans[6], avec une croissance tendant à s'accélérer (+11% entre 2020 et 2021), 69 151 salariés exercent en 2021, à plus de 88% à temps plein[7], une large palette de métiers. Si le notaire a des activités de conseil et d'authentification d'actes juridiques, la rédaction est largement déléguée aux clercs ou

[3] Antérieurement à la possibilité de s'associer (1966) et à l'obligation de diplôme pour devenir notaire (1973), les offices sont dirigés par un principal clerc, en charge de la gestion et de la formation du personnel. La promotion interne (de coursier, souvent recruté jeune, ou de « petit clerc », généralement non payé, au premier ou principal clerc en passant par différents emplois, de secrétaire, téléphoniste…), des cours par correspondance, une formation professionnelle à l'école polytechnique du notariat, permettent de passer les examens de premier clerc et éventuellement de notaire.

[4] La profession disposant depuis 1937 d'une Caisse de Retraite et de Protection des Clercs et Employés du notariat (CRPCEN). Ce régime spécial, primaire et complémentaire, est plus avantageux que le régime général, tant sur le plan des prestations sociales que des retraites, avec des pensions élevées et des possibilités de départ précoce en retraite.

[5] Leur retraite libérale relevant pour sa part de la Caisse de retraite des notaires, instituée en 1948.

[6] *Cf. supra*, note 1.

[7] 11,46% (12% des femmes, 7% des hommes) sont à temps partiel en 2021, contre 18,4% des salariés tous secteurs confondus (CRPCEN, 2022 ; DARES, 2022).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

juristes rédacteurs (Bac+4)[8], aux stagiaires apprentis notaires (Bac+5) voire à des diplômés notaires (Bac+8) qui, sans être « notaires » en titre, sont parfois appelés « notaires assistants ». Les tâches plus administratives (recueil des pièces, suivi des dossiers) peuvent être confiées à des assistants et secrétaires juridiques (BTS notariat) qui gèrent également les appels téléphoniques, les rendez-vous, mettent en forme les actes voire, s'agissant des assistants rédacteurs (licence professionnelle), les rédigent. Le notariat implique aussi des activités dites de « taxe » et « formalités » ; la première est assurée par des comptables taxateurs (d'un niveau minimum BTS) chargés de la gestion économique et comptable de l'office, de la facturation des prestations notariales, du calcul de la part d'impôts à reverser à l'État et, dans certaines études, de la gestion du personnel. Les formalistes (BTS formalités) vérifient l'ensemble des actes reçus par les notaires qu'ils transmettent aux organismes publics concernés, contribuant à leur enregistrement et à leur publication.

Le secteur tertiaire a joué un rôle important dans la transformation du monde des employés, la « révolution administrative » ayant autorisé la mise au travail de jeunes filles et de femmes d'origine bourgeoise (Gardey, 2001) et contribué à la féminisation de la plupart des activités bureaucratiques : tenue du standard, sténographie et secrétariat, symbolisant de plus en plus l'émancipation des femmes… De tels métiers érigeant la féminité en qualité professionnelle et confortant une relation sociale de dépendance par rapport à la position de patron (Pinto, 1990) dominent au sein d'un notariat qui n'a cessé de se féminiser et regroupe aujourd'hui des techniciens (pour 52%), cadres (23%) et employés (25%)[9], qui sont pour 85% des femmes (CRPCEN, 2022), à l'instar des autres professions libérales du droit[10] ; les notaires employeurs sont, quant à eux, à 60% des hommes[11], les femmes notaires exerçant davantage sous statut salarié ou à la tête de petites études. La division du travail reste relativement sexuée dans les offices, les femmes étant sur-représentées parmi les employés et les techniciens et dans des tâches peu valorisées, impliquant une grande disponibilité (accueil, secrétariat…), le sens relationnel, la méticulosité… À l'accueil, les collaboratrices doivent « gérer le stress » des clients, s'occuper des prises de rendez-vous et de tout un ensemble d'activités d'exécution et de service. Pour leur part, les notaires salariés sont pour plus des deux-tiers des femmes. Ce phénomène, explicable par le nombre de femmes diplômées notaires[12], est parfois justifié par un choix de vie « féminin » visant à concilier famille et métier ; il a pu être considéré aussi, par une notaire associée, comme moins engageante en termes d'association future :

> Vous savez pourquoi on va plutôt recruter des femmes ? Parce qu'un homme salarié, il va falloir l'associer. Lui il vient pour être associé. C'est dans l'ordre logique des choses. C'est différent pour les femmes.

Une forme de plafond de verre perdurerait, cantonnant les femmes à certains statuts (notamment salariés), domaines (droit de la famille), entreprises (offices créés, petites

[8] Ou « collaborateurs » de notaire**,** terme désignant à la fois l'ensemble des salariés des études et spécifiquement les clercs de notaire. C'est dans son premier sens qu'il sera utilisé ici.
[9] Le statut de technicien recouvre l'essentiel des métiers du notariat, mis à part les personnels d'accueil, standardistes et secrétaires, ayant le statut d'employés ; tandis que les notaires salariés et, plus largement, tous les diplômés notaires, ainsi que les responsables de service, office, communication, exercent sous celui de cadre.
[10] Qui apparait, avec 82% de femmes, comme le secteur le plus féminisé après celui des professions libérales de santé (88%) (U2P, 2019, p. 32).
[11] Un comptage personnel (sondages et dépouillement d'annuaires) laisse apparaître 40% de femmes parmi les notaires employeurs soit un pourcentage conforme voire un peu supérieur à celui des autres secteurs, mais alors que plus de 50 % des notaires sont des femmes.
[12] Les femmes représentent plus de 60% des 800 à 1 000 des diplômés notaires annuels (Delmas, 2019).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

études) et lieux (zone rurale et péri-urbaine), attestant du caractère genré des segmentations au sein de ce secteur d'activité.

En 2022, le notariat constitue un monde de TPE et PME, avec un peu moins de 9 salariés en moyenne par étude, des modes de gestion souvent jugés paternalistes, mais également une forte hétérogénéité entre des offices implantés sur l'ensemble du territoire national. Le notariat est également un milieu d'interconnaissance au sein duquel la réputation des offices et des notaires est largement partagée par le bouche-à-oreille et, aujourd'hui, les réseaux sociaux. Sur un territoire donné, cette propagation orale a une grande influence sur les embauches et la plupart des candidats se font une idée assez précise des études existantes, *a fortiori* sur un marché de l'emploi tendu.

I.2. UN MARCHÉ DU TRAVAIL NOTARIAL EN RECOMPOSITION

Des métiers tendent à s'effacer (Gadea et Grelon, 2009) tel celui de secrétaire. Dans le notariat, ce terme est de moins en moins usité et les nouveaux profils de secrétaire sont davantage issus du milieu juridique. Sans sombrer dans un déterminisme technologique (Gollac, 2003 ; Benedetto Meyer et Boboc, 2021), l'informatisation et la dématérialisation de l'acte avec l'Acte authentique électronique[13] ont contribué à cette disparition ; plus largement, elles ont eu des effets sur l'organisation des offices et le contenu des métiers. Inversement, des besoins inédits émergent. Les responsables de cabinets de recrutement mentionnent notamment les spécialistes d'immobilier complexe, aptes à gérer les opérations impliquant du résidentiel et du commercial ou des ventes en l'état futur d'achèvement (VEFA). Ces recruteurs soulignent être particulièrement sollicités pour ce type de profil que les offices peinent à recruter, la demande excédant l'offre. Une autre requête concerne le poste d'*office manager*, assez proche de celui de secrétaire d'une entreprise recouvrant notamment la GRH ; jusqu'alors réservé aux grosses structures, ce besoin se diffuse dans des études de taille moyenne. Cette montée en force est en partie liée à l'essor d'une approche plus entrepreneuriale du métier encouragée par les instances professionnelles dans une période de réforme.

