

Pour les apprenants

LIVRET D'ACCUEIL

CENTRE DE FORMATION

YUmaincap

SOMMAIRE

MOT D'ACCUEIL

Par Sophiatou NDIAYE

ACCESSIBILITÉ

Plan d'accès

Contact

FORMATIONS

Cadre légal

Possibilité de financement

Evaluation de la formation

MODALITÉS TECHNIQUES ET PEDAGOGIQUES

Zoom sur ... les intervenants

La formation en présentiel

La formation à distance

ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Adaptation des formations

INFOS PRATIQUES

Hébergement

Restauration

MOT D'ACCUEIL

PAR SOPHIATOU NDIAYE

En tant que Responsable Ressources Humaines, j'ai été au cœur de la transformation des organisations RH, notamment en raison de l'évolution accrue, ces dernières années, de la réglementation sociale.

La conséquence : une responsabilité de l'employeur renforcée, impactant très fortement le quotidien des entreprises notamment celles dépourvues d'une structure RH.

En parallèle, j'ai régulièrement constaté les difficultés que rencontrent les entreprises à respecter leur obligation d'emploi de personnes en situation d'handicap soit par manque de connaissances des dispositifs existants, soit en raison d'un blocage des managers, en raison de blocages issus d'aprioris forts sur le handicap .



Face à cette situation, l'idée de créer une structure RH engagée qui se charge d'accompagner et conseiller au quotidien les dirigeants d'entreprises dans la gestion globale de leur capital humain grâce à une équipe RH experte ayant pour la plupart une reconnaissance d'handicap physique, me paraissait une évidence.

ACCESSIBILITÉ

NOUS JOINDRE

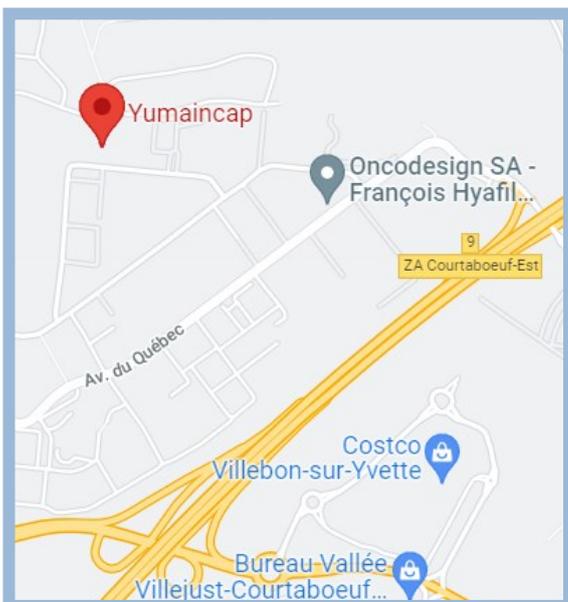
Yumaincap est installé au sein de la pépinière d'entreprises WIPSE, dans la zone d'activité de Courtaboeuf de Paris-Saclay.

 15 avenue de Norvège
91140 VILLEBON SUR YVETTE

 01 60 92 41 32

 Du lundi au vendredi—de 9h à 17h

 contact@yumaincap.com



Accès en voiture :

N104, N118 ou A10

Parking WIPSE gratuit autour du bâtiment

Accès en Transports:

En train par le RER B ou C à la gare de Massy puis Bus 22 arrêt « Norvège »

ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

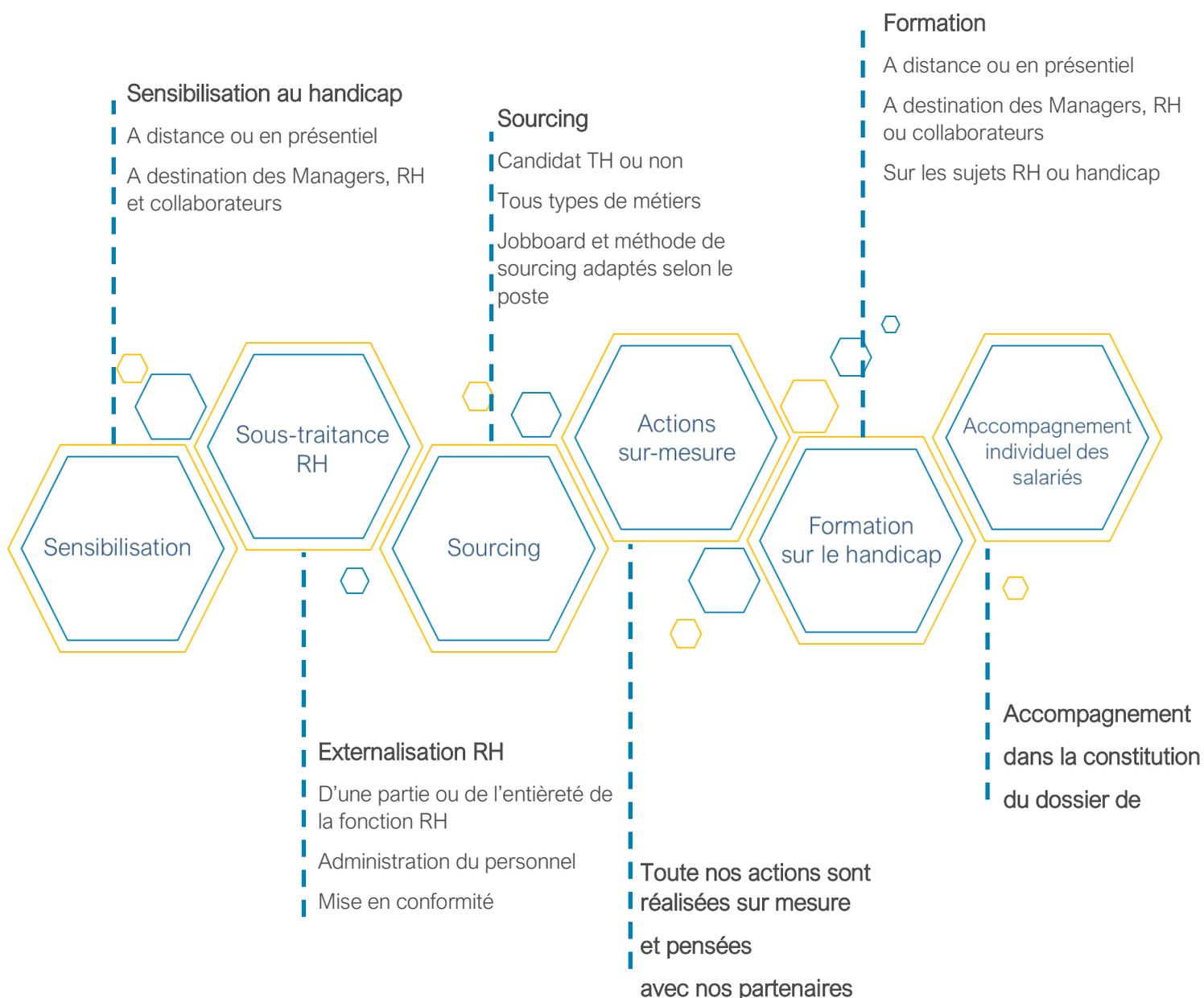
Yumaincap est une entreprise adaptée. Ce qui signifie que notre mission est de rendre accessible les parcours de chacun, et nous tenons à ce que cela s'applique également à nos apprenants.

C'est pourquoi les formations proposées par Yumaincap peuvent être adaptées pour le plus grand nombre. A titre d'exemple :

- Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.
- Tous nos supports de formation peuvent être adaptés pour les personnes malvoyantes, et nos documents numériques sont accessibles par synthèse vocale.
- Pour les personnes malentendantes, nous sommes équipés de masque inclusif (masque transparent), et nous avons accès à des outils nous permettant de sous-titrer en direct.
- Enfin, pour tout autre catégorie de handicap, les aménagements des formations peuvent être définis ensemble au préalable. Les horaires et pauses de la formation peuvent être adaptés.

Pour adapter la formation à vos besoins, n'oubliez pas de prendre contact en amont

Yumaincap est une entreprise adaptée, spécialisée dans les Ressources Humaines et Politique Handicap. Notre équipe RH, composée d'experts en situation de handicap, intervient en support des Dirigeants, DRH, RRH, sur site ou à distance, sur les sujets RH du quotidien et dans votre politique handicap.



BILAN DE COMPETENCES

Yumaincap accompagne les collaborateurs de ses partenaires dans leur processus de maintien dans l'emploi. Dans ce cadre, lorsqu'il n'est pas possible de garder l'emploi initial, Yumaincap aide le collaborateur à faire le point sur ces compétences et identifier les pistes d'emplois pour la suite de sa carrière professionnelle.

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

« Art. L. 6313-1.- Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

« 1° Les actions de formation ;

« 2° Les bilans de compétences ;

« 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;

« 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-4 *Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4*

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.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article R6313-4 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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.

Article R6313-5 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-7 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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.

Article R6313-8 Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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.

