

CHARTRE DÉONTOLOGIQUE ET D'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE dans le cadre du Bilan de Compétences

Fondement Légal

La loi définit le bilan de compétences comme « une action permettant à des salariés ou demandeurs d'emploi d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation » [1].

Références légales :

- Article L. 6313-1 et suivants du Code du travail
- Articles R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail
- Articles R. 6321-1 à R. 6322-60 du Code du travail
- Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD)

Contexte et Principes Généraux

L'organisme de formation, en sa qualité de prestataire de bilan de compétences accrédité, s'engage à respecter les principes éthiques et déontologiques qui encadrent cette prestation [2]. Cette charte constitue un cadre de référence pour garantir la qualité, la transparence et la confidentialité de l'accompagnement fourni.

ENGAGEMENTS DE L'ORGANISME DE FORMATION

Obligation de Structure et d'Organisation

L'organisme dispose en son sein d'une organisation identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et disposée de manière à ne pas mélanger cette activité avec d'autres interventions [3]. Cette structure garantit un suivi cohérent et professionnel des bénéficiaires.

Document : CHARTRE DE DEONTOLOGIE ET ENGAGEMENT BILAN DE COMPETENCES	Date de création : 07/11/2025	Par : François Morelli	Validé par : Thibault MAZARD	1
Version Qualiopi V9	Date de modification : 07/01/2026	Par : François Morelli	Le : 07/01/2026	

Modalités de Mise en Œuvre

L'organisme s'engage à :

1. Analyser la Demande et Formaliser les Modalités

- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire lors d'une phase préliminaire (entretien préalable),
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et aux objectifs poursuivis,
- Définir conjointement avec le bénéficiaire les modalités de déroulement du bilan,
- Formaliser les arrangements dans une **convention écrite** signée par le bénéficiaire, l'organisme et, le cas échéant, l'employeur ou le financeur [4].

La convention précise notamment :

- Les objectifs du bilan,
- Le contenu et les moyens mis en œuvre,
- La durée et le calendrier de réalisation,
- Les modalités de déroulement des entretiens,
- Les conditions de remise des résultats et du document de synthèse,
- Le prix et les modalités de règlement,
- Les conditions de confidentialité et de traitement des données personnelles.

2. Respecter les 3 Phases du Bilan

En conformité avec l'article R. 6313-4 du Code du travail, le bilan de compétences comprend trois phases sous la conduite du prestataire :

Phase 1 – Phase Préliminaire : Analyse du besoin, détermination du format adapté, définition des modalités de réalisation,

Phase 2 – Phase d'Investigation : Analyse approfondie des compétences, aptitudes et motivations du bénéficiaire au moyen d'entretiens individuels approfondis et d'outils pertinents (tests, grilles d'analyse, mises en situation),

Phase 3 – Phase de Synthèse : Préparation et remise d'un document de synthèse écrit reprenant les conclusions essentielles du bilan, les compétences identifiées, les projets professionnels envisagés et, le cas échéant, les axes de formation.

3. Assurer la Continuité de l'Accompagnement

- Garantir au bénéficiaire un suivi par **le même consultant ou la même consultante** tout au long du bilan,
- Accompagner le bénéficiaire à chacune des trois phases au moyen d'entretiens individuels réguliers,
- Proposer un entretien de suivi **6 mois après la fin du bilan** pour évaluer les avancées et ajuster les actions si nécessaire.

4. Remettre une Synthèse Écrite

L'organisme s'engage à remettre au bénéficiaire un **document de synthèse écrit** reprenant les éléments essentiels du bilan : analyse des compétences, aptitudes, motivations, projets

Document : CHARTE DE DEONTOLOGIE ET ENGAGEMENT BILAN DE COMPETENCES	Date de création : 07/11/2025	Par : François Morelli	Validé par : Thibault MAZARD	2
Version Qualiopi V9	Date de modification : 07/01/2026	Par : François Morelli	Le : 07/01/2026	

professionnels identifiés et axes de progression, conformément à l'article R. 6313-7 du Code du travail.

5. Créer les Conditions d'une Démarche Active

- Créer les conditions permettant au bénéficiaire d'être acteur de son bilan,
- Fonder la démarche d'accompagnement sur la qualité de la relation, l'écoute active et l'utilisation d'outils pertinents,
- Responsabiliser le bénéficiaire dans le développement de ses compétences à s'orienter.

PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES ET ÉTHIQUES

Compétences Professionnelles

L'organisme et ses consultants s'engagent à :

- Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissances professionnelles en lien avec la prestation proposée,
- Justifier clairement des compétences, qualifications et accréditations professionnelles permettant de réaliser des bilans de compétences [5],
- Faire évoluer leur pratique professionnelle par des actions de formation continue, de supervision, de veille métier et d'analyse de la pratique,
- Respecter les dispositions de l'article L. 6352-12 du Code du travail relatives à la qualification des formateurs.