À la suite de la loi « croissance » du 6 août 2015 réformant les professions réglementées, le tarif des notaires relève désormais du code du commerce. Sous l'œil de l'Autorité de la concurrence et du Ministère de l'Économie et des Finances, le notariat fait l'objet d'une normalisation entrepreneuriale ; les offices sont invités à se doter d'une comptabilité analytique, les tarifs doivent être réformés et la recherche de rentabilité est plus ouvertement affichée dans un climat de concurrence accrue. Cette réforme dite « Macron » a en effet contribué à un fort accroissement du nombre de notaires qui, de moins de 10 000 en 2015, sont plus de 16 000 sept ans plus tard ; outre l'incitation des offices à recruter massivement des notaires salariés (représentant 10% de la profession en 2015, plus du tiers en 2022)[14], de nombreux créateurs d'offices ont été nommés depuis 2016 (1 633 en 2018, 733 en 2021, 250 d'ici 2023), la loi offrant à des diplômés notaires, parmi lesquels majoritairement des femmes[15], la possibilité de créer leur propre étude sur la base d'un tirage au sort. S'ajoutent des regroupements, mises en réseau et fusions d'offices croissants, avec pour enjeu de proposer une diversité de services, ce qui amplifie l'expansion de structures interprofessionnelles du droit et du chiffre (holdings

[13] Qui existe depuis 2008. Aujourd'hui, près de 90% des actes sont signés et conservés sous format électronique.
[14] Par divers biais dont la suppression, depuis 2020, de la possibilité pour les notaires d'habiliter des clercs à « recevoir » les actes à leur place.
[15] Plus de 60% de ces créations l'ont été par des femmes (Delmas, 2019).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

capitalistiques et sociétés d'exercice pluriprofessionnel)[16]. Des mutualisations de moyens sont également motivées par la situation tendue des emplois ; l'appel d'air des nominations de notaires ayant bénéficié en partie à des salariés diplômés notaires, la croissance du nombre d'offices employeurs, dans un contexte d'embellie immobilière et d'essor des activités notariales[17], a entraîné de nombreux débauchages de salariés et une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ces mutations favorisent un travail à distance qui, attractif pour les salariés, tout en répondant aux défis soulevés par ces réorganisations, phénomènes de concentration, recompositions territoriales, voire risques de déserts notariaux[18], peut être proposés lors des recrutements (Delmas, 2021a). Cette situation se traduit également par une diversification des formes d'emploi avec un recours grandissant à la sous-traitance ainsi qu'à l'intermédiation de cabinets de recrutement et d'agences d'intérim.

Les notaires employeurs ont recours à l'intérim en tant que pré-recrutement pour un poste à pourvoir ou pour faire face à un surcroît d'activités. Pour les professionnels engagés, l'intérim permet de maîtriser leur volume horaire, de prévoir un temps partiel ou de se limiter à un 35 heures pour des raisons familiales ou personnelles, deux types de limitation peu usuels voire mal perçus dans les études où le temps plein voire les dépassements horaires dominent[19]. L'intérim est aussi une solution d'attente pour de jeunes diplômés testant plusieurs études avant un choix définitif, voire expérimentant une diversité de compétences et de structures (petites études impliquant la polyvalence, grosses études plus sectorisées…). Souvent synonyme de report de la stabilisation professionnelle, l'intérim permet également de partir aisément d'études où prédomine le sentiment d'une insuffisante reconnaissance ou de conditions de travail dégradées. L'enjeu peut aussi être financier comme le relève Hélène, clerc diplômée notaire qui l'avait envisagé lorsqu'elle « cherchait à tâter le terrain » avant de se fixer :

> H. : Comme on est dans des métiers, on est plutôt des cadres, donc même si c'est de l'intérim, on peut s'y retrouver.
> E. : Financièrement ?
> H. : Oui, parce qu'il y a l'indemnité de précarité, l'indemnité de congés payés et le 13e mois donc, du coup, ça peut être intéressant.

En outre, l'intérim rend accessible un télétravail parfois perçu comme encore insuffisamment développé dans les offices (Delmas, 2021b), ainsi que des formes de sous-traitance, comme le précise une clerc salariée en télétravail :

> Il y a de plus en plus de boîtes d'intérim spécialisées dans le notariat qui fleurissent et qui justement proposent des locaux pour certaines où ils embauchent des clercs et ces clercs ben, du coup, sous-traitent pour des notaires. Aujourd'hui, c'est majoritairement sur Paris, mais ça se développe un peu dans toute la France. (…) Il y a des boîtes d'intérim qui proposent le télétravail, donc c'est aussi pour ça que j'y avais pensé.

L'intérim facilite également le changement en fin de carrière et permet à des retraités de poursuivre une activité, le régime du notariat les autorisant à rejoindre le régime général pour cotiser davantage. Ces trajectoires attestent à la fois de la diversité des rapports à l'intérim et du poids d'un « intérim de profession » (Faure-Guichard, 2000), c'est-à-dire d'un usage stratégique et d'un rapport positif à cet emploi atypique auquel un

[16] Sur l'interprofessionnalité dans un contexte d'internationalisation des échanges, *cf.* Delmas, 2019.
[17] +6,4% de chiffres d'affaires entre 2019 et 2020, et + 4,5% entre 2020 et 2021. (CRPCEN, 2021, 2022).
[18] Mis en avant par la profession, la réforme favorisant le libre choix d'installation et permettant des déplacements d'offices au sein des bassins d'emplois (306 en 2020), plutôt qu'au sein de bassins de vie (1 663 en 2021) plus étroits.
[19] *Cf. supra*, note 7.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

quart des notaires avaient déjà recours au début des années 2000 et qui semble s'être encore accru[20].

La sous-traitance d'indépendants constitue une autre modalité de travail en pleine croissance[21]. Elle permet aux notaires de faire face à une surcharge d'activités ne justifiant pas un temps plein. Les créateurs d'offices sont particulièrement demandeurs, comme le souligne Marie, ancienne notaire ayant revendu l'office créé vingt ans plus tôt pour devenir prestataire de services de back-office notarial auprès d'une clientèle largement constituée de notaires créateurs :

> Je me suis dit que ça pouvait être intéressant pour les créateurs de sous-traiter ou de se faire former le cas échéant aux formalités postérieures et à la taxe et à la comptabilité, pendant qu'eux s'occuperaient de faire rentrer des dossiers (…). On ne peut pas tout faire quand on est créateur. (…) Ils ne peuvent pas embaucher au début, ils n'ont pas matière à occuper, même à temps partiel, un comptable ou un formaliste, et à le payer. Donc, là au moins, ils paient un prestataire qui se fait payer pour les heures qu'il fait, c'est-à-dire pas grand-chose au début.

Réciproquement, l'indépendance permet d'éviter la polyvalence et la dispersion, en office, en de multiples tâches éloignées de son métier. Ce choix ou le cumul de statuts (autoentrepreneuriat et salariat) est notamment pratiqué par les formalistes, avec la généralisation de l'envoi dématérialisé des actes aux services de publicité foncière par Téléacte, obligatoire depuis 2018. L'indépendance leur permet de se recentrer sur leur cœur de métier, alors qu'en office, surtout dans les petites structures, ils sont souvent contraints d'assumer des tâches subalternes (photocopies, standard, accueil…) Elle garantirait également une meilleure reconnaissance, alors qu'« en étude », la formaliste « mal reconnue, mal vue », serait « un peu péjorativement bonne qu'à cliquer et faire des photocopies » indique Martine, formaliste indépendante. Quel que soit le métier, l'indépendance offre aussi la possibilité d'une plus grande souplesse en termes d'organisation temporelle. Ce choix peut intervenir en début de carrière ou après plusieurs années de salariat. Alice, secrétaire exerçant en « free-lance » depuis près de deux ans, retrace ainsi son expérience salariée dans plusieurs secteurs professionnels et les insatisfactions ressenties ; si les difficultés « à se démarquer » et la dimension commerciale des assurances l'incitent à se réorienter vers le notariat, les vicissitudes et la faible valorisation du poste de standardiste occupé, moins bien rémunéré que son précédent eu égard son ancienneté, la dissuadent de rester salariée. L'impossibilité d'obtenir un temps partiel dans l'office où elle travaille ensuite à la constitution de dossiers afin de pouvoir se consacrer à sa société, l'amène à travailler dans un troisième office en CDD puis à expérimenter le chômage avant de voir sa « boîte » « démarrer », avec quelques « petites missions » pour une avocate et la rencontre de ses clientes notaires, par le bouche-à-oreille. Le parcours d'Alice, bientôt en fin de droits de chômage et qui n'a pu travailler entre mars et fin août en raison du contexte sanitaire, montre le fort risque de précarité lié au statut d'indépendant comparativement au salariat.

L'analyse des situations d'emploi et des parcours individuels atteste l'essor d'emplois précaires et de statuts hybrides, à l'instar d'autres secteurs. Les évolutions récentes du travail et de l'emploi tendent à brouiller les frontières entre indépendance et

[20] 24%, avec une pratique plus régulière dans les grandes villes, où un notaire sur deux utiliserait alors les services d'agences de travail temporaire, la pratique étant plus limitée en campagne et dans les petites villes de province, parfois par « manque de solutions locales » ou faute de besoins (*Notariat 2000*, 2006). Depuis, dans un contexte tendu en termes d'emplois, les cabinets spécialisés en recrutement et en intérim se sont multipliés.

[21] Si les données quantifiées manquent, on peut citer, parmi les indicateurs de cette croissance, l'essor des offres de prestations et la création de sites dont, en 2014, une plateforme de mise en relations entre notaire et prestataires, Prestanotaires (*Village des notaires*, 2017) mais aussi les velléités d'encadrement de cette offre par la profession (CSN, 2019).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

salariat (Bernard et Dressen, 2014) avec, à l'échelle d'un individu et/ou d'un office, du cumul de statuts et d'activités (Abdelnour, 2017), ainsi que de l'imbrication de plusieurs conditions d'emploi…

I.3. DIVERSIFICATION ET POROSITÉ DES STATUTS

Dans le notariat, sur fond d'augmentation du nombre de petites structures (offices créés) et du volume d'affaires, les modalités et conditions de travail se diversifient avec des situations de cumul d'activités et de statuts à l'échelle individuelle : exercice salarié à temps partiel, en CDD ou CDI, pour deux ou trois offices[22], conciliation d'un exercice salarié dans une étude (à temps partiel et/ou en télétravail) et d'activités en autoentrepreneuriat… Certes, les possibilités d'exercer en tant qu'indépendant varient selon les métiers. Par exemple, il est en principe impossible de sous-traiter de la rédaction d'acte à des indépendants depuis une charte du Conseil Supérieur du Notariat (CSN) l'interdisant[23] ; les offices peuvent cependant recourir à des « secrétaires » qui, se consacrant à la constitution de dossiers, déchargent les rédacteurs. Certaines formes de confusion entre l'indépendance et le salariat existent, le ou la prestataire travaillant dans l'office pour des raisons pratiques (scan, rangement…), de confidentialité, mais aussi peut-être pour se conformer aux « cadres collectifs temporels » (Rosa, 2010) du travail par une forme de rapport « synchrone » au temps reproduisant le cadre idéal-typique de la journée de travail salariée (Letourneux, 2020). Alice, secrétaire indépendante, indique ainsi des conditions de travail proches du salariat :

> Je me rends compte que malgré tout et peu importe les lieux, les clients que j'ai, ils aiment toujours bien une heure fixe de début, une heure fixe de fin, (…) les clients aiment quand même que ça se conforme avec du salariat, pour savoir quand j'arrive, quand je repars, et pouvoir bien préparer la journée de travail.

Elle fait d'ailleurs référence à « ses patronnes » et à un fort sentiment d'appartenance à un collectif :

> Ça c'est très bien passé, mon intégration dans l'équipe, et d'ailleurs mes patronnes avaient du mal à s'y faire. Elles me disaient, mais je ne comprends pas, vous êtes prestataire et pourtant, on a l'impression que vous êtes là comme si vous étiez une salariée, vous êtes intégrée à l'équipe.

L'intérim et l'indépendance offrent la possibilité de travailler dans un office, voire y être ensuite recrutés comme salariés[24] ; ils répondent aussi à une aspiration des collaborateurs à une mise à distance du temps et du lieu de travail. À cet égard, le télétravail est parfois perçu comme libérateur de situations de dispersion (Datchary, 2011), de la pression des clients, du transport, etc. (*cf.* Delmas, 2021a, 2021b). Certaines agences d'intérim le proposent, tandis que plusieurs prestataires indépendants indiquent y recourir. Il facilite également la poly-activité, voire le passage à un statut entrepreneurial

[22] Par exemple, une clerc indique travailler pour deux études à temps partiel, trois jours chez son employeur principal et deux chez une notaire venant de s'installer à laquelle il avait proposé sa candidature. Une comptable taxatrice exerce pour sa part, au moment de l'entretien, pour trois employeurs ; après avoir été recrutée sur annonces par deux notaires pour lesquels « c'était du 60% par semaine », un troisième la contacte deux mois plus tard « pour rajouter 30% de temps en plus […] j'ai signé trois contrats de travail ». Outre des défis en termes d'organisation (prise de congés…), ce type de situation est perçu comme provisoire, car susceptible d'éclater en fonction de l'évolution des chiffres d'affaires et des attentes respectives en termes de volume horaire.

[23] *Cf.* CSN (2019). La délocalisation et la sous-traitance de la rédaction sont des phénomènes réels, particulièrement à Paris, pour des raisons notamment de coût salarial pour les entreprises (Delmas, 2019). L'interdiction s'inscrit dans un contexte de réforme d'une profession ayant failli perdre le monopole en matière de rédaction d'actes, mis en cause par un rapport de l'Inspection des finances de 2013.

[24] C'est par exemple le cas d'Alice qui sera finalement recrutée par ses clientes notaires, à l'issue de son chômage, et cumulera alors une double activité, salariée à temps plein et auto-entrepreneuriale.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

plus valorisant même si moins protecteur et plus précaire – mais dans un secteur d'emploi où le retour au salariat reste toujours envisageable. Le télétravail permet par ailleurs aux employeurs de pallier les pénuries de travailleurs qualifiés dans certains territoires (essentiellement en régions et dans les DOM-TOM), et un marché immobilier tendu en région parisienne. Ses enjeux et ses formes attestent au fond du rapport contraint au temps de travail. Des formes variées de débordement existent dans ce secteur d'emploi aux fortes hiérarchisations statutaires et genrées.

II. SITUATIONS DE DÉBORDEMENT ET POROSITÉ ENTRE TEMPS DE TRAVAIL ET HORS TRAVAIL

Les temps de travail se déclinent de manière nuancée selon le statut d'emploi et le niveau de responsabilité. Les notaires salariés peuvent être particulièrement confrontés à un débordement du travail renforcé par le recours au télétravail. Les autres collaborateurs connaissent des amplitudes de travail plus limitées, avec toutefois plusieurs sources, contrastées, de pression et d'intensification. Pour leur part, les prestataires indépendants font état d'un temps à l'élasticité variable selon les ressources et les situations.

II.1. LE DÉBORDEMENT DU TRAVAIL DES NOTAIRES SALARIÉS

Le statut de notaire salarié s'est considérablement étendu et remplace certaines catégories de clercs aujourd'hui disparues. Il est parfois vécu comme un choix par défaut, l'objectif étant une association qui peut tarder. Ces notaires dont l'aspiration à l'indépendance se heurte à une relative fermeture du marché malgré l'appel d'air des créations précitées d'offices notariaux dans le cadre de la réforme « Macron », expérimentent une « misère de position » (Bourdieu, 1993) au sein de cet univers prestigieux et privilégié. Les diplômés notaires sont aujourd'hui souvent méfiants à l'égard d'un statut perçu comme « totalement à double tranchant ». Romane, cadre diplômée notaire, indique :

> Les attentes qu'il y a derrière sont parfois démesurées. (…) La contrepartie, c'est que vous n'avez plus de vie privée.

