

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

PREAMBULE

La relation d'IBM avec les personnes handicapées appartient à l'histoire de l'entreprise. Elle s'inscrit dans la politique mondiale d'IBM en matière d'égalité des chances et repose sur la volonté d'être le plus représentatif possible de la diversité de la société.

Aujourd'hui cette politique active d'inclusion de personne handicapée se poursuit. En 1988, IBM France est la première entreprise en France à signer un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées. IBM France et ses partenaires sociaux réaffirment leurs engagements en renouvelant cet accord pour la 8ème fois consécutive. IBM France concentre ses actions sur le recrutement de personnes handicapées ainsi que leur maintien dans l'emploi grâce à la mise en place d'actions concrètes.

La Direction et les organisations syndicales ont la volonté de poursuivre les actions d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la politique générale du Groupe IBM France, en conformité avec l'article L.5212-8 du code du travail.

Un plan d'actions pluriannuel est mis en œuvre d'une durée de trois ans sur les 4 axes majeurs suivants :

- Plan d'embauche en milieu ordinaire et coopération avec le secteur protégé.
- Plan d'intégration, de formation et d'évolution professionnelle.
- Plan d'adaptation aux mutations technologiques.
- Plan de maintien dans l'emploi et plan d'anticipation de traitement de l'handicap.

I. ORGANISATION DE LA MISSION HANDICAP

I-A La Mission Handicap

La mission handicap d'IBM France œuvre depuis sa création en 1988 en faveur de l'employabilité et de l'inclusion des personnes handicapées. Elle apporte expérience et conseils aux associations, aux entreprises et intervient dans de nombreuses manifestations spécialisées qui traitent de l'égalité des chances. Son objectif prioritaire est de permettre une accessibilité à l'emploi pour tous.

Rôle de la mission handicap :

- Sensibilise, informe, conseille et soutient les Directions pour les accompagner dans l'atteinte des objectifs de l'accord.
- Informe le réseau de représentants de la mission handicap et les acteurs internes des enjeux de la stratégie handicap d'IBM, des engagements et des objectifs du programme handicap.
- Sollicite les expertises et coordonne les interventions des acteurs internes qui participent sur le terrain à l'intégration et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ainsi qu'au développement de projets

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

innovants permettant de favoriser l'accessibilité à la formation et l'emploi, la compensation du handicap ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

- Entretient les relations utiles à l'extérieur de l'entreprise : DDTEFP, Pôle Emploi, AGEFIPH, réseau CAP EMPLOI, association et autres organisations expertes dans l'emploi des travailleurs handicapés, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement du handicap dans l'entreprise.
- Accompagne, soutient et participe aux projets mis en place par les associations, les CRP, les écoles et les universités qui contribuent à accroître le niveau de qualification, la professionnalisation et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.
- Prépare et suit le budget prévisionnel de l'accord et anime la commission de suivi telle que prévue en article XI-B.2.
- Etablit le rapport d'activité et le bilan financier annuel et le présente à la commission de suivi.
- Informe la commission de suivi de l'accord, en amont, des différents événements initiés par la mission handicap et ses représentants (forums, colloques, démonstrations, journées de sensibilisation...).
- Gère les fonds de l'accord et le financement des actions prévues dans l'accord.
- Centralise les demandes d'aides (issues des CIS, assistantes sociales, salariés...).
- Communique en interne et à l'extérieur sur les actions et interventions de la Compagnie en faveur des personnes en situation de handicap.
- Développe en Région des partenariats locaux pertinents.
- Diversifie les partenariats avec de nouvelles associations.

I-B. Réseau de représentants de la mission handicap

La mission handicap s'appuie sur un représentant par Région, aux fins de promouvoir localement les enjeux de la stratégie IBM et les actions en faveur de l'Handicap.

Ces représentants, s'ils ne sont pas les Directeurs de Régions et d'Etablissements d'IBM France, devront s'appuyer sur ces responsables pour faciliter la diffusion de l'information relative aux actions dédiées à l'emploi de personnes handicapées au sein de l'Entreprise, en coordination avec les CHSCT et Comités d'Etablissement.

Dans le cadre de leur mission, ils pourront :

- participer aux forums de recrutement Handicap locaux dans leur région et solliciter la présence de managers lors de forums,

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

- démultiplier les actions de sensibilisation sur le site avec les ambassadeurs locaux,
- participer aux réunions sur le handicap organisées par son réseau dans leur région,
- susciter des opportunités, mettre en place des projets avec la mission handicap et en assurer le suivi,
- participer aux initiatives et diversifier les partenariats locaux permettant d'aider l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap : les partenariats handicap passés avec les écoles, universités et CRP dans leur région,
- participer à des groupes de travail et aux réunions handicap organisées par les institutions locales (Medef, PDITH, Conseils régionaux...).

II. PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

Au 15 février 2009 (au titre de l'année 2008), le taux d'emploi de personnes handicapées était de 3,41 %, contre 3,30% au 15 février 2007 (au titre de l'année 2006). Les parties conviennent d'améliorer ce taux de référence (au 15 février 2009) par un plan d'embauche en milieu ordinaire.

La Compagnie poursuivra et renforcera ses actions pour favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec ses besoins d'emploi et de compétences. La Compagnie s'intéressera à tous niveaux de formation pouvant correspondre à ces besoins.

Dans le cadre du précédent accord (2007-2009), la Compagnie a dépassé à ce jour son objectif de 40 embauches, tous types de contrats confondus.

Dans le cadre du présent accord, avec la mise en œuvre d'un processus d'embauche spécifique, la Compagnie se fixe comme objectif de réaliser a minima 50 embauches, tous types de contrats confondus, dont au moins 15% en CDI et 10 contrats en alternance sur la période triennale 2010-2012 : sont prises en compte les embauches sous CDI, CDD, contrats en alternance, missions de travail temporaire et les mises à disposition de personnel... S'agissant des CDD et des missions de travail temporaire, la Compagnie ne comptabilisera dans le cadre de l'objectif d'embauche que les contrats d'une durée au moins égale à 6 mois. La Compagnie concentrera ses efforts sur l'augmentation de la proportion des contrats de travail.

