



MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

SECRETARIAT

AVIS N° 55 DU 3 DECEMBRE 1990
DU BUREAU DE LA COMMISSION DU
TRAVAIL DES FEMMES

EGALITE DE TRAITEMENT
ET
HANDICAPES

EGALITE DE TRAITEMENT ET HANDICAPES

I. INTRODUCTION

Suite à une question posée au cours de la journée d'étude de la Commission du travail des femmes du 21 février 1990 concernant la discrimination des femmes handicapées sur le marché de l'emploi, le Ministre de l'Emploi et du Travail chargea la Commission du travail des femmes d'examiner ce problème. Après l'avoir fait, nous désirons avec cette étude transmettre les résultats au Ministre.

II. DONNEES DE L'ENQUETE.II.1. