

CHARTRE ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIQUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Version 2 — 01/01/2026 — remplace la version du 18/11/2022 — Prochaine revue : au plus tard le 31/01/2027

La charte éthique et déontologique définie par FPA-HSE France est la base indispensable à tout travail collaboratif entre ses intervenants dans le cadre de la prestation de bilan de compétences. Elle établit les valeurs et obligations des professionnels à l'égard des bénéficiaires et des financeurs, et fixe les normes minimales de déontologie, de pratiques et de performances professionnelles.

LE BUREAU A ADOPTÉ LES PRINCIPES SUIVANTS

1/ Sur la démarche du bilan de compétences

- La démarche réclame l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle : respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité et respect du secret professionnel (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).
- Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire ; son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (article L. 6313-4 du code du travail). Lorsque le bénéficiaire est mineur non émancipé, la convention est également signée par son représentant légal.
- Les professionnels s'engagent à traiter rapidement les demandes des personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.
- Les professionnels s'engagent à ne pas outrepasser leur rôle et à se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme ou de manipulation psychologique.
- Les professionnels s'engagent à connaître et à faire appliquer les lois et règlements, en particulier la sixième partie du code du travail, et à se tenir informés de leurs évolutions.
- L'offre est claire et compréhensible pour le bénéficiaire : la méthodologie, le coût, les financements mobilisables, les objectifs et les modalités sont précisés avant tout engagement.
- Une organisation identifiée, distincte des autres activités de l'organisme, est dédiée à la réalisation des bilans (article R. 6313-6). L'information délivrée exclut toute confusion entre le bilan de compétences et les autres activités de FPA-HSE France.
- Un employeur ne peut réaliser lui-même le bilan de compétences de ses salariés (article R. 6313-5). Tout lien entre le consultant et le bénéficiaire ou son employeur est déclaré et donne lieu à un engagement écrit de cloisonnement des rôles.
- Le bilan comprend les trois phases prévues par les textes — préliminaire, d'investigation et de conclusions — et sa durée n'excède pas vingt-quatre heures (articles L. 6313-4 et R. 6313-4).
- Le bilan est une prestation personnalisée : sa durée, ses outils et ses méthodes sont adaptés au besoin de la personne.
- Le centre recourt à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés dont les compétences peuvent être justifiées. Il recueille le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.
- Les informations demandées au bénéficiaire présentent un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan.
- Lorsque le bilan est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, il fait l'objet d'une convention tripartite ; le salarié dispose de dix jours pour l'accepter (article R. 6313-8).
- Les documents élaborés pour la réalisation du bilan sont détruits dès le terme de l'action, sauf le document de synthèse et les pièces faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, conservés trois ans au plus (article R. 6313-7).
- Le centre propose un entretien de suivi à trois ou six mois pour faire le point de la situation avec le bénéficiaire.

En outre, le bilan proposé doit :

- Permettre au bénéficiaire d'élaborer un ou des projets professionnels personnalisés, définissant des stratégies d'action et des axes de progrès, avec ou sans dimension de formation.
- Engager avec le bénéficiaire une relation qui le responsabilise et le conduit à être acteur de son bilan.
- Accompagner le bénéficiaire dans l'identification de ses acquis et de ses caractéristiques personnelles et professionnelles, sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même sur le marché du travail.
- Proposer une information sur les métiers et les secteurs grâce à des personnes et des lieux ressources.

- Remettre en main propre au bénéficiaire un document de synthèse dont il est le seul destinataire, en lui rappelant la confidentialité de ce support.
- Évaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.

2/ Les accompagnants s'engagent à

Compétences professionnelles

- Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
- Faire évoluer leur pratique grâce à l'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation.

Le contexte et les limites

- Créer un environnement favorable, adapté à la demande et à la situation du bénéficiaire, y compris en situation de handicap, en lien avec le référent handicap.
- Orienter le bénéficiaire vers d'autres professionnels lorsque ses besoins excèdent les compétences de l'accompagnant.

Intégrité

- Respecter la confidentialité et ne divulguer aucune information sans l'accord écrit du bénéficiaire.
- Agir dans un cadre strictement légal et n'encourager aucune conduite malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.
- Signaler toute situation de violence, de harcèlement ou de discrimination conformément à la procédure interne de signalement.

Professionalisme

- Répondre aux besoins du bénéficiaire et du financeur en se conformant au programme prévu.
- Ne pas s'approprier les travaux de tiers.
- Expliciter clairement leurs compétences, qualifications ou accréditations professionnelles.

La présence d'un psychologue ou de toute personne dûment habilitée est requise si des outils ou méthodes relevant de ce champ disciplinaire sont utilisés en cours de bilan.

3/ Lieux de réalisation

Le bilan se déroule à distance, en présentiel ou en formule mixte, selon la modalité convenue avec le bénéficiaire et inscrite à la convention. Les séances en présentiel ont lieu sur les sites de FPA-HSE France : 12 route du Donon, 88110 Allarmont ; 76 et 98 rue de la Plaine des Bouchers, 67100 Strasbourg. Tout changement de lieu est porté à la connaissance du bénéficiaire.

4/ Les obligations du centre de bilans

- Maintenir la certification Qualiopi au titre de la catégorie des bilans de compétences.
- Traiter les réclamations : reclamation@fpa-hse.fr — accusé de réception sous 5 jours ouvrés, réponse écrite motivée sous 15 jours ouvrés.
- Garantir l'accès à la référente violences, harcèlement et discriminations, Louisa DUREUX (06 66 85 03 37 — signalement@fpa-hse.fr), et à sa suppléante, Fabienne NISI (06 66 21 31 37), au libre choix du bénéficiaire.
- Garantir l'accès au référent handicap, Frédéric DUREUX (06 18 30 36 01 — president@fpa-hse.fr).

En signant cette charte, nous nous engageons à la respecter.

À Allarmont, le 1er janvier 2026

Louisa DUREUX

Consultante bilan de compétences



Pour FPA-HSE FRANCE

Frédéric DUREUX, Président