Cet objectif chiffré fera l'objet d'un suivi périodique par la Commission de suivi de l'accord et pourra être revu, en fonction des réalisations. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée à la titularisation des intérimaires, stagiaires, apprentis ou CDD en fonction des besoins de la Compagnie.

Lors des bilans annuels, la Compagnie communiquera le taux réel d'embauche de personnes handicapées en central.

Afin de créer des opportunités et des perspectives de recrutement pour les personnes en situation de handicap, la mission handicap met en place les actions suivantes.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

II-A Processus spécifique d'embauche

IBM favorise l'emploi des personnes handicapées en facilitant les projets de recrutement au sein des entités. Un processus de recrutement spécifique a été mis en place dans lequel la mission Handicap assure la recherche de candidatures. Des relations de travail sont établies avec des partenaires spécialisés tels que l'Association Tremplin ou Hanploi.com...

Les candidatures sont étudiées par un Comité de suivi composé du recrutement et de la mission handicap afin de positionner les profils. Une évaluation en amont des besoins éventuels d'aménagement de poste et des compétences par le biais d'un entretien RH permet de mieux accompagner et orienter les candidats vers les managers.

La qualité de l'accueil de la personne handicapée est un facteur essentiel de réussite pour son intégration professionnelle.

L'arrivée de la personne est préparée avec les services médico-sociaux, le responsable opérationnel et la mission handicap. Si l'employé est affecté sur un autre site que celui de son responsable opérationnel, celui ci désigne un responsable de proximité.

La Compagnie s'engage à orienter vers les filiales, les candidats dont le profil peut correspondre à des compétences recherchées dans le Groupe IBM France afin d'optimiser les perspectives de recrutement des personnes handicapées en recherche d'emploi et de soutenir les politiques handicap des filiales.

Des actions sont également initiées avec la Direction des Achats pour mobiliser les entreprises de travail temporaires sur l'intégration des personnes handicapées. Est incluse, dans les contrats de prestation, l'obligation pour les sociétés de travail temporaire d'employer des personnes handicapées.

La mission handicap est impliquée en amont du traitement des demandes d'intérim afin de pouvoir proposer des candidatures de personnes handicapées qualifiées aux services opérationnels concernés.

Ce mode opératoire repose sur une collaboration entre les sociétés de travail temporaire et IBM France pour accompagner les candidatures de personnes handicapées dans leur recherche d'emploi.

II-B Réseau emploi

Dans la perspective d'embauche de travailleurs handicapés, la Compagnie consultera chaque fois que cela est nécessaire, les réseaux généralistes ou spécialisés de l'emploi (CAP Emploi, Pôle Emploi, AFIJH, sites internet spécialisés, associations et institutions régionales, entreprises de travail temporaires, cabinets de recrutements...).

Des partenariats auprès d'organismes de formation (écoles, universités, centre de réadaptation professionnelle...) seront développés pour optimiser les sources de recrutement. Ces partenariats sont détaillés dans l'article IV.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

IBM France développe des outils de sourcing adaptés notamment grâce au partenariat avec les Associations « Tremplin » et « CED- gestionnaire des services Hanploi ».

La mission de l'association Tremplin est de favoriser l'embauche de jeunes étudiants handicapés en les accompagnant dans leur cursus et en les plaçant au sein des entreprises adhérentes sous formes de contrats et de stages. Comme dans le précédent accord, la Compagnie maintiendra sa participation financière dans cette association, créée en septembre 1992, et dont elle est co-fondatrice avec les entreprises Elf, Rhône Poulenc et Total et accueillera les stagiaires, apprentis et jeunes diplômés dont les profils correspondent aux besoins de l'entreprise.

L'association CED – gestionnaire des services « hanploi » a pour objet de répondre aux attentes et besoins en terme de recrutement, formations et pour toute action concourant à l'emploi permettant de valoriser les personnes handicapées au sein des entreprises. Dans cet esprit, elle accompagne les entreprises en matière de recrutement et s'engage dans les actions suivantes : création et évolution technique du site web hanploi.com dédié à l'emploi des personnes handicapées qui permet aux entreprises de publier des offres, consulter les candidatures et communiquer vers les candidats, animation et organisation de conférences dans les grandes écoles et les centres d'apprentissage, participation aux salons et aux forums de recrutement... La Compagnie apportera sa participation financière dans cette association, créée en 2004, dont elle est co-fondatrice avec 9 autres entreprises, et utilisera les services « Hanploi » afin d'optimiser ses recrutements.

II-C Forums et participation à des manifestations

La Compagnie continuera d'établir des contacts avec les groupements et associations d'étudiants handicapés des Lycées, des Universités et des Grandes Ecoles à l'occasion des manifestations que ceux-ci organisent sur tout le territoire national avec pour objectif :

- de recruter des jeunes diplômés et d'accueillir des étudiants en situation de handicap dans le cadre de stages et de contrats d'apprentissage
- d'informer les étudiants sur les métiers et d'accroître l'attractivité d'IBM France
- de sensibiliser au handicap les jeunes dans les collèges et les lycées notamment lors des présentations faites par les réseaux de salariés IBM (interventions du réseau WIT « Women in Technology » par exemple...)

La Compagnie participera aux forums de recrutement, aux événements emploi de l'AGEFIPH et aux manifestations organisées lors de la semaine de l'emploi des personnes handicapées avec le concours notamment de l'ADAPT (forum de l'ADAPT, Handicafé...).

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

III. COOPERATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE

La Compagnie entend contribuer à l'accès au travail de toutes les catégories de personnes handicapées, en milieu ordinaire de travail et dans le secteur protégé.

La collaboration avec le secteur protégé couvre les mises à dispositions et prestations requises auprès des « Entreprises Adaptées » et des Etablissements et Services d'Aide par le travail (ESAT).

