

Accord du 16 juin 2022

relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2250984M

IDCC : 2205

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

d'autre part,

Préambule

Depuis l'entrée en vigueur de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015, le notariat connaît une évolution rapide avec notamment une hausse significative du nombre d'offices. Dans ce contexte, l'acquisition et le maintien des compétences des salariés de la branche font partie des conditions de la qualité du service rendu par les notaires.

Conscients des besoins en formation et de l'importance de développer les voies de formation en alternance, les partenaires sociaux de la branche ont marqué dès le mois de juillet 2019, leur intérêt pour le nouveau dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) créé par la loi du 5 septembre 2018, en adoptant des dispositions transitoires dans l'attente de l'ouverture d'une négociation de branche sur la formation. La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat s'est ensuite saisie du sujet dans l'objectif de proposer à la CPPNI une liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A qu'elle lui a effectivement transmis le 12 avril 2022, accompagnée de la délibération suivante :

« La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A) en lieu et place de la période de professionnalisation, afin de favoriser l’évolution professionnelle des salariés peu ou non qualifiés.

L’ordonnance du 21 août 2019 est venue préciser la finalité de ce dispositif qui doit permettre à tout salarié éligible et qui le souhaiterait de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle.

Aux termes de l’article L. 6324-3 du Code du travail, un accord collectif étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif. L’extension de cet accord est subordonnée au respect de critères de forte mutation de l’activité et de risque d’obsolescence des compétences.

La CNPEFP a confié la mission à l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de mener une étude prospective. Il ressort de cette étude que les notaires attendent de leurs collaborateurs qu’ils maîtrisent à la fois les compétences cœur de métier mais également qu’ils développent des compétences liées aux évolutions et enjeux de l’environnement. Au terme de cette enquête, 5 facteurs de transformation ont été relevés :

1. L’évolution de la relation client : les clients sont de plus en plus exigeants, informés et digitalisés. Ils attendent des équipes notariales une grande réactivité pour répondre à leurs besoins. Ce phénomène s’est accentué avec la crise sanitaire.

2. La complexification de la réglementation entraîne un poids administratif supplémentaire pour les offices et, par voie de conséquence, un allongement du traitement des dossiers par les équipes de l’office, qui doivent être de plus en plus experts sur de nombreux domaines du droit.

3. La révolution du numérique a permis l’automatisation de certaines tâches quotidiennes des collaborateurs, demandant une forte capacité d’adaptation de ces derniers. Loin d’être achevée, de nouvelles évolutions technologiques pourraient transformer à nouveau les pratiques et activités pour demain.

4. La loi croissance a engendré une augmentation du nombre de notaires et a exacerbé un enjeu déjà connu de la profession notariale : l’inadéquation de certains métiers avec le niveau de diplôme attendu, augmentant les coûts pour les offices et pouvant entraîner une certaine insatisfaction ou démotivation des collaborateurs.

5. La crise sanitaire a poussé les offices à s’adapter face à l’urgence et a eu pour principales conséquences la réorganisation soudaine des offices et la mise en œuvre de nouvelles modalités de travail.

Les partenaires sociaux réunis en CNPEFP ont établi une liste de 34 formations certifiantes. Cette liste doit ensuite faire l’objet d’un accord de branche étendu conclu en CPPNI. »

La CPPNI et la CNPEFP ont travaillé en concertation sur ce sujet de la Pro-A, marquant ainsi la volonté des partenaires sociaux du notariat de se saisir de ce dispositif légal qui vise, d’une part, ainsi que le précise l’article L. 6324-1 du code du travail, à permettre aux salariés de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience mentionnées à l’article L. 6313-5, dans un contexte de forte évolution et de répondre, d’autre part, à la demande croissante d’accès à une qualification supérieure de nombreux salariés dans les offices.

Les partenaires sociaux sont ainsi convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A pour les offices notariaux et leurs salariés relevant du champ d’application visé à l’article 2.

Article 2 | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021.

Article 3 | *Certifications professionnelles éligibles*

Outre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dans les conditions définies par la loi, les certifications professionnelles figurant sur la liste annexée au présent accord, établie dans le respect des critères légaux de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences, sont éligibles au dispositif.

3.1. Analyse des fortes mutations de l'activité et risques d'obsolescence des compétences

Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche (notamment la cartographie des effectifs, des métiers et des compétences des collaborateurs du notariat réalisée en 2020), initiés à la demande de la CNPEFP, ont permis d'identifier des facteurs de transformation impactant les métiers du notariat et les compétences requises des salariés.