Ici, en effet, le travail à contretemps (dossiers que l'on ramène à son domicile, travail en fin de journée voire le week-end…) est présenté comme nécessaire, le notaire salarié étant censé être sur son lieu de travail pendant les heures d'ouverture de l'office afin d'accueillir les clients et signer des actes. « Cela fait partie du contrat » indique un notaire salarié francilien. Ce surinvestissement, serait consubstantiel au rôle de notaire, responsable de ses actes et qui n'est pas censé compter ses heures ; il est également attendu par des employeurs faisant miroiter l'association. Ce surinvestissement conduit à privilégier le temps de l'office, en empiétant sur la sphère privée comme le décrit Rémy, notaire salarié exerçant depuis une dizaine d'années dans un office de quatre salariés :

> E. Vous ramenez du travail chez vous, c'est ça ?
> R. Quasiment tous les jours. (…) Il n'y a pas le choix. S'il faut, il faut. Et là effectivement on va dire qu'on est dans une période de surchauffe. (…) Plus de dossiers, plus de rentrées. (…) Une heure et demie tous les soirs et le week-end (…) J'arrive ici le matin, je bosse. Je repars chez moi pour re-travailler.

Le télétravail a clairement pour enjeu ici de « gagner du temps », « mieux travailler » et être plus efficace, fut-ce au prix d'une atteinte à sa vie privée et du surtravail voire de la pénibilité (Goussard et Tiffon, 2016). Ce type d'investissement en débordement

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

(Hallépée et Mauroux, 2019) est proche de celui des cadres supérieurs d'autres secteurs, particulièrement concernés par le télétravail pendant le confinement (Lambert *et al.*, 2020) et ayant massivement recours au télétravail en débordement depuis parfois bien plus longtemps (Cléach et Metzger, 2004). Le notaire précité souligne :

> C'est un très bel outil le télétravail, j'en suis très content parce que ça me permet d'arriver le matin de façon plus sereine en me disant : bon ça j'ai pu le traiter hier soir, (…) je vais pouvoir me concentrer sur d'autres choses, d'autres urgences (…). Ça me permet effectivement d'arriver plus serein, mais en me disant : du coup, où est mon côté vie privée ?

Ce qui est ici appréhendé comme une commodité est moins facilement accordé à des subalternes à l'autonomie sous contrainte ; pourtant, l'amplitude des journées de travail peut s'avérer également élevée, avec toutefois de forts contrastes selon les métiers, statuts et offices, et aujourd'hui des salariés plus mobiles dans un contexte de fort débauchage.

II.2. L'AMPLITUDE CONTRASTÉE DES JOURNÉES DE TRAVAIL

Les conditions varient selon les métiers. Les salariés évoquent souvent la pression exercée par la clientèle avec laquelle ils sont en contact direct et récurrent (accueil, standard, conseil, rédaction d'actes), au contraire de leurs collègues du « back office » qui s'estiment préservés. À cette pression peut s'ajouter celle des employeurs au sein de structures où il s'agit de « faire des actes » qui déterminent le chiffre d'affaires. Certains clercs expriment le sentiment d'être très sollicités à l'office voire corvéables à merci ; ils doivent ainsi assurer des rendez-vous de signature à l'extérieur d'autant plus contraignants qu'ils peuvent se tenir hors les horaires d'ouverture. À cet égard, des formes de travail en débordement existent mais sans le recours au télétravail dont les possibilités sont restreintes par une norme de forte disponibilité. Une clerc mentionne ainsi :

> Le fait que par exemple, quand on va dans des rendez-vous à l'extérieur, parce qu'on accompagne les clients, (…) il y a beaucoup d'études qui envoient les clercs chez le confrère[25], et comme beaucoup de clients préfèrent venir aux horaires hors travail, donc à partir de 17h-18h, ça oblige en fait les clercs à dépasser systématiquement leurs horaires de travail (…). C'était aussi le problème qui s'est posé pendant le confinement, puisque… comme les clients ne pouvaient plus se déplacer à l'étude, il fallait signer les actes quand même, on faisait des procurations, les procurations, c'était aux clercs de les signer, donc du coup, il y a certains patrons qui obligeaient leurs clercs à revenir à l'étude pour signer les actes… (…) C'est tout à fait normal pour les patrons alors que nous, de notre point de vue, on se dit que c'est leurs clients (…) donc ce serait pour nous plus logique que ce soit le notaire qui accompagne les clients. (…) Ce n'est pas toujours le cas. (…) surtout dans les grandes études, parce qu'il y a des actes c'est l'aspect financier qui prévaut donc on essaie de signer le plus d'actes simultanément possible, donc quand le notaire est à l'étude, il ne peut pas être ailleurs, donc, c'est pour ça qu'on envoie les clercs.

Cette norme tend toutefois à être plus ouvertement remise en cause par des salariés hésitant moins à démissionner et à envisager de fréquentes mobilités, dans un contexte de fort débauchage, du moins pour les plus diplômés et expérimentés. S'ajoutent, sans doute, des effets générationnels souvent mis en avant. Hélène, clerc diplômée notaire en télétravail depuis le premier confinement indique ainsi :

> Je fais partie d'une génération qui a un peu moins peur de démissionner aussi. (…) Il y a un *turnover* très important. (…) C'est les mêmes clercs qui se retrouvent dans les études dans le même secteur géographique, donc, au final on se retrouve un peu quoi ! (…) À un moment donné, quand il y a un différend trop important avec le patron, on se dit que de toute façon on va retrouver ailleurs.

[25] Les signatures d'actes avec plusieurs notaires se déroulant normalement à l'office du « notaire en premier » avec la participation du « notaire en second » ou, dans la pratique, de l'un de ses clercs.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

Romane indique combien la mobilité « en ce moment c'est très facile » :

> Et d'ailleurs j'en ai bénéficié. C'est vrai qu'en ayant bougé pas mal au début, moi ça ne choque pas de rebouger si ça ne me convient pas. Comme dans mon parcours j'ai quand même accepté des contrats de courte durée que j'ai menés à terme, pas de souci, mais je me suis, c'est vrai, habituée à une certaine variété, à une certaine mobilité qui fait que si je reste coincée dans un poste, par exemple sectorisé, je sais qu'à terme ça va un petit peu m'ennuyer.

De fortes amplitudes de travail peuvent également résulter d'une désorganisation de l'office, fréquente dans un contexte de *turnover* dans les équipes comme en attestent ces propos d'une diplômée notaire exerçant comme notaire assistante en zone urbaine :

> En général, on est obligé de faire des heures supplémentaires qu'on ne peut pas prévoir, c'est quand, par exemple, il y a un départ d'un collaborateur avec les règles du préavis qui font qu'on se retrouve très souvent avec un collaborateur en moins pendant une période qui peut aller d'un mois dans le meilleur des cas à plusieurs mois. (…) Et c'est là qu'on peut être amené à faire des heures supplémentaires qui ne seront pas payées forcément. Mais quand on est un peu pris à la gorge, la masse de travail il faut bien la gérer. Si on ne la gère pas, on sait bien qu'à terme, ça va poser des problèmes encore plus difficiles à gérer. Après, il y a des études qui fonctionnent tout le temps comme ça ; où la masse de travail est telle qu'il est humainement impossible de la mener convenablement. Mais ça, ce sont les études qui sont en général confrontées à un très fort *turnover*.

Ces situations, fréquentes, concernent tous les postes. Léa, comptable exerçant dans plusieurs offices indique ainsi avoir, au début, « fait des heures sup » :

> L. : Je rentrais tard chez moi, à 21 h. Au final, je me suis dit bon, on ne te paie pas tes heures sup, tu vas arrêter d'en faire. (…) J'arrive plus tôt, une demi-heure en avance comme je sais que j'ai une grosse journée, ou une heure avant, mais c'est juste pour être tranquille entre guillemets, pour ne pas avoir mes collègues autour et travailler comment dire, être focus, mais par contre je vais toujours partir à l'heure. Je ne vais pas faire comme au début, à travailler trois heures en plus.
> E. : Pourquoi vous travailliez trois heures en plus au début ? Pour terminer vos dossiers ? Parce qu'on vous le demandait ?
> L. : Au début, c'était surtout parce qu'il y avait du retard. Comme on était dans un office où il n'y avait pas eu de comptabilité pendant quelques mois, que personne ne l'a faite, bien… (…) C'est des retards à rattraper, et comme je ne suis pas toute la semaine au même endroit, cela me prend un peu plus de temps.
> E. : Ce n'est pas compliqué d'aller en intermittence dans un office, car le travail s'accumule ?
> L. : Franchement, c'est une organisation. Et puis on a ses habitudes, je note tout ce que je fais pour ne pas oublier et puis voilà.