Ces mises à disposition s'organisent dans le cadre de conventions de coopération. En 2007 et 2008, le chiffre d'affaires réalisé avec le secteur protégé était respectivement de 1 352M€ (équivalent à 80 unités bénéficiaires) et 1 637 M€ (équivalent à 94 unités bénéficiaires). La Compagnie se fixe comme objectif de maintenir un niveau d'engagement annuel d'au moins 1 500 M€ en moyenne sur trois ans.

A ce titre, la Compagnie maintiendra et favorisera ses relations avec le secteur protégé, notamment :

- Dans le cadre de ces appels d'offres, et à soumission comparable, le service achat, en corrélation avec la mission handicap, donnera priorité aux structures adaptées, celles-ci pouvant notamment évoluer dans les domaines d'activité suivants : fabrication, dépannage, pièces détachées, recyclage de tous produits, entretien des extérieurs, etc.
- Le service achat développera avec le support de la mission handicap le réseau de prestataires et étudiera les propositions de ces établissements notamment sur des prestations ponctuelles.
- La Compagnie incitera ses principaux sous-traitants à recourir à l'emploi de personnes handicapées et au secteur protégé dans le cadre des contrats de prestation réalisés pour IBM France.
- L'offre de réponse aux besoins de formation de certains centres du secteur protégé sera maintenue, pour favoriser leurs possibilités d'ouverture vers des marchés difficilement accessibles.
- Des aides techniques : achat ou mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines, pouvant aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.
- Des aides à la formation : IBM France apportera conseil et formation aux établissements du secteur protégé et adapté pour contribuer à une amélioration qualitative et quantitative des prestations délivrées. Cette formation pourra prendre la forme d'un détachement de personnel dans l'EA ou l'ESAT.
- Le détachement d'une ou deux personnes en situation de handicap d'un Etablissement et Service d'Aide par le travail (ESAT) ou Entreprise Adaptée (EA) pour effectuer une mission de support technique ou administratif.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

- IBM France continuera à soutenir le projet expérimental mis en place depuis septembre 2008 avec l'Association Vivre - Delta Insertion, la DDASS et le PDITH des Hauts de Seine. Ce projet vise à créer un service d'accompagnement vers une entrée en ESAT pour les travailleurs handicapés orienté vers le Milieu Protégé.
- L'inclusion des personnes handicapées par un handicap psychique fait l'objet d'un partenariat étroit entre SOTRES et IBM. SOTRES propose un parcours de retour vers l'emploi aux personnes handicapées qui se voient proposer un contrat de travail et un parcours d'intégration individualisée. IBM pourra soutenir le développement économique de l'entreprise adaptée par la mise à disposition d'un consultant.

Ces aides en moyens et en compétences seront imputées sur le budget de l'accord.

IV. ACTIONS FACILITANT L'ACCES À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

La Compagnie a signé en 2007 un pacte territorial inter-entreprises avec la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et le programme d'intégration des travailleurs handicapés (PDITH). IBM France s'engage à poursuivre sa participation aux différents groupes de travail et se mobilise par des actions concrètes sur les 3 axes du Pacte Territorial :

- Renforcer le partenariat Entreprises/Universités/Grandes Ecoles/CFA
- Promouvoir les stages, les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation
- Participer avec les CRP à une meilleure qualification du public

L'ensemble de ces actions concourt à la montée en compétences des personnes handicapées et à leur intégration professionnelle.

IV-A Partenariats académiques :

IBM France développera des partenariats, avec les écoles, les universités et les centres de formation, visant à favoriser l'accès à la formation et l'enseignement supérieur des étudiants handicapés pour développer un vivier de compétences par une meilleure adaptation des qualifications des jeunes en situation de handicap aux besoins de recrutement. Ces partenariats porteront sur les actions suivantes :

- Recrutement de jeunes diplômés, accueil de stagiaires et d'apprentis
- Sensibilisation et communication
- Support en accessibilité numérique
- Parrainage individuel d'étudiants handicapés pendant leur parcours de formation
- Financement de moyens matériels liés aux nouvelles technologies permettant à un étudiant handicapé suivi par IBM de poursuivre les enseignements dans les meilleures conditions (aménagement du poste)

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

- Soutien à l'édition d'ouvrages universitaires pour les déficients visuels

IBM participera aux journées « handivalides » organisées sur l'initiative de l'association étudiante Starting Block. Les journées « handivalides » visent à démystifier le handicap sur les campus universitaires français en sensibilisant les étudiants et acteurs de l'université de manière ludique, aux spécificités inhérentes aux principaux types de handicaps, par le biais de quiz, de la participation à des repas dans le noir, ou encore de parcours en fauteuil.

IV-B Développement des stages et de l'alternance

Les contrats d'alternance seront favorisés afin de faciliter l'emploi des jeunes personnes en situation de handicap. Le partenariat engagé avec le CFA SACEF et le CNED ainsi qu'avec l'Association Actif France et l'université Paris V seront poursuivis avec le concours de la Direction du recrutement :

- **Le CFA-SACEF**

En partenariat avec le CFA SACEF (Sections d'Apprentissage créées par les Entreprises Franciliennes) et le CNED, IBM a participé à la création, dès la rentrée 2005, de filières BTS tertiaires en alternance adaptées aux personnes handicapées. Ces filières intègrent des formations à distance, ce qui permet une individualisation des parcours afin de prendre en compte les contraintes associées au handicap ou troubles de santé des élèves en leur permettant de suivre un cursus à leur rythme.

- **L'association Actif-France**

Créée en 1995 par des préretraités et retraités d'IBM, l'Association ACTIF a pour objectif de favoriser l'intégration et la lutte contre l'exclusion par le développement d'activités nouvelles et d'emplois pérennes pour des populations peu qualifiées et éloignées de l'emploi. Actif DPS a ainsi développé un programme d'intégration par l'informatique - FIDJI - via une formation en alternance pour des jeunes en échec scolaire ou en situation d'exclusion sociale. Chaque année plusieurs personnes handicapées bénéficient d'une formation en alternance avec Actif, IBM France accueillant les étudiants par mise à disposition, finançant la formation et assurant tutorat des jeunes pour l'acquisition du diplôme Bac+1 "Assistant Réseaux et Bureautique" avec l'IUT de Paris V.