ORGANIGRAMME YUMAINCAP



Sophiatou NDIAYE

Fondatrice et dirigeante
Yumaincap



Uzma ARIF

Spécialiste RH



Sarah VICTOR

Spécialiste Handicap



Ikram LABED

Responsable recrutement



Maxime VINDEX

Chargé de sourcing



Nelle PROCUREUR

Apprentie IT

FORMATION EN PRÉSENTIEL

Yumaincap a accès à toutes les salles de la pépinière WIPSE. Il est donc possible d'adapter la salle choisie aux nombres de participants à la formation.



Wi-fi



Rétro-projecteur



Sous-titres
En direct



Paperboard



Salle
modulable



Imprimante



Micro-ondes

Les salles peuvent accueillir de 1 à 12 personnes.

Toutes les salles sont entièrement équipées pour le bon déroulement des formations.

La formation en présentiel peut avoir lieu dans nos locaux pour les formations inter-entreprises ou bien dans les locaux de votre choix pour une formation intra-entreprise.

Il est aussi possible que Yumaincap loue de façon exceptionnelle des locaux permettant une meilleure accessibilité géographique à un groupe, notamment dans d'autres locaux WIPSE (notre pépinière d'entreprises).

Afin d'assurer la prestation de formation la plus qualitative et la plus personnalisée possible. Nous limitons l'accueil des apprenants à 10 participants par session de formation en présentiel.

FORMATION A DISTANCE

Les canaux privilégiés



TEAMS



GOOGLE MEET

*Cela peut être un autre outil
après validation de l'accès à
certaines fonctionnalités*

Les conditions d'outils pour la formation à distance :



Un ordinateur



Une caméra



Un micro



Une connexion internet de bonne qualité



Un environnement de travail calme

L'une de nos qualités principales chez Yumaincap est l'adaptabilité.

Nous avons bien conscience des enjeux et contraintes de nos clients, notamment en terme de temps. Nos formations à destination des managers et RH sont d'autant plus soumises à ses contraintes. C'est pourquoi la solution de la formation à distance est un excellent moyen de conforter les agendas des apprenants, avec la possibilité de scinder une formation en plusieurs sessions courtes.

Toutes les formations proposées par Yumaincap sont interactives et des outils seront utilisés tels que des jeux, l'utilisation d'un tableau blanc, de nuage de mots.

Afin d'assurer une formation la plus qualitative possible, les formations sont limitées à 8 participants.

ZOOM SUR...

LES INTERVENANTS PEDAGOGIQUES

Chez Yumaincap, la qualité de nos prestations est notre priorité.

C'est pourquoi nous apportons un soin particulier à la sélection de nos formateurs internes et externes et ce, sur plusieurs critères : expertise, pédagogique, savoir-être, motivation.

NOTRE ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE INTERNE



Sophiatou NDIAYE
Fondatrice et
dirigeante Yumaincap
sophiatou.ndiaye@yumaincap.com
06 23 41 64 97

10 ans d'expérience en DRH
Experte droit sociale
Mise en place d'accords de groupe
Management



Sarah VICTOR
Spécialiste Handicap
sarah.victor@yumaincap.com
01 60 92 42 32

Expertise sur les dispositifs handicaps
en entreprise
Mise en place de politique handicap
Sensibilisation

INFOS PRATIQUES

OÙ DORMIR



Hôtel Acadie les Ulis
A partir de 72€ la nuit



Hôtel F1 les Ulis
A partir de 36€ la nuit



Chambre d'hôtes VILLABONA
A partir de 94€ la nuit

OÙ MANGER



Nous avons à notre disposition une salle pour manger équipée de micro-ondes, réfrigérateurs, plaques de cuissons et évier !



O' ptit resto
4 minutes en voiture

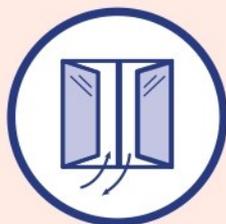


Au Bureau
Courtaboeuf
6 minutes en voiture

INFORMATION CORONAVIRUS

COVID-19

PROTÉGEONS-NOUS LES UNS LES AUTRES



**Aérer les pièces
le plus souvent possible**



**Respecter une distance
d'au moins deux mètres
avec les autres**



**Porter un masque chirurgical
ou en tissu de catégorie 1 quand
la distance de deux mètres
ne peut pas être respectée**



**Limiter au maximum
ses contacts sociaux**



**Tousser ou éternuer
dans son coude
ou dans un mouchoir**



**Se moucher
dans un mouchoir
à usage unique**



**Se laver régulièrement
les mains ou utiliser
une solution hydro-alcoolique**



**Saluer sans serrer la main
et arrêter les embrassades**



**Eviter de se toucher le
visage**



Utiliser les outils numériques (TousAntiCovid)



[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



0 800 130 000
(appel gratuit)