L'amplitude horaire et les contraintes temporelles et spatiales, souvent subies, justifient l'expérimentation de mobilités désormais normalisées. Cette délimitation d'un cadre spatio-temporel de travail dépend des ressources dont disposent les professionnels pour imposer des limites aux exigences des employeurs ou du marché, comme en atteste le cas d'indépendants davantage confrontés au risque de précarité.

II.3. « SI VOUS VOULEZ, JE VOUS DONNE TOUS MES SAMEDIS ». L'ÉLASTICITÉ DU TEMPS DES INDÉPENDANTS

Le choix de l'indépendance se fait au prix d'une forte disponibilité et d'un temps de travail plus extensible que dans le salariat, particulièrement pour les femmes (Barrois et Devetter, 2017), qu'il s'agisse de concilier des activités salariées et une activité entrepreneuriale, ou de se constituer une clientèle suffisante. Le cas d'Annabelle est exemplaire du premier cas de figure. Formaliste dans un office parisien en télétravail pour avoir suivi son conjoint en région, elle concilie une activité salariée en télétravail à 100% (avec un retour mensuel à l'office) et de l'aide à la création d'entreprise apportée aux créateurs d'offices dans le cadre de son entreprise de services, qu'elle a créée quinze ans

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

plus tôt. Elle déclare, à propos de l'étude où elle est salariée, qu'elle « a de quoi s'occuper toute la journée », et accomplit presque des « doubles journées de travail ».

La forte amplitude des journées peut également s'expliquer par la recherche et la fidélisation de clientèle. C'est le cas d'Alice, secrétaire free-lance qui, en fin de droits de chômage, indique avoir « envie de faire le maximum », ne pas souhaiter se « fermer des portes » et avoir « dit oui à tout le monde ». Son temps est d'autant plus élastique qu'elle dispose de ressources insuffisantes pour défendre un rapport autonome au temps. Car l'équation temporelle est variable d'un indépendant à un autre ; on peut à cet égard distinguer entre les « dominants » et les « dominés » temporels (Letourneux, 2020) ; si les plus fragiles sur le marché subissent les contraintes imposées par le donneur d'ordre, la « norme flexible autonome » (Bouffartigue, 2012) est le propre de personnes pouvant maîtriser les variations de leur temps de travail et disposant de davantage de marge de manœuvre pour négocier les temps d'exécution.

À cet égard, les deux trajectoires d'Alice et de Marie sont exemplaires de ces deux pôles. Alice offre ses services de « secrétaire free-lance ». Elle occupe une place très instable sur le marché en raison d'un faible niveau de diplôme et d'une expérience professionnelle limitée dans le notariat. Son réseau dans les professions juridiques reste à consolider. Elle est par ailleurs confrontée, par son « métier » en voie de déprofessionnalisation et ses faibles ressources, à une forte poly-activité ; elle travaille pour une diversité de clients et de secteurs, et se présente comme une facilitatrice polyvalente assumant des tâches dévalorisées de scan, transcription, voire de service à la personne, apportant son aide à l'une de ses clientes pour des actes de la vie quotidienne (rangement de bureau, récupération de *drive*). Le temps de cette indépendante est particulièrement élastique ; les défections, les changements et les demandes de dernière minute sont légion et nécessitent une souplesse et une disponibilité de tous les instants :

> Au mois de juillet, j'y suis allée jusqu'au 10 parce qu'elles [des clientes notaires] avaient embauché quelqu'un qui commençait le 14. (…) Fin juillet, elles finissent par m'appeler (…) donc je suis venue une semaine en août, ensuite elles m'ont demandé une seule journée de venir en septembre, (…) là, les notaires se sont retrouvées prises de court de m'avoir dit non le jeudi et d'espérer que je reste finalement le mardi, alors je leur dit : si vous voulez je vous donne tous mes samedis. Elles m'ont dit, non non, c'est bon on va s'arranger. Trois jours après, elles m'ont rappelé en me disant : [Alice], est-ce que vous acceptez de nous donner vos samedis ? Et j'ai dit, d'accord, et elles disent, bon on ne prend que les samedis de septembre. D'accord. Finalement, bon on va prendre ceux d'octobre, ah mais finalement on va prendre ceux de novembre aussi, et puis en fait, à chaque fois, c'est ça mon seul regret, c'est toujours de le savoir au dernier moment, mais finalement elles appellent quand même. Donc, il n'y a pas une régularité, mais il y a une récurrence.

Cette élasticité du temps s'inscrit dans une situation matérielle précaire. Si l'entreprise donne un sentiment de réalisation de soi à cette secrétaire indépendante formée sur le tas, une situation de fin de droits au chômage, l'insuffisance des revenus de son mari, commercial salarié dans le secteur de la distribution professionnelle, pour l'obtention de nouveaux crédits, ainsi que la difficulté à se dégager du temps pour une formation qui lui serait nécessaire, lui font « un peu peur » :

> Et puis d'être bloquée dans ma vie professionnelle pour des projets ; là on a eu des problèmes de voiture, on a voulu prendre une voiture en leasing, moi je ne peux pas parce que je suis au chômage, que le salaire de mon mari n'est pas suffisant, qu'on a un crédit maison comme tout le monde (…) et là, si jamais j'ai des projets, alors on m'a dit pas avant 2024, (…) 2019, l'année de la création, ça ne compte pas, 2020 il y a le covid donc on ne va pas la compter, donc il faut que je sois au max en 2021, 2022, 2023 pour avoir le droit d'avoir des projets en 2024.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

Marie occupe une position inverse. Cette ancienne notaire est plus âgée et dispose à la fois d'un haut niveau de diplôme (bac+8) et d'une forte ancienneté dans la profession et l'entrepreneuriat, ayant exercé près de dix ans comme clerc, puis plus de vingt ans en tant que notaire créatrice d'office, enfin prestataire depuis près de cinq ans. Elle dispose ainsi d'une parfaite connaissance de sa clientèle (essentiellement constituée de notaires créateurs), d'un réseau social consistant et d'un apport financier solide résultant de la vente de son office. Elle maîtrise davantage le cadre d'exécution de son travail, assume une position d'accompagnatrice de ses clients (pour la plupart moins expérimentés qu'elle en tant que primo-créateurs) et dispose de ressources suffisantes pour défendre un rapport autonome au temps et imposer des limites aux exigences du marché. Elle indique par exemple choisir ses clients, ne pas hésiter à leur conseiller de recruter lorsque leur affaire se développe et fait état d'une situation plus confortable que dans sa précédente vie de notaire :

> Je suis beaucoup plus détendue. (Rires.) Ma famille s'en réjouit aussi. (…) Vraiment je ne regrette pas et même en termes financiers non plus d'ailleurs. Au final, en fin d'année, j'ai le même bénéfice maintenant qu'avant quand j'étais notaire. Et je peux vous dire qu'en termes d'heures de travail, ça n'a rien à voir !

Ce rapport au temps et la capacité à dire non, distribués de manière inégalitaire, se double d'un rapport à l'espace et aux enjeux d'un « chez soi » de travail (Letourneux, 2020) contrastés en fonction, notamment, des ressources et des statuts d'emploi.

III. SE CONSTRUIRE UN CHEZ-SOI DE TRAVAIL

Les formes de débordement soulèvent la question de l'articulation genrée et inégalitaire des temps chez les travailleurs du notariat dont le choix de certains statuts (indépendance, intérim) et modalités de travail (télétravail) rend compte d'une volonté de mise à distance de l'office, de s'aménager un espace à domicile et d'articuler différents temps, de travail, domestique et de loisir. Cet écart peut être plus radical et passer par une sortie de ce secteur.

III.1. METTRE À DISTANCE, TANTÔT LE DOMICILE, TANTÔT L'OFFICE

Les échanges attestent d'une volonté de mise à distance de l'office par les salariés ; « une fois qu'on est sortis, on est sortis » souligne Hannah, clerc en début de carrière. Le télétravail partiel est à cet égard perçu comme facilitant une telle distanciation, avec la volonté d'être plus productif, de se sentir plus efficace en se soustrayant aux multiples sources de dispersion liées à l'office et en réalisant un travail à domicile sans interruption et sans la fatigue des transports. Aude, notaire stagiaire, explique ainsi :

> J'ai fait du télétravail cinq fois au cours de ces dernières semaines avec la grève. Je trouve ça vraiment très pratique dans le sens où c'est une journée où je n'ai pas la fatigue de mon transport pour me rendre au travail et le soir pour repartir. (…) En plus, il n'y a pas d'appels en fait, on n'est pas dérangé. Je peux travailler en fait *non-stop*. Je m'arrête quand même le midi, mais on n'est pas dérangé. Je trouve que je suis plus efficace pour certaines choses. Forcément, dès qu'il s'agit de courriers à renvoyer, je suis bloquée, je n'ai pas d'imprimante chez moi. (…) Il faut que je retourne à l'étude pour faire mes courriers et les envoyer. Mais pour tout ce qui est souvent nécessaire dans la constitution de dossier, tout ce qui est recherche, tout ce qui est calcul, je peux le faire au calme et aussi bien. Donc de temps en temps… Je pense que ce n'est pas possible d'être en télétravail toute la semaine, mais de temps en temps, un jour ou deux jours par semaine, je pense que c'est encore possible et ça ne fait pas ralentir les autres tâches. (…) Ça permet de travailler différemment, plus calmement. En tout cas, moi, je suis plus efficace.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

Le télétravail peut certes inciter à des plages de travail plus longues, mais avec plus de souplesse ; l'un des enjeux reconnus par les employeurs est la conciliation avec le temps familial de leurs salariées[26]. Carine, clerc de notaire polyvalente senior en télétravail à 100% en raison de l'éloignement géographique – elle habite à une heure de route de l'office qui l'emploie –, insiste sur cet avantage, quand bien même cela l'amène à travailler plus :

> C. : Moi, je vois que depuis que je suis en télétravail, je travaille plus ; je commence plus tôt, je finis plus tard et les pauses sont plus réduites, (…) parce que les horaires de bureau classiques que toutes les collègues font c'est 9h-midi, 14h-18h. Moi, je sais que je suis toujours connectée avant 9h et que bien après 18h et que la pause du midi est écourtée et que si je prends une demi-heure le midi, c'est le maximum quoi ! (…) Mais après, c'est convenu avec eux, je m'organise comme je veux, c'est-à-dire que si je fais plus d'heures, c'est mon problème ; c'est à moi de me restreindre et de me contenir ! Par contre, si j'ai besoin d'aller à un rendez-vous dentiste ou pour mes enfants en pleine journée, je vais prendre l'heure pour y aller et ce ne sera pas un problème quoi ! C'est donnant donnant. (…) Ils savent que le boulot est fait. (…) C'est ce côté-là aussi que j'aime bien (…) Moi, j'ai deux enfants ; c'est vrai que quand il y a des rendez-vous ophtalmo, c'est compliqué à prendre des fois et des fois c'est en plein milieu de la journée et qu'on n'a pas le choix ; je prends, je m'adapte et j'ai… et pour des raisons personnelles aussi, parce que j'ai un mari qui n'est pas souvent là, qui est très souvent en déplacement, donc… être à la maison avec les enfants et pour les enfants quand ils ont besoin, c'est quand même pratique ! (…) Parce qu'avant je rentrais à 19h30 (…) Ils rentraient tout seuls du collège, il fallait qu'ils se débrouillent ; là, quand ils rentrent du collège, je suis à la maison. Ils se débrouillent aussi, si vous voulez, mais ce n'est quand même pas pareil ; ils sont quand même plus sereins de savoir que je suis là, même si je suis dans mon bureau et qu'ils savent que quand la porte du bureau est fermée, ils n'ont pas le droit de venir me déranger mais… voilà, après c'est toute une organisation familiale à mettre en place aussi.
> E. : Et du coup… c'est plus confortable pour vous en termes d'articulation avec votre vie familiale, au fond ?
> C. : Exactement. Tout le monde est beaucoup plus serein. Ah oui…

Cette souplesse est avancée par des indépendantes, Alice indique par exemple :

> Donc, quand je commence à 7h30 sur la route, j'ai moins de monde, je peux gagner entre vingt et trente minutes de trajet aller, donc en commençant tôt et en rentrant un petit peu plus tôt que les heures de bureau, voilà, je gagne du temps sur la route. Cela me permet de faire plus d'heures aussi, que commencer à 9h, de pouvoir travailler plus, de rentrer à une heure entre guillemets normale chez moi, j'arrive chez moi il est 17h15, cela me permet d'être encore là pour les enfants, les emmener dans un contexte normal au sport, de leur faire faire les devoirs, j'ai l'impression en fait d'avoir deux journées dans ma journée, ma journée au boulot et d'avoir encore du temps pour ma famille.

S'il renforce l'autonomie d'organisation des salariés, le télétravail modifie leurs pratiques et leur manière de se définir comme professionnels ; la distance transforme le lien hiérarchique avec le manager ou l'employeur, le lien de subordination supposant un contrôle du travail en train de se faire. Ce sentiment de fragilisation de la relation avec l'employeur est parfois exprimé, tant par ce dernier que par des salariés (Delmas, 2021a, 2021b).

Les prestataires indépendantes rencontrées expriment toutefois plus fortement le souci de différencier le lieu de travail du domicile soit en exerçant dans les locaux des clients, soit en envisageant louer des locaux pour l'exercice professionnel. Alice indique ainsi :

[26] Le télétravail, présenté comme favorable à cette articulation (AL, 2020), est accordé prioritairement aux mères de famille, par exemple à l'issue d'un congé maternité, et l'absence de charge familiale opposée aux célibataires : « vous êtes célibataire, sans enfant, vous n'avez pas besoin de télétravail » souligne par exemple une comptable taxatrice, argument relevé par plusieurs collaboratrices s'étant vu refusé cet aménagement.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

> Je pense que la mise en condition pour moi est plus difficile quand je suis chez moi. Je pense que je n'arrive pas à me mettre dans le même état d'esprit et j'arrive à me laisser plus facilement parasiter par… quand je travaille, en dehors, je sais que je vais être à 200% efficace, quand je travaille chez moi, je ne vais pas l'être. Je le ferais mon travail, ce n'est pas la question, et après, je le ferais autrement. (…) je vais me rattraper le soir, ou je vais me rattraper le matin quand les enfants dorment, où je suis en train de faire ma transcription, j'ai un enfant, maman est-ce que je peux te raconter… alors qu'il sait très bien que je suis en train de travailler. Donc, c'est un confort oui, mais je me sens moins rigoureuse.

Ce type de réaction révèle le rapport contrasté à l'espace de travail en fonction du statut, mais également des conditions d'existence (âge des enfants, rôle du conjoint, taille du domicile, pièce de travail à soi…) avec la nécessité de se conformer au modèle idéal-typique du salariat mais également l'enjeu, pesant particulièrement sur des femmes accomplissant les deux tiers des tâches domestiques (Brousse, 2015), consistant à parvenir à définir les rôles au sein de l'espace domestique pour limiter l'incursion du hors travail vers le travail mais aussi tout autant de veiller à réduire l'intégration des logiques professionnelles dans l'espace privé (Letourneux, 2020). Les individus se retrouvent à réaliser des arbitrages entre des logiques contradictoires, la plupart en situation. Ces arbitrages sont particulièrement complexes pour Alice, qui occupe une place très instable sur le marché, par les aléas de la production, mais aussi des contraintes domestiques (jeunes enfants, prise en charge des tâches familiales…) influençant fortement son rapport au temps, avec des temps travaillés et non travaillés qui ne sont pas toujours clairement délimités. À cet égard, sa situation est exemplaire de la répartition stéréotypée des rôles, les femmes étant plus souvent interrompues dans leur travail et davantage confrontées au double sentiment de culpabilité de ne pas assez s'occuper des enfants et de bâcler leur travail professionnel. Le choix de l'indépendance ou du télétravail est souvent motivé par la souplesse horaire liée aux contingences familiales telle l'absence fréquente du conjoint et la volonté d'être présente pour ses deux fils, évoquées par Carine.