Les stages de la formation initiale seront développés pour accompagner les étudiants en situation de handicap au cours de leurs études et favoriser leur embauche et employabilité à l'issue de leur parcours académique. Afin d'accompagner l'acquisition de compétences professionnelles des personnes en reconversion, des stages de formation professionnelle seront mis en place avec les CRP « Centres de réadaptation professionnelle ».

La Compagnie assurera un suivi particulier des jeunes en situation de handicap ayant réalisé un stage ou un contrat d'alternance au sein d'IBM afin de les accompagner dans la poursuite de leurs études ou leur recherche d'emploi.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

IV-C Partenariats avec les Centres de Réadaptation Professionnelle

Afin de contribuer à accroître le niveau de qualification professionnelle des personnes handicapées, notamment des demandeurs d'emploi, et pour augmenter leur possibilité d'intégration quelque soit leur niveau de formation initiale, la Compagnie s'engage à participer à des actions de formation adaptées aux différents types de handicap et poursuivra les partenariats mis en place avec les Centres de Réadaptation Professionnelles (Jean Pierre Timbaud, La Tourmaline, Le Coteau...).

Une collaboration sera entreprise avec la FAGERH sur le périmètre national pour développer les actions suivantes :

- périodes en entreprise des stagiaires de la formation professionnelle. La Compagnie incitera ses sous traitants à s'associer à ces partenariats afin de pouvoir proposer des stages sur des métiers différents.
- participation à des Jurys d'examens
- support dans le développement et la formation à l'accessibilité pour numériser les contenus pédagogiques
- mise à disposition de matériels pour soutenir l'enseignement à distance

Les formateurs des organismes spécialisés dans la formation et l'intégration professionnelle des personnes handicapées pourront bénéficier gratuitement des formations dispensées par IBM. Ces formations seront choisies dans le « catalogue des formations » IBM.

V. FORMATION INTERNE DES SALARIES HANDICAPES

En complément des formations offertes à l'ensemble des salariés, les salariés handicapés bénéficient d'une priorité pour l'accès à toute formation liée aux changements d'organisation et aux mutations technologiques.

Une attention particulière sera également portée à leur accès aux formations d'enseignement supérieur, et aux formations qualifiantes.

L'aménagement des postes de travail de certaines personnes handicapées peut nécessiter des formations spécifiques. Ces formations seront dispensées et prises en charge sur le budget du présent accord.

Comme tout salarié, les salariés handicapés participent au plan de formation de la Compagnie et les managers devront s'assurer que les cours sont dispensés dans des conditions matérielles compatibles avec leur handicap ou à défaut, convenir des mesures correctrices appropriées avec le responsable de formation en liaison avec la mission handicap afin de lever tous les obstacles d'accessibilité liés aux handicaps dans l'accès à la formation.

Des mesures spécifiques, destinées à favoriser l'accompagnement et le développement professionnel des salariés handicapés, sont détaillées dans l'IX-E.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

VI- SENSIBILISATION DU PERSONNEL D'IBM FRANCE

VI-A Sensibilisation interne

Dans le cadre du nouvel accord, La Compagnie poursuivra les actions entreprises en 2009 :

- Formation au recrutement et à l'accueil des personnes handicapées

La mission handicap organisera des sessions intra IBM de formation au recrutement et à l'accueil de personnes handicapées. Ces formations s'adresseront aux opérationnels, aux représentants de la mission handicap en régions, aux managers et aux recruteurs amenés à participer au processus d'embauche et d'intégration des personnes handicapées.

Les objectifs de cette formation seront de :

- Développer de justes représentations du handicap
- Réussir son sourcing, rédiger une offre d'emploi...
- Savoir lire un CV et interpréter les spécificités d'un parcours paraissant atypique
- Mener des entretiens - préparer l'entretien, quel comportement adopter face au handicap, formuler une demande d'information liée au handicap...
- Intégrer et préparer l'arrivée de la personne handicapée au sein d'une équipe

- Formation des managers des personnes en situation de handicap

Pour aider et accompagner les managers de personnes en situation de handicap, il est prévu de mettre en place et de renforcer les opérations suivantes sous la responsabilité de la mission handicap ou de structures externes :

- Avant l'embauche : la mission handicap, en amont, sensibilise le manager et anticipe les besoins éventuels liés à l'environnement de travail. Un guide pratique spécifique à l'accueil des personnes en situation de handicap sera remis au manager. Ce projet sera mis en œuvre sur l'année 2010.
- Pendant l'embauche : la mission handicap prépare avec le manager l'arrivée et l'intégration du salarié au sein de l'équipe, apporte son concours à toute question posée par l'intégration du salarié.
- Après la prise de poste : la mission handicap assure un suivi pendant la phase d'intégration en veillant à l'aménagement du poste et à l'accès au travail en impliquant le CHSCT concerné si nécessaire.
- Sur demande du salarié en situation de handicap, un référent est identifié par le manager et formé par la mission handicap

- Formation des nouveaux managers

Pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, la Compagnie poursuivra les actions de formation entreprises en 2009, sous la responsabilité de la mission handicap et du service de formation interne. Le

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

principe est de sensibiliser les nouveaux managers dès leur prise de fonction à la prise en compte de la diversité des équipes.

- Formation des nouveaux embauchés

Dans les premiers mois qui suivent leur arrivée, les nouveaux embauchés seront sensibilisés par la mission handicap et des témoignages de salariés IBM aux enjeux de la politique handicap d'IBM et aux actions mises en place.

