Horizon Inclusif (Bilan de compétences)

Programme générique en date du 5 février 2026. Il peut être adapté à vos besoins.

Présentation générale

Le Bilan de compétences Horizon Inclusif permet la construction d'un nouveau projet professionnel en prenant en compte la situation handicapante de la personne (compréhension et cheminement vers l'acceptation du handicap).

Pré-requis

- Sans condition de diplôme, la personne doit savoir lire et écrire le français.

Objectifs généraux

Le bilan Horizon inclusif permet à une personne en situation de handicap d'atteindre les prérequis nécessaires à définir un projet professionnel en tenant compte des caractéristiques personnelles (motivations, compétences, freins, restrictions…) et l'environnement (marché de l'emploi…).

. Favoriser l'accès aux formations qualifiantes, certifiantes, diplômantes y compris l'alternance

. Favoriser le retour à l'emploi

. Construire un plan d'action pour mettre en œuvre un ou plusieurs métiers préalablement validés.

Objectifs opérationnels, pédagogiques, évaluables

. Enclencher une dynamique professionnelle tout en développant le sentiment d'efficacité personnelle

. Extraire de sa situation personnelle et professionnelle les points d'appui pour s'engager dans une démarche de changement

. Repérer ses hard-skills et soft-skills, ainsi que ses aptitudes professionnelles

. Conscientiser ses valeurs et ses croyances limitantes

. Mettre en lumières ses intérêts professionnels, ses motivations et ses priorités

. Mieux connaitre le marché de l'emploi local et les métiers recherchés et en tension

. Construire et élaborer un projet professionnel avec plusieurs pistes réalisables (en prenant en compte sa situation personnelle)

. Identifier les compétences à acquérir et les besoins de formation

. Communiquer plus facilement sur son parcours, ses projets et sa situation personnelle

. Evaluer la faisabilité de son projet (enquêtes métiers, stages via une PMSMP ou un essai encadré, visites centres de formation)

. Construire et formaliser d'un plan action sur la base des confrontations de terrain.

Public concerné

. Pour les salariées des entreprises en arrêt de travail ou en accident du travail avec un risque d'inaptitude médicale avec un risque de licenciement

. Pour les salariées des entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire

. Les personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative de travailleur handicapé inscrit à France Travail.

Modalités d'inscription et délai d'accès

. Auprès du centre de bilan de compétences de Coopaname : https://formation.coopaname.coop/bilan-de-competence/, Ou directement auprès de RDH conseil : gilles.ridel@rdhconseil.fr – 06 44 98 06 39

. Eligible au CPF, OPCO et entreprise et particulier.

Méthodes mobilisées

Séquence 1 : Entretien de positionnement /contractualisation.

Séquence 2 : Évaluer ses aptitudes, compétences, intérêts en vue d'un nouveau projet professionnel.

Séquence 3 : Identification des compétences à acquérir (transférables, transversales et complémentaires).

Séquence 4 : Appréhender et inclure son handicap dans son projet professionnel.

Séquence 5 : Découverte du marché du travail local/analyse des fiches de postes/métiers dans l'entreprise.

Séquence 6 : Élaboration d'un nouveau projet professionnel /ou élaboration d'une stratégie de maintien au poste de travail.

Séquence 7 : Identification des besoins en formation et des modalités d'accès à la formation.

Séquence 8 : Evaluation de la faisabilité du projet.

Séquence 10 : Construction et formalisation du plan d'action.

Ressources pédagogiques

. Un livret de suivi est remis aux intérimaires

. Un questionnaire de suivi post formation des stagiaires est réalisé à 6 mois.

Modalités d'organisation

. Bilan de 24 h « 8 séances x 2 h en RDV et 8 h de test & lecture » réalisait sur 3 mois en présentiel et/ou distanciel ou hybride. Selon vos besoins, votre disponibilité.