Encore faut-il bénéficier d'un espace « à soi » permettant de différencier les temps, ce qui soulève la question des conditions inégalitaires de travail à domicile…

III.2. S'AMÉNAGER UN ESPACE DE TRAVAIL

Paradoxalement, le domicile peut être perçu comme plus propice au travail que l'office, bruyant et marqué par de multiples sources d'interruption et de déconcentration. Rares sont les salariés disposant à l'office d'un lieu à soi ; y dominent *open space* et bureaux partagés. Outre les enjeux en termes d'économie de temps de déplacement et d'horaires, une clerc indique ainsi l'importance d'un bureau individuel dont elle n'a jamais disposé en office :

> Moins de stress, aussi, moins d'effervescence parce que j'ai souvent été dans des bureaux en *open space*, donc, c'est vrai que moi, j'ai quand même la chance d'avoir mon propre bureau à la maison, donc ce qui fait que je suis vraiment tranquille, je n'ai pas forcément à subir les humeurs des uns et des autres… À également avoir le bruit ambiant de ceux qui téléphonent à côté, de ceux qui courent un peu partout, donc ça c'est bien aussi. (…) je n'ai jamais vraiment eu de bureau.

Les situations s'avèrent toutefois très variables et inégalitaires, tant en termes d'équipement que d'habitat et de situation familiale. Le logement, dont la plupart des couples sont propriétaires, constitue une ressource à part entière dans la mise à son compte et joue un rôle déterminant dans l'économie domestique réorganisée à la suite du passage dans l'indépendance (Lambert, 2016) mais en tenant compte des injonctions contradictoires pesant sur les femmes : amenées à tenter cette aventure sans faire courir de risque à la famille, elles peuvent se percevoir en « dette » à l'égard de leur foyer sans

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

que leur activité n'en constitue une cause commune (Landour, 2016). L'habitat joue également un rôle central dans le travail à domicile des salariés justifié aux yeux des employeurs, par des enjeux familiaux (garde de jeunes enfants, présence au domicile…). Pour sa part, le basculement vers l'auto-entrepreneuriat peut être lié à un tournant biographique ; par exemple, à l'instar des Mompreneurs étudiées par Julie Landour (2016), les collaboratrices peuvent créer une activité indépendante à l'arrivée d'un enfant, ces femmes quittant un poste salarié qui ne les satisfait plus pour mieux articuler vie professionnelle et familiale. Si les leviers et motivations de l'entrepreneuriat féminin dans le secteur notarial restent à investiguer, les femmes rencontrées ont rarement fait état d'un soutien du conjoint et plusieurs profils peuvent être distingués, parmi lesquels d'assez nombreux cas de femmes déçues du salariat qui semblent trouver à travers l'indépendance une voie d'engagement renouvelé dans le travail.

Cette réorientation vers le travail indépendant traduit également une forte demande d'autonomie susceptible d'expliquer aussi l'appétence pour le travail à domicile. Ce dernier est toutefois associé à des émotions contradictoires (Collet *et al.*, 2021) et vécu tantôt comme source de confort, tantôt comme synonyme d'isolement. D'autant qu'il s'apparente parfois à une forme de travail indépendant, en cas d'absence de collectif (dans le cadre du télétravail à 100%), de temps clairement défini (source de souplesse mais également de confusion) et de prise en charge matérielle par l'employeur[27]. Le brouillage entre salariat et indépendance se joue ainsi sur le plan spatial, *via* une externalisation du processus de travail et/ou d'une sortie du cadre salarié, pour gagner en flexibilité (travail à la tâche et sur missions).

Les espaces de travail salariés et indépendants se brouillent en l'occurrence, les indépendant n'exercent pas forcément en télétravail et peuvent, pour diverses raisons[28], travailler ponctuellement ou régulièrement dans l'office des clients, tandis que certains salariés de l'office et intérimaires aspirent voire peuvent de plus en plus, désormais, travailler à domicile.

Les femmes interrogées mettent en avant le fait de pouvoir prendre en charge leurs tâches parentales tout en continuant de travailler. Ces « femmes actives au foyer » (Landour, 2016) trouvent dans ce mode d'organisation un espace de liberté dont elles s'estiment privées dans un cadre salarié par ailleurs parfois perçu comme pathogène, ce qui peut susciter non seulement une appétence pour le travail à domicile, l'intérim ou l'indépendance, mais également une sortie du notariat.

III.3. SORTIR DU NOTARIAT

La volonté de travailler autrement et dans de meilleures conditions peut passer par le choix du télétravail mais aussi de statuts (intérim, indépendance, poly-employeurs…) perçus comme sources de davantage d'autonomie et plus avantageux, sur les plans matériel et symbolique (reconnaissance). Ces modalités alternatives de travail et d'emploi ne sont toutefois pas toujours envisageables (poste non télétravaillable, conditions de vie peu favorables…). Par ailleurs, et quand elles le sont, elles peuvent constituer une solution

[27] Cette défaillance est souvent justifiée par l'exceptionnalité du contexte de confinement ou encore par la préexistence d'un matériel informatique personnel.

[28] Outre les motifs précités, le travail en office ou dans des espaces spécifiquement dédiés aux activités professionnelles (avec le projet, pour une indépendante rencontrée, de recruter une salariée) peut également avoir pour enjeu de lutter contre l'isolement au travail, aider à marquer la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle, garantir des lieux de travail adaptés...

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

d'attente, voire une voie de sortie progressive du notariat : indépendant exerçant pour plusieurs professionnels et secteurs, et/ou qui diversifie ses activités, intérim perçu comme une solution d'attente avec la perspective d'une sortie du notariat…

Finalement, la mise à distance du travail peut s'avérer plus radicale que l'aménagement des conditions de travail ou un changement de statut ; plusieurs travailleurs ont évoqué la possibilité d'une sortie du secteur, d'autant plus favorablement envisagée que la situation tendue d'emploi rend possible un retour éventuel… L'importance du *turnover* affectant aujourd'hui les offices, les situations de désorganisation du travail qui en résultent, semblent avoir intensifié des situations de mal-être anciennes dans ce secteur d'emploi.

Les professions juridiques et, en particulier le notariat, font partie des « professions à risque » en matière de *burn out*. De nombreux témoignages rendent compte de situations d'épuisement professionnel (Delmas, 2019) souvent décrites par les médias présentant la profession de clerc comme figurant parmi les plus exposées. Cet épuisement, le sentiment de pression permanente, d'intensification et d'un fort investissement professionnel insuffisamment reconnu, mais aussi certaines formes, peut-être, de misère de position, se résolvent aujourd'hui par la demande de télétravail, une plus forte mobilité de salariés dans un contexte favorable et/ou le choix de l'indépendance. La perspective de sortie du notariat, totale ou partielle, constitue une autre possibilité souvent mentionnée par les salariés rencontrés, tandis que de nombreuses reconversions professionnelles ont été constatées dans la banque, la gestion de patrimoine et les professions du droit (huissiers, avocats) où les compétences notariales sont particulièrement valorisables. Inversement, la profession attire aujourd'hui davantage de salariés issus d'autres secteurs, dans un fort contexte de recrutement. On peut s'interroger sur les effets de cette extériorité initiale en termes identitaire et de mobilité. S'est ajoutée la crise du Covid-19 ayant contribué à la déstabilisation des collectifs de travail. Si les aspirations à changer de métier, souvent abordées, sont anciennes, on peut s'interroger sur leur accélération à l'instar des démissions affectant d'autres secteurs, parfois massives sans aller jusqu'au phénomène nord-américain de « grande démission » (*great resignation*) de millions de travailleurs qui, insatisfaits de leur travail et/ou de leur salaire, ont quitté leur emploi depuis juillet 2020. Le marché du travail notarial est aujourd'hui fragilisé, non pas en termes de nombre de postes, excédentaires, mais sur le plan de l'organisation des études et du travail. Comme dans d'autres secteurs, le cadre dans lequel se déroulent les activités de ses salariés a été profondément bouleversé par la crise sanitaire du Covid-19 qui a affecté les sphères domestiques, professionnelles et du loisir, permis d'expérimenter le télétravail et renforcé certaines aspirations à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