- Formations des salariés

Des formations spécifiques, comme la pratique de la langue des signes, pourront être ouvertes au personnel IBM par la mission handicap, dès lors qu'elles favorisent l'intégration professionnelle des personnes handicapées au sein de leur équipe.

- Campagne de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés

De façon générale, la Compagnie accentuera ses actions de sensibilisation, ces interventions pouvant être écrites (médiat web, courriel, brochures...), verbales (participation à des réunions de service, de départements) ou événementielles (Journées à thèmes sur les « handicaps et travail décrites dans l'article VI-B).

Certaines actions de communication pourront être « paritaires », les partenaires sociaux pouvant y être associés, pour partager leurs expériences, et leurs actions locales.

VI-B Journées de prévention

La Compagnie continuera à organiser des journées d'action pour prévenir les situations de handicap, informer et sensibiliser sur les solutions de compensation et les mesures d'accompagnement.

Dans ce cadre, des événements pourront se dérouler en région parisienne ou en province avec l'aide des équipes socio médicales du travail, les salariés du réseau PHARE (personnes handicapées et responsabilité de l'entreprise), des partenaires extérieurs, des partenaires sociaux (...) Des ateliers de sensibilisation pourront être mis en place par le biais de pièce de théâtre, témoignages de salariés ou intervenants extérieurs, démonstrations de solutions techniques, stands d'informations, mises en situations (...)

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

VII- ACTIONS DE COMMUNICATION

Pour faciliter l'accueil des personnes handicapées et leur embauche, des actions internes d'informations et de communication seront mises en œuvre en complément du site internet de la mission handicap.

- Une annonce institutionnelle montrant l'engagement de la Compagnie en faveur de l'intégration des personnes handicapées sera distribuée par l'intranet et sous forme d'affiche dans les différents établissements.

- Portail intranet de la mission handicap : IBM France fera la promotion de son engagement en faveur de l'intégration, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées à travers la mise en place d'un portail intranet dédié aux programmes handicap.

- Une plaquette d'informations spécifiques sera éditée et mise à disposition des personnes handicapées et de l'ensemble des salariés

D'autres actions de communication seront mises en place au travers de la presse spécialisée et des médias généralistes, sur l'initiative de la mission handicap, pour mieux faire connaître les actions liées au présent accord. L'annonce institutionnelle comme le site internet de la mission handicap (<http://www-05.ibm.com/fr/cisph/>) constituent également des vecteurs de communication externes. Ces moyens de communication porteront sur la politique et les actions mises en place pour l'emploi des personnes handicapées .

La Compagnie continuera à participer activement au Club « Être » dont elle est cofondatrice avec EDF-GDF et Rhône Poulenc. IBM France souscrira un plan de communication avec la revue « Etre handicap information » et la radio associative « Vivre FM ». Les bibliothèques des Comités d'Entreprises, chaque organisation syndicale et les services médico-sociaux seront abonnés à la revue « Etre Handicap Information » pendant la durée de l'Accord.

VIII. PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

La Compagnie IBM France s'engage à privilégier un certain nombre d'actions afin d'améliorer les conditions de travail des personnes handicapées par le biais des nouvelles technologies.

Différents projets sont étudiés :

- Projet « Mambo » : Optimiser les solutions de reconnaissance vocale pour permettre à nos salariés atteints de surdité de participer en interne aux conférences téléphoniques par le biais de la messagerie instantanée
- Poursuite et extension du projet de « Guidage » qui permet par un système de géo localisation de guider les personnes d ficiennes visuelles avec un téléphone ou un PAD sur leur lieu de travail ou à l'extérieur sur un trajet préalablement numérisé.
- Attribution en interne de licences « Protitle » au service de communication pour le sous-titrage de certaines vidéos diffusées dans l'intranet.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

La Compagnie entend poursuivre l'engagement qu'elle assume depuis longtemps dans le domaine des nouvelles technologies en liaison avec les associations de personnes handicapées ainsi que les établissements, qui contribuent directement à la formation, la qualification, la professionnalisation et l'intégration professionnelle des personnes handicapées :

- Mise à disposition de matériels et de logiciels informatiques. Les ordinateurs portables sont fournis par l'intermédiaire du partenaire Lenovo.
- Mise à disposition de services et de conseil en informatique.
- Participation à la mise en place de solutions technologiques pour rendre par exemple accessibles les cours aux étudiants en situation de handicap (mise à disposition du moteur de reconnaissance vocale « SpeechRoot » pour les étudiants déficients auditifs, formation à l'accessibilité numérique...).
- Mise à disposition des services de maintenance et de réparation des matériels fournis par IBM. Ce service est fourni par l'intermédiaire du partenaire Actif-DPS.
- IBM organise des démonstrations de solutions de compensation du handicap en s'appuyant un réseau de sociétés et d'associations partenaires comme l'APF (handicap moteur) ou l'UNAPEI (handicap mental) afin de mieux faire connaître les aides techniques dans le domaine de l'informatique notamment, pour faciliter l'intégration scolaire et professionnelle.

La Compagnie utilisera ses compétences et ressources technologiques pour les investir dans tout projet favorisant l'emploi des personnes handicapées. Des partenariats pourront être mis en place avec d'autres entreprises afin de conjuguer cultures, expériences et moyens complémentaires pour améliorer l'intégration des personnes handicapées, notamment par la poursuite des les projets suivants :

- IBM participera au projet de traduction des nouvelles normes mondiales en matière d'accessibilité du Web avec l'Association Brailenet dans le cadre d'un comité représentatif des acteurs du web francophone afin que la communauté de l'accessibilité numérique française soit mieux informée et soit plus à même à d'intégrer ces normes dans leurs futurs développements.
- IBM développe des partenariats avec de grandes entreprises signataires d'accords autour de projets innovants. Thales met ainsi un système d'aide à la vision de loin à la disposition d'étudiants malvoyants. Ce logiciel de traitement d'image, appelé « Portanum », est supporté par le matériel informatique mis à disposition par IBM.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

IX. MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre aux salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de maintien dans l'entreprise ou de reclassement externe par différents moyens :

- Des aménagements des postes de travail ou des modifications de l'organisation et du rythme du travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes du salarié. En application de l'article L 5213-6 du code du travail, IBM France prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.
- Des solutions de reclassement seront proposées pour faciliter la réorientation, la formation, la recherche d'un nouvel emploi en interne chaque fois que c'est possible et notamment en cas d'inaptitude. Les situations complexes de maintien dans l'emploi seront suivies par la Commission Handicap décrite dans l'article IX-B.