Il ressort de ces travaux que les 3 facteurs principaux de forte mutation des activités du secteur, en cours et à venir, conduisant à des risques d'obsolescence des compétences pour les salariés sont :

- l'évolution de la relation client ;
- la complexification de la réglementation ;
- la révolution du numérique,

la crise sanitaire ayant eu pour effet d'accélérer davantage ces évolutions.

Et concernent les principaux métiers suivants :

- rédacteur d'actes ;
- comptable-taxateur ;
- formaliste ;
- assistant-secrétaire ;
- métiers administratifs et du secteur concurrentiel liés à l'immobilier ;
- informaticien ;
- secrétaire général et responsable des ressources humaines.

3.2. Liste des certifications professionnelles éligibles

La liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche figure en annexe du présent accord sous la forme d'un tableau mentionnant les éléments suivants :

- numéro de RNCP ;
- libellé de la formation ;
- métier concerné ;
- lien vers la fiche RNCP correspondante ;
- risques d'obsolescence des compétences en raison de fortes mutations des activités relevant du domaine considéré.

L'actualisation de cette liste fera l'objet d'un avenant au présent accord.

4.1. Bénéficiaires

Conformément aux dispositions des articles L. 6324-1, L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du code du travail, les bénéficiaires du dispositif sont les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence, en CDI ou en contrat unique d'insertion, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés placés en position d'activité partielle peuvent également bénéficier du dispositif.

4.2. Durées de la période de Pro-A et des actions de formation

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques délivrés par l'organisme de formation et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

1. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée totale de la période de Pro-A, fixée dans un avenant au contrat de travail, est comprise entre 6 et 12 mois et peut être allongée dans les cas suivants :

- à 36 mois, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- à 24 mois dans l'hypothèse où certaines certifications visées se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 12 mois.

2. Au cours de la période de Pro-A, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, la proportion des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période de Pro-A sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée minimale ne s'applique pas lorsque la formation vise le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ou qu'elle permet de faire valider des acquis de l'expérience (VAE).

4.3. Tutorat

Conformément aux articles D. 6325-6 et suivants du code du travail, l'employeur désigne, parmi les salariés qualifiés de l'office, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de Pro-A, selon les modalités prévues à cet effet pour les salariés en contrat de professionnalisation.

L'article D. 6325-7 du code du travail détaille les missions du tuteur qui, conformément à l'article D. 6325-8 du Code du travail, doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

L'article D. 6325-9 du Code du travail précise :

- que, « lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation » ;
- et que » l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés ».

4.4. Déroulement de la formation et avenant au contrat de travail

La formation s'effectue en alternance entre l'organisme de formation et l'entreprise, conformément à l'article L. 6324-4 du code du travail.

Elle se déroule :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération par l'employeur (art. L. 6324-8 du code du travail) ;
- ou, en application des articles L. 6324-7 et R. 6321-4 du code du travail, en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié soit de l'employeur après accord écrit du salarié, lequel accord peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

La Pro-A peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord des deux parties.

Elle doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail dans les délais et selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail, pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

4.5. Prise en charge financière par l'OPCO-EP

Les frais liés aux formations effectuées dans le cadre de la Pro-A sont pris en charge par l'OPCO-EP dans les conditions arrêtées et sur proposition de la CNPEFP et ce, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences prendra en charge par ordre de priorité : les frais pédagogiques, les frais annexes (transport, hébergement et restauration) et le coût de la rémunération et des charges sociales.

L'OPCO-EP pourra également prendre en charge la formation du tuteur s'il y a lieu.

Article 5 | Références à la loi dans le présent accord

Il est précisé que toute référence à la loi dans le présent accord est purement informative ; toute modification ultérieure des textes légaux ou réglementaires s'appliquera dans tous ses effets au présent accord.

Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 8 | Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 16 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

	RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
1	193	TP – Secrétaire assistant	Assistant - Secrétaire	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/193/	<p>L'impact concret de l'évolution de la relation client et de la révolution numérique est particulièrement important sur les métiers administratifs de la profession. Il est dorénavant nécessaire pour tous ces collaborateurs de développer la relation client, afin d'être en mesure de répondre aux demandes des clients et de gérer les situations difficiles/conflictuelles.</p> <p>De plus, ces mutations imposent une meilleure maîtrise des outils informatiques pour s'intégrer dans la révolution numérique en cours, mieux maîtriser les outils numériques pour son métier (bureautique...) et mieux répondre aux attentes du client (plus exigeant et réactif)</p>
2	34143	TP – Assistant de direction	Assistant - Secrétaire	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34143/	
3	34441	TP – Assistant immobilier	Assistant - Secrétaire	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34441/	
4	35094	Secrétaire assistant	Assistant - Secrétaire	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35094/	
5	35621	Assistant et attaché de direction	Assistant - Secrétaire	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35621/	
6	35375	BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	Comptable - Taxateur	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35375/	<p>La révolution du numérique s'impose au cœur des offices, demandant toujours plus d'agilité et de réactivité des comptables-taxateurs. Elle entraîne une dématérialisation et une automatisation progressive de tâches répétitives à faible valeur ajoutée, notamment en comptabilité. Cela permet un gain de temps et d'efficacité considérable pour les comptables-taxateurs, au profit de missions à forte valeur ajoutée (ex : analyse des tableaux de bord, contrôle, coordination...). De plus, dans ce contexte, la profession fait face à une clientèle de plus en plus autonome, exigeante et réactive. Les collaborateurs doivent pouvoir répondre aux sollicitations client toujours plus vite.</p>
7	35376	BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	Comptable - Taxateur	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35376/	

RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
				<p>L'analyse des données et les nouvelles technologies émergent, leur impact à long terme est à anticiper. Les progrès de l'intelligence artificielle permettront bientôt d'automatiser de plus en plus de tâches administratives à faible valeur ajoutée, aujourd'hui encore manuelles. La blockchain, technologie de stockage et de transformation sécurisée et authentifiée de données, permettra de certifier les documents et données comptables liés à l'acte, et de les sécuriser dans la durée.</p> <p>L'organisation en multi-offices se renforce comme un modèle pérenne du notariat. L'organisation en multi-offices permet de lier les comptables-taxateurs de plusieurs études, leur permettant de gagner en expertise et en spécialisation. Aujourd'hui, ces métiers sont encore polyvalents mais à plus long terme, cette configuration pourrait entraîner une mutualisation des postes entre les sites, et une moindre tension des effectifs de comptables-taxateurs dans le notariat qu'aujourd'hui, notamment avec la forte progression du nombre des offices.</p> <p>La réforme de la libéralisation des tarifs, mise en œuvre depuis 2016, remplace progressivement les émoluments des actes en honoraires. Depuis la réforme des tarifs de 2016 et sa révision tous les 2 ans, les tarifs se libéralisent progressivement : de plus en plus d'actes autrefois taxés en émoluments sont maintenant taxés en honoraires. Si cette tendance se poursuit, la taxation des actes sera simplifiée et permettra de dégager du temps pour d'autres tâches, par exemple liées à la gestion interne de l'entreprise (RH, contrôle de gestion, analyse des coûts...). Le comptable-taxateur se rapprochera de plus en plus du métier de comptable en entreprise, et/ou de celui de gestionnaire interne/ secrétaire général/DAF/DRH de l'office.</p>

	RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
8	21942	Négociateur-conseil en patrimoine immobilier et financier	Gestionnaire de patrimoine	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/21942/	<p>L'expertise juridique est de plus en plus valorisée et recherchée pour demain dans le cadre de ce domaine d'activité. L'inflation législative a pour conséquence que les collaborateurs se doivent de devenir plus spécialisés et experts sur certains domaines du droit.</p> <p>Part ailleurs, il est nécessaire pour tous de mieux maîtriser les outils informatiques pour s'intégrer dans la révolution numérique en cours, mieux maîtriser les outils numériques pour son métier et mieux répondre aux attentes du client (plus exigeant et réactif)</p>
9	29193	Gestionnaire d'actifs et de patrimoines immobiliers	Gestionnaire de patrimoine	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29193/	
10	29783	Licence professionnelle - Métiers de l'immobilier : gestion et développement de patrimoine immobilier (fiche nationale)	Gestionnaire de patrimoine	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29783/	
11	34255	Conseiller en gestion de patrimoine	Gestionnaire de patrimoine	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34255/	
12	14922	BTS professions immobilières	Gestionnaire locatif	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/14922/	
13	30123	Licence professionnelle – Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens	Gestionnaire locatif	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30123/	
14	34597	CQP gestionnaire locatif	Gestionnaire locatif	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34597/	

	RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
15	20654	DUT informatique	Informaticien	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20654/	La révolution numérique a un fort impact sur ces métiers qui a pour conséquence une forte automatisation de certaines tâches quotidiennes des collaborateurs, qui demande un forte capacité d'adaptation de ces derniers ; la transformation à venir des pratiques et des activités pour demain face à une révolution du numérique inachevée.
16	24514	Licence – Informatique	Informaticien	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/24514/	La crise sanitaire a nécessité une forte adaptation face à l'urgence et a eu pour principales conséquences la réorganisation soudaine des offices (41 %) et la mise en oeuvre de nouvelles modalités de travail (37 %). Elle a notamment accentuer la relation avec les clients : l'évolution de la relation clients avec des clients de plus en plus exigeants, informés et digitalisés et attendant une très grande réactivité des équipes notariale pour répondre à leurs besoins.
17	35583	Technicien informatique systèmes et réseaux	Informaticien	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35583/	
18	35587	Administrateur système et réseau	Informaticien	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35587/	
19	2920	Professions immobilières	Négociateur immobilier	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2920/	
20	20434	Négociateur gestionnaire immobilier	Négociateur immobilier	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20434/	L'expertise juridique est de plus en plus valorisée et recherchée pour demain dans le cadre de ce domaine d'activité. L'inflation législative a pour conséquence que les collaborateurs se doivent de devenir plus spécialisés et experts sur certains domaines du droit. Part ailleurs, il est nécessaire pour tous de mieux maîtriser les outils informatiques pour s'intégrer dans la révolution numérique en cours, mieux maîtriser les outils numériques pour son métier et mieux répondre aux attentes du client (plus exigeant et réactif)
21	34596	CQP négociateur immobilier	Négociateur immobilier	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34596/	
22	34686	Négociateur immobilier	Négociateur immobilier	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34686/	

	RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
23	2541	DUT carrières juridiques	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2541/	L'évolution de la relation est un des principaux facteurs de transformation du métier de rédacteur d'actes. Les clients sont de plus en plus exigeants, informés et digitalisés et attendent une très grande réactivité des équipes notariales pour répondre à leurs besoins.
24	2898	DEUST – Assistant juridique	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2898/	Ce phénomène s'est accentué pendant la crise sanitaire. Les clients peuvent être parfois agressifs à l'encontre des rédacteurs d'actes.
25	4984	BTS – Notariat	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4984/	
26	21709	Assistant juridique	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/21709/	
27	30153	Licence professionnelle – Métiers du notariat	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30153/	La révolution numérique impactera considérablement le domaine d'activité. La dématérialisation et l'automatisation progressive de tâches répétitives à faible valeur ajoutée (notamment administratives) permet un gain de temps et d'efficacité considérable pour les rédacteurs d'actes, au profit de missions à forte valeur ajoutée (ex : analyse juridique, suivi et accompagnement des clients...).
28	35382	Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit des sociétés	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35382/	Cela requiert une certaine capacité d'adaptation aux nouvelles procédures dématérialisées (téléactes, envoi de titres de propriété par mail, logiciel de saisie automatique...) pour les rédacteurs d'actes. Selon les notaires interrogés, dans les 5 prochaines années, la révolution numérique facilitera les formalités préalables et la constitution des dossiers (87 %), la pratique du télétravail (70 %), l'instruction et le suivi des dossiers (65 %), la rédaction d'actes (60 %) et la clôture des dossiers (53 %).
29	35492	BUT – Carrières juridiques : patrimoine et finance	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35492/	Enfin la complexification de la réglementation est également identifiée comme impactant le métier. Les services administratifs complexifient la réglementation en imposant des contrôles et des diagnostics de plus en plus fréquents (par exemple : les contrôles des systèmes d'assainissement et contrôles environnementaux). Par ailleurs, le législateur se déleste de nombreuses tâches, de plus en plus prises en charge par les offices.
30	5821	DEUST – Assistant juridique	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/5821/	
31	30035	Licence professionnelle – Activités juridiques : assistant juridique	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30035/	
32	30038	Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit de l'immobilier	Rédacteur d'actes Négociateur immobilier	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30038/	Les rédacteurs d'actes fournissent ainsi un travail d'analyse supplémentaire tout en devant respecter les délais de publication des actes.

	RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
33	30039	Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit privé	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30039/	
34	35323	DIPLOVIS – Diplôme de gestion et de management des entreprises	Secrétaire général/RH	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35323/	<p>L'évolution de la relation est un des principaux facteurs de transformation du métier de rédacteur d'actes. Les clients sont de plus en plus exigeants, informés et digitalisés et attendent une très grande réactivité des équipes notariales pour répondre à leurs besoins.</p> <p>Ce phénomène s'est accentué pendant la crise sanitaire. Les clients peuvent être parfois agressifs à l'encontre des collaborateurs de l'office.</p> <p>Accentuation brutale du développement du télétravail avec la crise sanitaire, modalité de travail de plus en plus sollicitée (offices en zone rurale, jeunes actifs...) et en parallèle forte nécessité pour les offices de garantir des bonnes conditions de travail à distance notamment en fournissant les outils adaptés mais également par une transformation de leur management : management des équipes.</p>