Contexte et Limites de l'Intervention

L'organisme et ses consultants s'engagent à :

- Créer un environnement professionnel, bienveillant et favorable à l'accompagnement du bénéficiaire,
- Reconnaître les limites de leur champ de compétences et orienter le bénéficiaire vers d'autres professionnels (psychologues, médecins, travailleurs sociaux, etc.) si sa situation sort du cadre du bilan de compétences,
- Favoriser le lien avec d'autres professionnels lorsque les compétences du prestataire ne correspondent plus aux besoins du bénéficiaire,
- Ne pas se substituer au bénéficiaire dans les décisions qui lui appartiennent, notamment en matière de choix professionnel ou de formation,

Confidentialité et Protection des Données Personnelles

L'organisme s'engage à :

Respect du Secret Professionnel

- Respecter **le secret professionnel** et ne divulguer aucune information relative au bilan de compétences, sauf consentement écrit explicite du bénéficiaire [6],
- Respecter les dispositions des articles 226-13 et 226-14 du Code pénal concernant le secret professionnel,

Document : CHARTE DE DEONTOLOGIE ET ENGAGEMENT BILAN DE COMPETENCES	Date de création : 07/11/2025	Par : François Morelli	Validé par : Thibault MAZARD	3
Version Qualiopi V9	Date de modification : 07/01/2026	Par : François Morelli	Le : 07/01/2026	

- Ne divulguer les résultats du bilan qu'au bénéficiaire lui-même, sauf accord écrit spécifique.

Conformité au RGPD

L'organisme s'engage à respecter le **Règlement (UE) 2016/679** du 27 avril 2016 relatif à la protection des données personnelles :

- Obtenir le **consentement libre, éclairé et explicite** du bénéficiaire avant de collecter et traiter ses données personnelles [7],
- Informer clairement le bénéficiaire des finalités de collecte, des catégories de données traitées et des durées de conservation,
- Limiter la collecte et le traitement des données aux seules informations nécessaires à la réalisation du bilan,
- Détenir les données personnelles uniquement sur des supports sécurisés (digitaux ou papier) destinés aux besoins de l'accompagnement et de son suivi,
- Garantir la sécurité des données contre tout accès, modification ou destruction non autorisés,
- Respecter le droit d'accès du bénéficiaire : celui-ci peut demander à consulter ses données pendant l'accompagnement et les faire rectifier si nécessaire,
- Procéder à l'effacement des données lorsqu'elles ne sont plus nécessaires aux fins pour lesquelles elles ont été collectées,
- Respecter les délais légaux de conservation des documents (notamment les dossiers de bilan : conservation minimale de 5 ans conformément aux obligations de suivi statistique).

Sécurité des Échanges en Distanciel

Pour les entretiens en visioconférence, l'organisme et ses consultants s'engagent à :

- Garantir un environnement **strictement confidentiel** lors des séances (absence de tiers dans le champ auditif et visuel direct),
- Utiliser des outils de communication sécurisés et conformes au RGPD,
- S'assurer que les échanges ne sont pas enregistrés ni accessibles à un tiers sans consentement explicite,
- Respecter les conditions de connexion sécurisée.

Intégrité Professionnelle et Légalité

L'organisme et ses consultants s'engagent à :

- Agir dans le cadre strictement légal et réglementaire,
- Ne pas encourager ni participer à des conduites malhonnêtes, déloyales, non professionnelles ou discriminatoires,
- Refuser toute discrimination basée sur le genre, l'âge, l'origine, les croyances, le handicap ou toute autre caractéristique protégée,
- Respecter l'égalité des droits et la dignité de chaque bénéficiaire,
- S'abstenir d'utiliser les travaux ou matériels produits par des tiers sans autorisation ou citation appropriée,
- Déclarer tout conflit d'intérêts potentiel au bénéficiaire.

Document : CHARTE DE DEONTOLOGIE ET ENGAGEMENT BILAN DE COMPETENCES	Date de création : 07/11/2025	Par : François Morelli	Validé par : Thibault MAZARD	4
Version Qualiopi V9	Date de modification : 07/01/2026	Par : François Morelli	Le : 07/01/2026	

Professionnalisme et Qualité de Service

L'organisme s'engage à :

- Respecter le programme et les modalités prévus dans les conventions signées,
- Respecter les délais convenus et fournir un service ponctuel et régulier,
- Adapter la prestation au profil et aux besoins spécifiques du bénéficiaire,
- Utiliser des outils d'évaluation et d'accompagnement validés et pertinents,
- Assurer la qualité pédagogique et professionnelle de tous les contenus fournis,
- Répondre aux demandes et préoccupations des bénéficiaires de manière réactive et constructive,
- Veiller à l'amélioration continue de la qualité de ses services (mesure de satisfaction, feedback).