CONCLUSION

Les modalités de travail notarial se sont diversifiées. En particulier, la pandémie a facilité la percée du télétravail, également favorisé par la dématérialisation des actes, l'accroissement du nombre d'offices et leur réorganisation dans un contexte de réforme du secteur. En résulte une porosité entre les espaces et les temps de travail, familial et de loisir. La pluralisation des statuts d'emploi, avec la remise en cause de formes traditionnelles du salariat et l'essor de l'auto-entrepreneuriat, a également contribué à perméabiliser les temps et espaces sociaux des travailleurs d'un notariat concerné par un

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

brouillage des frontières entre salariat et indépendance analysé depuis plus de vingt ans (Dupuy et Larré, 1998) pour d'autres secteurs. Cet auto-emploi permet ici moins aux travailleurs de faire face à une crise de l'emploi, que de se recentrer sur leur cœur de métier et mettre à distance le collectif de travail, que ce soit au sens propre, en travaillant physiquement à distance, ou au sens plus figuré, en affirmant leur autonomie. Le travail à distance et l'exercice indépendant permettent également une plus grande souplesse en termes d'articulation des temps de travail et familial pour des personnes qui sont très majoritairement des femmes. L'entrepreneuriat, parfois cumulé avec un exercice salarié en télétravail, peut également être perçu comme l'occasion d'accroître ses revenus et de faire fructifier ses talents. Cette forme d'exercice se caractérise toutefois par d'importantes disparités, en fonction notamment des métiers, de l'ancienneté, du niveau de qualification et de la situation personnelle, sachant qu'une majorité d'auto-entrepreneurs n'ont, à terme, pas d'autre activité et que certaines générations de très petits indépendants n'ont pas forcément les caractéristiques ni les ressources nécessaires ; très peu étaient indépendants avant de se mettre à leur compte et une majorité n'a pas créé d'entreprise auparavant. Un démarrage parfois sans capital initial, sans transmission familiale les distingue des notaires qui se reconvertissent dans un autre métier (Delmas, 2019) et des indépendants plus traditionnels (Colombier et Masclet, 2007). Le passage à l'indépendance trouve par ailleurs ses conditions de possibilité dans une division sexuée du travail et un moteur dans la valorisation de l'autonomie et de l'activité (Abdelnour, 2016), fut-ce au prix d'un risque de précarité...

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°11, 2022-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-14894-4.p.0129.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Abdelnour S., 2016, « Quand l'auto-entrepreneuriat se substitue au salariat. Le prix et la valeur de l'indépendance », *Socio-économie du travail*, n°1, p. 29-60.

Abdelnour S., 2017, *Moi, petite entreprise*, PUF.

AL (Assemblée de liaison des notaires de France), 2021, *L'entreprise notariale face à l'urgence*, 71e session, *Rapport*.

Barrois A., Devetter F.-X., 2017, « Femmes salariées et non salariées : quelles différences de temps de travail ? », *Travail et Emploi*, vol. 2 (avril-juin), n°150, « Genre et Travail indépendant », p. 101-130.

Benedetto Meyer M., Boboc A.,2021, *Sociologie du numérique au travail*, Paris, A. Colin.

Bernard S., Dressen M. (coord.), 2014, « Indépendance et salariat. Porosité des statuts », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 5 [en ligne].

Bouffartigue P., 2012, *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Presses universitaires de France, Paris.

Bourdieu P., 1993, *La misère du monde*, Paris, Seuil.

Brousse C., 2015, « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Économie et Statistique*, vol. 478, n° 1, p. 119-154.

Cléach O., Metzger J.-L., 2004, Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du Travail*, vol. 46, n° 4, p. 433-450.

Collet A., Giraud C., Steinmetz H., 2021, « Faut-il télétravailler pour être heureux ? », in Mariot N., Mercklé P., Perdoncin Anton, *Personne ne bouge. Une enquête sur le confinement du printemps 2020*, Grenoble, UGA, 2021, p. 47-55.

Colombier N., Masclet D., 2007, « L'importance de l'environnement familial comme déterminant du travail indépendant », *Économie et statistiques*, vol. 405-406, p. 99-118.

CRPCEN [Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et des employés de notaires], 2022, *Recueil statistique 2021*.

CSN [Conseil supérieur du notariat], 2019, *Guide pratique de la mutualisation et de la sous-traitance*, oct.

DARES (2022), *Données : Le temps partiel*, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-temps-partiel [consulté le 14 décembre 2022].

Datchary C., 2011, *La dispersion au travail*, Toulouse, Octarès.

Delmas C., 2019, *Les notaires en France. Des officiers de l'authentique entre héritage et modernité*, Rennes, PUR.

Delmas C., 2021a, « Le télétravail notarial : un engagement contraint ? », *Sociologies pratiques*, vol. 2, n° 43, p. 41-50.

Delmas C., 2021b, « Le télétravail notarial, une aspiration déçue », *Chroniques du travail*, n° 11, p. 173-186.

Dupuy Y., Larré F., 1998, « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, n° 77, p. 1-14.

Faure-Guichard C., 2000, *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, Rennes, PUR.

Flichy P., 2017, *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Paris, Seuil.

Gadea C., Grelon A., 2009, « Est-ce ainsi que les professions meurent ? », *in* Demazière D., Gadea C. (dir.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, chapitre 9, p. 118-128.

Gardey D., 2001, *La dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau 1890-1930*, Paris, Belin.

Gollac S., 2003, « « Ce n'est pas mon métier », « J'en fais mon affaire ». Face à l'informatisation du travail, des professions, des catégories sociales ou des individus ? », *in* Menger P.-M. (dir.), *Les professions et leur sociologie. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Editions de la MSH, chapitre 11, p. 185-198.

Goussard L., Tiffon G., 2016, « Quand le travail déborde… », *Travail et emploi*, 3, n° 147, p. 27-52.

Hallépée S., Mauroux A., 2019, « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyses*, n° 51, p. 1-11.

Lambert A., Cayouette-Remblière J., Guéraut E., Le Roux G., Bonvalet C., Girard V., Langlois L., 2020, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », *Population et Sociétés*, 7, n° 579, p. 1-4.

Lambert A., 2016, « Échapper à l'enfermement domestique. Travail des femmes et luttes de classement en lotissement pavillonnaire », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 215, p. 56-71.

Landour J., 2016, « Un auto-emploi pensé pour et par la famille ? Les Monpreneurs et le régime de l'auto-entrepreneur », *Socio-économie du travail*, n°1, p. 95-124.

Letourneux F., 2020, « Travailler à distance : s'inventer un chez-soi de travail », *Sociologie du travail*, vol. 62, n°4, p. 1-22.

Notariat 2000, 2006, « L'intérim dans le notariat » (https://www.notariat2000.com/archives/linterim-dans-le-notariat, consulté le 14/12/2022).

Pinto J., 1990, « La secrétaire et son patron », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 84, p. 32-48.

Rosa H., 2010[2005], *Accélération. Une critique sociale du temps*, Paris, Découverte.

U2P (Union des entreprises de proximité vivant), 2019*, Les entreprises de proximité au féminin. Artisanat-Commerce-Professions libérales*, Institut supérieur des Métiers, mars.

Village des notaires, 2017, « Vers un notarial convivial », 11 décembre 2017, https://www.village-notaires-patrimoine.com/Vers-un-notariat-convivial [consulté le 14 décembre 2022].