



# **Cadre légal & réglementaire du bilan de compétences**

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R.6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail.

Le bilan permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Il n'y a pas de prérequis pour réaliser un bilan de compétences. Toutefois, lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences (L 6312-1 du Code du Travail) ou dans le cadre d'un congé de reclassement (L 1233-71 du Code du travail), il doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

En tant qu'organisateur de bilan de compétences nous respectons les règles suivantes :

- Respect du secret professionnel, confidentialité de tous les échanges ;
- Respect de la vie privée ;
- Aucune communication des résultats à un tiers, sauf si accord express du bénéficiaire ;
- Destruction des documents à l'issue du bilan sauf exception prévue par la législation.

# Engagement déontologique & Respect des règles des bilans de compétences

HORIZON CONCEPT s'engage à respecter les critères Déontologiques et Respect des règles, applicables aux bilans de compétences :

- À réaliser des Bilans de Compétences dans le respect de la loi qui le régit, par l'application des décrets R.6322-32 à 60 et R.6313-4 à R.6313-8 du Code du Travail
- Engagements déontologiques prévus à l'article L. 6313-4 du code du travail (respect du consentement, confidentialité).

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre à des travailleurs 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.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

- Respecte le Guide du Bilan de Compétences édité en décembre 2022 par Moncompteformation ainsi que les Articles R.6322-32 à 60 et R.6313-4 à R.6313-8 du Code du Travail
- Application du Décret n° 2023-1350 du 28 décembre 2023 portant diverses mesures relatives au compte personnel de formation ainsi qu'au bilan de compétences et visant à lutter contre la fraude à ce compte et à interdire le démarchage de ses titulaires
- À appliquer et faire appliquer sa Charte éthique interne sur la pratique des bilans de compétences :

**CHARTRE HORIZON CONCEPT**  
**Réalisation des bilans de compétences**

# Les 10 engagements de la charte de déontologie

Dans le cadre d'une formation certifiante, nous garantissons que :

- Nous disposons de l'accord écrit du propriétaire de la certification professionnelle visée
- Nous mettons tout en œuvre pour que l'apprenant ayant suivi une formation certifiante au sein de notre organisation soit en mesure de passer sa certification
- Nous présentons notre offre avec loyauté, quel que soit le support de communication (site web, mailing, démarchage téléphonique, affichage, etc.), en nous interdisant d'attirer ou d'induire en erreur le consommateur par :

- La mise en évidence d'une prétendue gratuité de tout ou partie de la prestation
- La mise en évidence de cadeaux à la clientèle (ex : ordinateur, tablette, etc.)
- Le non-respect des règles d'utilisation de la marque, de la charte ou du logo MonCompteFormation, en particulier par une exploitation sans rapport avec une offre clairement identifiée et effectivement éligible au CPF
- L'usurpation de toute représentation des pouvoirs publics (Marianne, logo ministériel, etc.) ou tout autre signe ou symbole institutionnel dans le seul but de faire naître une ambiguïté sur mon identité réelle

Nous fournissons au consommateur toutes les garanties contre l'usurpation de son numéro de Sécurité sociale ou de son Compte personnel de formation et nous nous interdisons, en particulier, d'usurper les identifiants d'un tiers pour utiliser son compte

Nous informons au préalable des frais pris en charge par le Compte personnel de formation et des éventuels frais additionnels

Nous facilitons la recherche sur MonCompteFormation en ne dupliquant pas les actions similaires de notre catalogue dans le seul but d'optimiser notre positionnement dans le moteur de recherche dont la Caisse des dépôts et consignations assure la neutralité

Nous prévoyons des modalités d'évaluation en amont de la formation pour adapter le cas échéant la prestation aux besoins de la personne

Dans le cadre d'une action de formation en tout ou partie à distance, nous garantissons :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation
- Nous proposons à tout client consommateur le recours amiable et gratuit au service de la médiation de la consommation, en cas de litige

# Le Consultant en bilans de compétences

Le consultant s'engage à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée de 24 heures maximum.

Il s'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R R.6322-32 à 60 et R.6313-4 à R.6313-8 du Code du Travail.

Il s'engage à travailler avec la méthode, les outils, la formation, dispensés par HORIZON CONCEPT.

Il s'engage à avoir une connaissance du marché de l'emploi et des acteurs du marché économique, un réseau professionnel pour les investigations métiers, ainsi qu'un réseau identifié pour les personnes en situation de handicap.

Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

Le consultant s'engage à participer aux temps de supervisions de pratiques professionnelles organisées par HORIZON CONCEPT ainsi qu'un contrôle de suivi des prestations réalisées et de la qualité des interventions.