ENGAGEMENTS DU BÉNÉFICIAIRE

Le bénéficiaire s'engage à :

Participation Active à la Démarche

- **Entrer dans une démarche active et volontaire** tout au long du bilan de compétences,
- Rencontrer régulièrement le consultant ou la consultante et respecter les rendez-vous définis d'un commun accord,
- S'approprier la méthodologie, la mettre en œuvre et se montrer actif dans ses démarches de construction et de mise en œuvre de projet.

Transparence et Communication

- Informer le consultant ou la consultante de tout changement dans sa situation personnelle, professionnelle ou socio-économique susceptible d'impacter le déroulement du bilan,
- Participer de manière honnête et constructive aux entretiens et aux outils d'évaluation proposés,
- Communiquer clairement ses préoccupations ou difficultés rencontrées.

Respect de la Confidentialité

- Respecter la nature confidentielle des échanges et ne pas divulguer les modalités de déroulement du bilan à des tiers sans accord préalable,
- Reconnaître les limites de l'engagement du consultant : le bilan ne peut que proposer des pistes, le bénéficiaire demeure entièrement responsable de ses décisions.

Responsabilité dans la Mise en Œuvre

- Comprendre que **la réussite du projet professionnel dépend de son implication personnelle, de sa motivation et de ses démarches actives**,
- Prendre les décisions qui lui appartiennent en matière de choix professionnel ou de formation,
- Mettre en œuvre activement les actions et démarches identifiées lors du bilan.

Document : CHARTE DE DEONTOLOGIE ET ENGAGEMENT BILAN DE COMPETENCES	Date de création : 07/11/2025	Par : François Morelli	Validé par : Thibault MAZARD	5
Version Qualiopi V9	Date de modification : 07/01/2026	Par : François Morelli	Le : 07/01/2026	

TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

Nature et Finalité des Données Collectées

Le bénéficiaire est informé que ses données personnelles et professionnelles sont collectées et détenues par l'organisme :

- **Aux fins exclusives** de réalisation et de suivi du bilan de compétences,
- Sur des **supports numériques et/ou papier** sécurisés,
- Pour la durée **strictement nécessaire** à l'accompagnement et au suivi statistique.

Droit d'Accès et de Rectification

Le bénéficiaire peut, à tout moment, demander à :

- **Accéder à ses données personnelles** détenues par l'organisme,
- **Faire rectifier, mettre à jour ou compléter** les informations le concernant,
- **Obtenir la suppression** de ses données si elles ne sont plus utiles aux fins pour lesquelles elles ont été collectées.

Les demandes peuvent être adressées directement au consultant ou à la responsable de la structure de bilan.

Droits du Bénéficiaire

Conformément au RGPD, le bénéficiaire dispose de droits spécifiques :

- Droit d'accès à l'ensemble de ses données personnelles,
- Droit à la rectification et à la mise à jour de ses données,
- Droit à l'oubli (suppression) sous certaines conditions,
- Droit à la limitation du traitement,
- Droit à la portabilité de ses données,
- Droit d'opposition au traitement,
- Droit à ne pas faire l'objet d'une décision automatisée,
- Droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

LIMITATIONS ET RESPONSABILITÉS

Responsabilité du Consultant

Le consultant, ou la consultante, en bilan de compétences **ne peut en aucun cas** :

- Se substituer au bénéficiaire dans les décisions qui lui appartiennent, notamment le choix d'un projet professionnel ou d'une formation,
- Garantir l'accès à un emploi, une formation ou un changement de carrière,
- Prendre des engagements quant aux débouchés professionnels liés au projet identifié,
- Modifier les informations du bilan sans le consentement explicite du bénéficiaire.

Document : CHARTE DE DEONTOLOGIE ET ENGAGEMENT BILAN DE COMPETENCES	Date de création : 07/11/2025	Par : François Morelli	Validé par : Thibault MAZARD	6
Version Qualiopi V9	Date de modification : 07/01/2026	Par : François Morelli	Le : 07/01/2026	

Limitation de Responsabilité

L'organisme ne saurait être tenu responsable :

- Des conséquences du choix professionnel ou de formation du bénéficiaire,
- De l'absence de suivi ou de mise en œuvre des recommandations du bilan par le bénéficiaire,
- Des circonstances externes échappant au contrôle de l'organisme (situation économique, contexte professionnel, etc.).

Implication du Bénéficiaire

La réussite du projet professionnel dépend avant tout de l'implication, de la motivation et des démarches actives du bénéficiaire. Le bilan constitue un outil et un accompagnement, non une garantie de résultat.

FONCTIONNEMENT ET SUIVI

Consentement du Bénéficiaire

Le bilan de compétences **ne peut être réalisé que sur la base du consentement libre et explicite du bénéficiaire**. En cas de réalisation au titre du plan de formation ou d'un congé de reclassement, un consentement préalable doit être obtenu, même lorsqu'il est financé par l'employeur [8].