IX-A. Egalité de traitement et non discrimination

La Compagnie se fixe pour objectifs de permettre aux travailleurs handicapés :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification,
- d'exercer leur emploi, progresser et suivre une formation adaptée à leurs besoins,
- d'avoir la même évolution de carrière que les personnes non handicapées par la mise en place d'indicateurs fiables.

Pour ce faire, des « mesures appropriées » seront prises afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle.

Ces mesures peuvent concerner l'adaptation aux outils de travail, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires à la personne handicapée.

IX-B Commission Handicap de maintien dans l'emploi

Une Commission Handicap mensuelle est mise en place pour analyser les modalités d'intégration et d'aménagement des postes pour les situations complexes de maintien dans l'emploi par concertation directe entre professionnels. Cette Commission, présidée par un représentant de la direction générale, est composée de la mission handicap, du médecin du travail et de l'assistante sociale ayant suivi le salarié handicapé concerné, de la direction de la Santé, des ressources humaines, de la direction générale, d'un membre du

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

réseau PHARE, du manager concerné et du secrétaire de la commission de suivi de l'accord ou un membre suppléant de la commission de suivi si le secrétaire n'est pas disponible.

Les demandes sont centralisées et revues par la mission handicap. Elles peuvent être adressées par le manager, le responsable RH, un représentant du personnel, la personne handicapée concernée, le médecin du travail ou l'assistante sociale.

Les recommandations et les actions décidées en Commission sont notifiées au manager et responsable Ressources Humaines concerné. Elles font l'objet d'un suivi en Commission jusqu'à la résolution du dossier.

Les informations individuelles revues en Commission sont strictement confidentielles et anonymes.

IX-C. Aménagement des postes de travail

L'aménagement des postes de travail est une procédure importante dans ces processus d'intégration. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de la personne handicapée : recrutement, formation, reclassement, maintien dans l'emploi, évolution de carrière, accès aux fonctions et exercice des fonctions d'encadrement.

Le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires et de restauration que les travailleurs handicapés sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement sont aménagés de telle sorte que ces salariés puissent y accéder aisément. Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent sont aménagés si leur handicap l'exige.

A l'occasion d'un projet immobilier significatif, la mission handicap apportera conseil et support à la Direction Immobilière en matière d'accessibilité des locaux et assurera le suivi individuel des situations de handicap nécessitant un aménagement de poste.

En fonction des situations particulières, les aménagements de poste de travail pourront être mis en place et pris en charge par la mission handicap. Ces aménagements pourront concerner le site de rattachement habituel, les sites de proximité ou domicile des salariés, et l'accessibilité au poste de travail, en ce inclus le transport et l'adaptation du véhicule utilisé à des fins professionnelles. A titre d'exemple, un poste de travail sera installé à domicile si le médecin du travail le préconise. L'ergonome ou l'expert désigné par la mission handicap dans le cadre d'un aménagement de poste sera pris en charge dans une proportion raisonnable par le budget du présent accord étant précisé qu'aucun frais ne sera à la charge du salarié.

Ces aménagements reposent sur un partenariat étroit avec les services de Santé au travail (IPRP : intervenant en prévention des risques professionnels, médecins du travail, assistantes sociales, infirmières...), la mission handicap, les CHSCT et les spécialistes tel que les ergonomes (...). Il est possible pour les salariés handicapés de bénéficier d'horaires adaptés et d'un temps partiel en application des articles L 3122-26 et L 3123-14 du code du travail. Les aménagements se font en concertation avec la personne concernée.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

Si la situation de handicap s'accompagnait d'absences pour traitement extérieur ou d'absences maladies répétées, les adaptations nécessaires (horaire, temps de travail) seront mises en place et les changements éventuels de postes seront suivis par la Commission Handicap décrite dans l'article IX-B.

IX-D. Protection de l'emploi

La Compagnie s'engage à protéger l'emploi des personnes handicapées :

- Ne pas prononcer de licenciement économique contraint à l'égard des salariés handicapés
- rechercher des solutions de reclassement prioritaire et prévoir les formations nécessaires pour les salariés handicapés dont les postes seraient supprimés et ce, sur l'ensemble des établissements de la Compagnie et du groupe.
- Dans le cadre d'opérations de cession, de filialisation entraînant l'application de l'article L-1224-1 (ex L 122-12 alinéa 2) du code du travail ou de délocalisation/restructuration, la Compagnie IBM s'engage à traiter de façon spécifique les dossiers des personnes handicapées en tenant compte de la nature de leur handicap et des conséquences de cette opération pour leur handicap (par exemple en organisant le cas échéant des clauses de retour...)
- Dans le cadre de mobilité géographique, de nécessité de rapprochement du lieu de travail, ou de survenance d'un handicap, accompagner le salarié dans sa recherche de logement et prendre en charge tous problèmes liés à la réorganisation de la vie. La mise en place d'aides spécifiques supplémentaires pourra être étudiée en fonction des cas (changement de résidence pour affectation professionnelle, aménagement de mobilier, aide au transport...).
- La mobilité sera recherchée de façon prioritaire sur le site où travaille la personne handicapée.
- Dans le cadre du maintien dans l'emploi et de reclassement, les actions de formation nécessaires seront engagées et feront l'objet d'un suivi particulier, dans le cadre de la « commission handicap » décrite dans l'article IX-B et dans la commission de suivi du présent accord.
- La mission handicap et les services médico-sociaux assureront/coordonneront le suivi et l'adaptation du poste de travail avec le manager et le responsable RH du salarié handicapé.
- A défaut de management de proximité, nommer un référent, parmi les managers volontaires chargés d'assurer/coordonner le suivi et l'adaptation de la personne handicapée dans son poste.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

IX-E. Accompagnement des personnes handicapées, bilan de compétences et développement personnel

Le partenariat avec le Club ARIHM (Action et Recherche – Intégration et Handicaps Mentaux) pourra être poursuivi pour aider les équipes de Santé au Travail à prévenir et traiter le handicap par maladie psychique.