Programme de formation

Matériel pédagogique	. L'intégralité du matériel pédagogique (livret et support d'accompagnement) est fournie par le prestataire.
Modalités d'évaluation	Questionnaires et tests de personnalité, d'intérêts professionnels et extra-professionnels, des valeurs professionnelles, entretiens individuels et coaching, exploration et analyse des compétences…
Accessibilité des personnes en situation de handicap	L'accessibilité d'un organisme de formation doit répondre au principe d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, établi par la loi Handicap du 11 février 2005. **Accès aux formations** À chaque personne son projet de formation adapté à ses besoins spécifiques. Nos formations et les locaux dans lesquels elles se déroulent sont accessibles à toutes et tous. En cas de besoin spécifique, n'hésitez pas à contacter la référente handicap de Coopaname : Carine Julien / of@coopaname.coop.
Tarif indicatif	**Tarif par stagiaire** 1833 € HT (2199,6 € TTC)
Durée	24 heures

Intervenant(e)



Son CV
https://formation.coopaname.coop/wp-content/uploads/user_doc/gilles-ridel/CV_Gilles-RIDEL.pdf

Site Web
http://www.rdhconseil.fr

Gilles RIDEL

Conseil auprès des organisations de L'ESS, les petites entreprises et valorisation de la richesse humaine.

Mon parcours a commencé dans le secteur industriel, comme responsable de projet en bureau d'études. Après 19 ans, j'ai souhaité explorer un nouveau chemin, aligné avec mes valeurs et mes convictions, celui de l'économie sociale et solidaire que je ne connaissais pas à ce moment-là.

Après avoir validé un titre de coordinateur de l'insertion sociale et professionnelle via une formation Arobase, j'ai œuvré pour l'inclusion des personnes en situation de précarité et de fragilité « Jeune, au RSA ou en situation de handicap ». En 2017, j'ai eu l'opportunité, grâce à ma double compétence, d'occuper un poste de responsable de pôle dans une entreprise adaptée. Cette expérience a été déterminante pour la suite de mon parcours. En effet, des choix de gouvernance m'ont conduit à gérer une situation complexe dans en environnement dégradé financièrement. Cette situation a nourri mon intérêt pour l'humain et pour le contexte socio-économique des organisations de l'économie sociale est solidaire. Cette prise de conscience m'a conduit à valider un Master de Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire (REESS) et à évoluer dans des organisations qui devaient faire face à des problématiques diverses dans le champ de l'insertion, de la formation et de l'industrie.
Au cours de cette période de formation, avec un groupe de travail, nous avons mis en place des projets sur thématiques variées à travers des notes de synthèse et des études de faisabilité.

Ses réalisations

- Coordination et déploiement dans un contexte de changement d'échelle du nouveau dispositif conventionné de l'AGEFIPH « Inclu'Pro Formation » sur les départements de la Drôme, l'Ardèche et l'Isère. Co-réalisation de l'architecture pédagogique et des modules de formation avec l'équipe de formateurs.
- Réalisation de bilans professionnels (maintien dans l'emploi, orientation, reconversion professionnelle pour raison de santé).
- Mise en place de projet sur des thématiques variées à travers des notes de synthèse et d'études de faisabilité, comme par exemple la mise en place d'un GEIQ médico-social sur le métier d'aide-soignant à Saint-Etienne.
- Diagnostique dans un EHPAD d'Aix-Les-Bains sur l'amélioration des processus de recrutement et de formation et de son impact sur les résidents.
- Mise en place et gestion d'un plan de modulation dans une entreprise adaptée de sous-traitance industrielle pour éviter de licencier une partie de l'effectif dans contexte financier dégradé.
- Réorganisation stratégie de l'antenne RSA du territoire Royans-Vercors / Drôme des collines suite à une problématique financière. (Diagnostique financier et opérationnel de l'action, réorganisation des modalités d'accompagnement suite à la diminution de l'effectif, redressement du chiffre d'affaires).
- Accompagnement d'employeurs publics dans la mise en œuvre de leur politique Handicap & maintien dans l'emploi (diagnostic RH, formation, définition de processus) dans une logique de démarche participative et d'intelligence collective.

Contenus

. La phase préliminaire : entretien préalable gratuit avec le bénéficiaire

. La phase d'investigation : Identification des connaissances, des expériences métiers, des intérêts et des compétences afin d'aider le bénéficiaire à définir un projet de professionnel ou de formation.

. La phase de conclusion : Exploiter et organiser les informations récoltées dans le but de formaliser un projet professionnel réaliste et réalisable pour le stagiaire.