## Valeurs

- Le respect de la personne accompagnée
- L'Éthique
- Le développement des potentiels
- L'accès à la performance pour tous
- La garantie qualité et le respect de nos engagements

## Démarche

Les consultants proposent uniquement des rendez-vous en face à face physique et pratiquent l'accompagnement professionnel, avec une Conscience Humaniste de l'Accompagnement.

## Confidentialité

Les consultants sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire.

Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Article R6313-7

**Version en vigueur depuis le 31 décembre 2023**

Modifié par Décret n°2023-1350 du 28 décembre 2023 - art. 4

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un délai de trois ans :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

# Éthique et posture du consultant en bilans de compétences

## 1 – L'accompagnement se pratique en démarche « miroir » - travail de « guidance » :

- L'accompagnant ne propose pas et n'induit pas les solutions, il propose une démarche en vue d'aller vers l'objectif du bénéficiaire.
- L'objectif du bénéficiaire appartient au bénéficiaire. Chaque bénéficiaire, se fixera, en fonction de sa propre identité, de ses propres valeurs, de ses propres critères de valeur, de ses propres capacités, un objectif et des sous-objectifs qu'il pourra réaliser en adaptant ses comportements.
- Il appartient au consultant d'aider le bénéficiaire à définir ses propres objectifs. En cela, ce sont les ressources du bénéficiaire et l'écologie de son objectif qui lui permettront de l'atteindre. L'accompagnant fixe des objectifs réalisables par le bénéficiaire et n'induit pas ses propres souhaits.
- Le travail de guidance permet au bénéficiaire de réaliser ses objectifs en prenant conscience de ses ressources et de ses propres freins.
- Les limites du travail de guidance sont définies par la non-disponibilité, la non-adhérence au travail, l'émergence de conflits internes ou de résistance chez le bénéficiaire, pour qui ce travail nécessite un autre type d'accompagnement, ou pour qui ce travail n'est pas réalisable dans le contexte présent.

## 2 – Les objectifs de l'accompagnant sont limités au domaine professionnel :

- L'accompagnant identifie les ressources et potentiels du bénéficiaire à développer en vue de réaliser son projet professionnel, mais ne prend pas en charge le traitement ou le soin psychologique des bénéficiaires.
- L'accompagnant peut préconiser un accompagnement mieux adapté avec un intervenant extérieur à HORIZON CONCEPT durant le bilan de compétences.

# Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

NOR: MTRD1829279D

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/12/28/MTRD1829279D/jo/texte> Alias:

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/12/28/2018-1330/jo/texte>

Publics concernés : salariés, demandeurs d'emploi, employeurs et organismes prestataires d'actions de développement des compétences.

Objet : modalités de mise en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er janvier 2019 .

Notice : ce texte précise les différentes modalités de mise en œuvre des actions de formation d'une part, et du bilan de compétences d'autre part.

Références : le décret est pris pour l'application du II de l'article 4 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions du code du travail, modifiées par le présent décret, peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 6313-8 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 46 ; Vu l'avis du Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 24 octobre 2018 ; Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

## Article 1

Le chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Au troisième alinéa de l'article R. 1233-27, la référence : « R. 6322-35 » est remplacée par la référence : « R. 6313-4 » ;

2° A l'article R. 1233-35, au premier alinéa, les mots : « R. 6322-32 et suivants » sont remplacés par les mots : « R. 6313-4 à R. 6313-8 » et le second alinéa est supprimé.

## Article 2

Le chapitre III du titre Ier du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Chapitre III  
« Catégories d'actions

« Section 1  
« Action de formation

« Art. R. 6313-1.-L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences.

« Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées. Sont considérés comme financeurs au sens du présent chapitre les employeurs, les organismes mentionnés à l'article L. 6316-1 et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54.

« Art. R. 6313-2.-Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.

« Art. R. 6313-3.-La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant.

« Section 2  
« Bilan de compétences

« Art. R. 6313-4.-Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

« 1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

« a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;

« b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;

« c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

« 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

« 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

« a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;

« b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;

« c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

« Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

« Art. 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.

« Art. R. 6313-7.-L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

« Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

«-au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

«-aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

« Art. R. 6313-8.-Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

« La convention comporte les mentions suivantes :

« 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

« 2° Le prix et les modalités de règlement.

« Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

« L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention. »

### **Article 3**

Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 1 intitulée « Déroulement des actions de formation » du chapitre Ier du titre II comprenant les articles D. 6321-1 à D. 6321-3 est abrogée ;

2° La section 2 intitulée « Congé de bilan de compétences » du chapitre II du titre II comprenant les articles R. 6322-32 à R. 6322-63 est abrogée ;

3° Au chapitre III du titre V, les articles R. 6353-1 et R. 6353-2 sont abrogés.

### **Article 4**

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2019.

### **Article 5**

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,

Muriel Pénicaud