Convention Tripartite

Une convention écrite doit être conclue entre :

- Le bénéficiaire,
- L'organisme prestataire,
- L'employeur ou le financeur, le cas échéant.

Cette convention précise les modalités énumérées ci-dessus et les signatures de toutes les parties sont requises.

Suivi Après le Bilan

L'organisme propose un **entretien de suivi à 6 mois après la fin du bilan** pour :

- Évaluer l'avancée du projet professionnel identifié,
- Adapter les actions si nécessaire,
- Vérifier la mise en œuvre des recommandations,
- Offrir un soutien supplémentaire si besoin.

RÉFÉRENCES LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

Code du Travail

- **Articles L. 6313-1 à L. 6313-4** : Définition et objet du bilan de compétences.

Document : CHARTE DE DEONTOLOGIE ET ENGAGEMENT BILAN DE COMPETENCES	Date de création : 07/11/2025	Par : François Morelli	Validé par : Thibault MAZARD	7
Version Qualiopi V9	Date de modification : 07/01/2026	Par : François Morelli	Le : 07/01/2026	

- **Articles R. 6313-4 à R. 6313-8** : Phases et modalités du bilan de compétences.
- **Articles R. 6321-1 à R. 6322-60** : Organisation, prestataires et qualifications.
- **Article R. 6313-5** : Obligation pour les organismes indépendants (les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes les bilans).
- **Article R. 6313-6** : Organisation identifiée au sein de l'organisme.
- **Article L. 6352-12** : Qualifications des formateurs et consultants.

Code Pénal

- **Articles 226-13 et 226-14** : Secret professionnel et confidentialité.

Protection des Données Personnelles

- **Règlement (UE) 2016/679** (27 avril 2016) : RGPD – Protection des données personnelles
- **Loi « Informatique et Libertés »** (Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée) : Conformité CNIL

Standards Professionnels

- **Charte Éthique et Déontologique FFPABC** : Fédération Française des Professionnels de l'Accompagnement et du Bilan de Compétences

SIGNATURE ET ENGAGEMENT

Cette charte constitue un engagement mutuel de qualité, de professionnalisme et de respect entre toutes les parties. En la signant, le bénéficiaire et le prestataire reconnaissent avoir pris connaissance de ses dispositions et s'engagent à les respecter tout au long du processus de bilan de compétences.

Parties prenantes	Signature	Date et Lieu
Le/La Bénéficiaire		
L'Organisme de Formation Le Responsable Pédagogique		

Document : CHARTE DE DEONTOLOGIE ET ENGAGEMENT BILAN DE COMPETENCES	Date de création : 07/11/2025	Par : François Morelli	Validé par : Thibault MAZARD	8
Version Qualiopi V9	Date de modification : 07/01/2026	Par : François Morelli	Le : 07/01/2026	

RÉFÉRENCES SOURCES

- [1] Code du travail, article L. 6313-1, définition du bilan de compétences (<https://www.legifrance.gouv.fr>)
- [2] FFPABC (2022). *Charte Éthique et Déontologique du Bilan de Compétences*. Fédération Française des Professionnels de l'Accompagnement et du Bilan de Compétences.
- [3] Code du travail, article R. 6313-6 : « L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences ».
- [4] Code du travail, article R. 6313-8 : Exigence de convention écrite tripartite (employeur, salarié, organisme).
- [5] Code du travail, article L. 6352-12 et articles R. 6322-32 à R. 6322-60 : Qualifications requises des consultants en bilan de compétences.
- [6] Code du travail, article R. 6322-36 : Obligation de confidentialité du prestataire et de ses intervenants.
- [7] Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD), articles 6, 7 et suivants : Consentement libre, explicite et éclairé au traitement des données personnelles.
- [8] Code du travail, article R. 6313-4 : Le consentement du salarié ou du travailleur est requis pour la réalisation du bilan de compétences.
- [9] FFPABC. *Standards Professionnels et Recommandations de Bonnes Pratiques*. Disponible sur <https://www.ffpabc.org>
- [10] Code pénal, articles 226-13 et 226-14 : Violation du secret professionnel – Sanctions pénales.

Document établi en conformité avec la réglementation française et européenne en vigueur à compter de janvier 2026.

Recommandation : Ce document doit être revu et mis à jour annuellement pour assurer sa conformité avec la législation en vigueur.

Document : CHARTE DE DEONTOLOGIE ET ENGAGEMENT BILAN DE COMPETENCES	Date de création : 07/11/2025	Par : François Morelli	Validé par : Thibault MAZARD	9
Version Qualiopi V9	Date de modification : 07/01/2026	Par : François Morelli	Le : 07/01/2026	