Le Club ARIHM réalise des « bilans de maintien dans l'emploi » qui permettront d'évaluer les compétences transférables des salariés en situation de reclassement ou de redéploiement ainsi que leurs perspectives de continuité dans l'emploi. Ce bilan complètera le bilan médical et social. Le Club ARIHM accompagnera également les cas difficiles identifiés par les services médicaux du travail ou la Commission Handicap décrite dans l'article IX-B. qui demandent un suivi individualisé et spécialisé.

D'autres partenariats avec des organismes similaires pour d'autres types de handicaps pourront être envisagés, sous l'impulsion de la mission handicap. Toute demande documentée de bilan de compétences d'un salarié en situation de handicap sera acceptée.

Les demandes de développement personnel « coaching » d'un salarié en situation de handicap, analysée et validée par la mission handicap avec un expert du service formation, seront acceptées dans la limite de 10 modules pris en charge par an. Il s'agit d'un processus d'accompagnement professionnel, limité dans le temps, qui favorise l'optimisation des atouts humains et professionnels dans le cadre d'objectifs définis.

Ces accompagnements seront dispensés et pris en charge sur le budget du présent accord.

Les formations spécifiques prises en charge par la mission handicap telles que listées ci-dessus dans le cadre du maintien dans l'emploi ainsi que celles dispensées pour l'aménagement du poste de travail seront maintenues dans les périodes éventuelles de restriction susceptibles d'impacter provisoirement les programmes de formation.

IX-F. Plan d'anticipation de traitement de l'handicap

La Direction s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans l'emploi les salariés qui deviendraient travailleurs handicapés en s'appuyant sur l'avis et les recommandations de la médecine du travail.

Les médecins du travail pourront, dans le respect de leurs règles déontologiques, attirer l'attention de la direction sur des situations de diminution de ses capacités physiques ou mentales susceptibles à terme d'aboutir à une situation de handicap, pour anticiper les éventuelles actions d'aménagement de leurs conditions d'emploi. Ces démarches supposent une implication du salarié concerné.

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de personne handicapée, le salarié en justifiant, pourra bénéficier de quatre demi-journées d'absence autorisée et payée.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

X. AUTRES ACTIONS

X-A. Le Club Entreprise et Handicap

Le Club 'Entreprises & Handicap' s'est constitué en 2004 autour de dix acteurs majeurs du monde économique, dirigeants d'entreprises et d'organisations et des experts représentants des universités, grandes écoles, agences de notation et fondation politique.

Le Président d'IBM France a rejoint le Club afin de partager avec d'autres dirigeants les bonnes pratiques en matière d'inclusion et d'orientations stratégiques dans le domaine du handicap.

L'Agence Entreprises et Handicap, émanation du Club Entreprises et Handicap, s'adresse aux dirigeants d'entreprises et membres de la direction générale, responsables du pilotage stratégique de l'organisation.

IBM France travaille en étroite collaboration avec l'agence afin d'identifier des projets innovants pour promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

X-B. Programme Aide au logement

Dans le cadre du 1% logement, la Compagnie continuera d'effectuer des dons financiers aux associations qui ont un programme de construction pour l'hébergement de personnes handicapées dans le cadre de l'aide au logement. Ces dons financiers seront effectués au titre de la participation patronale et ne seront pas imputés sur le budget de l'accord.

Une priorité sera reconnue aux personnes handicapées pour l'attribution d'un logement, dès lors que leur demande est liée à la compensation de leur handicap.

X-C. Versement de la taxe d'apprentissage

Une partie du versement de la taxe d'apprentissage sera réservée aux établissements spécialisés ou accueillant des personnes handicapées. Ces versements ne seront pas imputés sur le budget de l'accord.

X-D. IBM France et l'Union Européenne

La Direction Générale d'IBM France conduit un projet interne au niveau européen visant à mieux appréhender les contraintes et opportunités liées aux différents cadres législatifs nationaux, mais aussi à détecter les bonnes pratiques et les actions innovantes mises en œuvre pour promouvoir l'intégration des personnes handicapées chez IBM.

Ce projet permettra d'aboutir à un plan d'actions décliné localement permettant d'optimiser attraction, recrutement, évolution et fidélisation des personnes handicapées.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

XI. PILOTAGE DE L'ACCORD

XI-A. Suivi du plan d'actions pluriannuel

Le plan d'actions pluriannuel issu du présent accord, porté par la Direction Générale, est organisé en chantiers pilotés par des responsables opérationnels. La mission handicap assure la coordination de ces chantiers lors de points d'avancement réguliers et par le suivi d'indicateurs pertinents permettant d'anticiper et d'ajuster les actions à mettre en place.

Ce modèle de gouvernance vise à impliquer les managers et les entités opérationnelles, avec le support et l'expertise de la mission handicap, dans la mise en oeuvre de la politique handicap d'IBM France.

XI-B. Les Partenaires Sociaux

XI-B.1 Les Institutions

Au niveau national, un bilan sera adressé chaque année par la mission handicap aux Délégués Syndicaux Centraux (DSC) ainsi qu'à la Commission des Institutions Sociales (CIS) du Comité Central d'Etablissement (CCE).

Au niveau local, ce bilan sera adressé chaque année aux Comités d'Etablissement et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT), sous réserve du respect de l'anonymat.

Une réunion par semestre se tiendra entre la mission handicap et la commission de suivi notamment pour capitaliser sur les compétences des partenaires sociaux dans les actions qu'ils peuvent avoir à l'extérieur en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

XI-B.2 La Commission de Suivi

Le présent accord reflète une vision actuelle des rédacteurs et signataires. Compte tenu de leurs ambitions respectives sur l'emploi des personnes handicapées, les parties s'entendent à en suivre les réalisations et prévoir les évolutions futures.

Il est en conséquence institué une commission de suivi et d'interprétation composée de 2 membres représentants de la direction, de 2 représentants de chaque Organisations Syndicale signataire et du représentant de la mission handicap.

Lors de la 1^{ère} réunion, il sera procédé à l'élection du secrétaire de la Commission, à la majorité des membres de la commission présents.

Cette commission aura pour attributions :

- d'être informée pour validation du budget prévisionnel.
- de valider, sur proposition de la mission handicap, le plan annuel d'orientations et d'actions.
- de prendre connaissance des actions réalisées et proposer toutes actions d'amélioration.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

- de compléter et faire évoluer les présentes dispositions.
- de suivre le plan d'embauche – présentation des critères d'embauches.
- de suivre les actions du réseau de correspondants.
- d'être informée des différents partenariats et événements organisés par la mission handicap

Cette commission se réunira au moins deux fois chaque année, telle que prévue en article XI-B1 : une première réunion se tiendra au cours du premier semestre 2010 et une seconde réunion au cours du 4^{ème} trimestre sur le bilan des actions passées.

En cas de difficulté d'interprétation, les délégués syndicaux centraux des organisations signataires se réuniront avec la direction à la demande d'une des parties signataires, en vue d'examiner cette difficulté et pour prendre toutes les mesures utiles dans les meilleurs délais.

XI-C. Budget prévisionnel

Le budget prévisionnel en moyenne annuelle sera revu avec les membres de la Commission de suivi de l'accord.

Il sera fondé sur les dépenses réelles constatées dans le bilan de l'accord triennal précédent.

Il est révisé et mis à jour par la mission handicap après présentation à la Commission de suivi, en fonction des éléments qui figurent dans le bilan annuel présenté lors des réunions de suivi et en Commission des Institutions Sociales.

XII. DUREE ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord prendra effet pour une période de 3 années civiles, à compter du 1^{er} janvier 2010, sous réserve d'agrément par les autorités administratives.

A son terme, il cessera de produire tout effet.

Trois mois avant la fin de la période d'application, la direction et les organisations syndicales se réuniront pour examiner le bilan et la mise en œuvre de cet accord et pour décider de l'opportunité de négocier les termes d'un nouvel accord pour une période à définir.

La Compagnie IBM France ayant une politique d'emploi au niveau national supposant une certaine mobilité du personnel, le calcul du taux de salariés handicapés se fera de manière globale au niveau de l'entreprise par péréquation entre les différents établissements rentrant dans le champ de l'accord.

Le présent accord remplit les obligations légales de négociation annuelle portant sur :

- les Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,
- les Conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

Fait à Courbevoie, le :

Pour la CFDT
Le Délégué Syndical Central

Pour la CFE-CGC
Le Délégué Syndical Central

Pour la CFTC
Le Délégué Syndical Central

Pour la CGT
Le Délégué Syndical Central

Pour FO
Le Délégué Syndical Central

Pour le SNA
Le Délégué Syndical Central

Pour l'UNSA
Le Délégué Syndical Central

Pour la Direction d'IBM France
Le Directeur des Relations Sociales

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

GLOSSAIRE DES ORGANISMES MENTIONNES DANS L'ACCORD

ACTIF-DPS (SA)	Association	86 rue Paul Vaillant Couturier 92230 Gennevilliers
AFIJH	Association pour Faciliter l'Intégration professionnelle des Jeunes diplômés Handicapés	10 impasse Robiquet 75006 Paris
APF	Association des Paralysés de France	17 bd Auguste Blanqui 75013 PARIS
ARIHM (Club)	Action et Recherche – Intégration et Handicaps psychiques ou Mentaux	39 rue Balard 75015 Paris
CFA SACEF	Centre de Formation d'Apprentis des Sections d'Apprentissage Créées par les Entreprises Franciliennes	8 rue de l'Isly 75008 Paris
CRP Jean Pierre Timbaud	Centre de réadaptation professionnelle	60 r République 93100 Montreuil
CRP La Tourmaline	Centre de réadaptation professionnelle	bd Salvador Allende 44800 St Herblain
CRP Le Coteau	Centre de réadaptation professionnelle	bd Plan du Bois 06610 La Gaude
CNED	Centre National d'Enseignement à Distance	BP 60200 86980 Futuroscope Chasseneuil cedex
DDASS (92)	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales	130, rue du 8 Mai 1945 92021 NANTERRE Cédex
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	13 rue de Lens 92000 Nanterre
Delta Insertion Vivre	Association Vivre	31 avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE
Entreprise et Handicap (Club)		Agence Entreprises & Handicap 14 rue Lanneau 75005 Paris
Etre Handicap Information (revue)		5 villa Wagram-St Honoré 75008 Paris
FIDJI	Formation et Intégration Des Jeunes par l'Informatique	Voir ACTIF-DPS
HANPLOI	Association	43 bis, rue d'Hautpoul –

8EME ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES – 2010-2012

		75019 Paris
PDITH	Programme Départemental d'Intégration des Travailleurs Handicapés	13 rue de Lens 92000 Nanterre
SOTRES	Entreprise d'intégration par l'économique pour personnes handicapées psychiques	29 boulevard du Couchant 92000 Nanterre
Starting Block	Association	23 r Balkans 75020 PARIS
Tremplin	Association	Tour Neptune/AGF 20 place de la Seine 92086 Paris la Défense cedex
UNAPEI	Union Nationale des Associations de Parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis	15 rue Coysevox 75876 Paris cedex 18
Vivre FM (Radio associative)	Fréquence 93.9	16 rue de Courcelles 75008 Paris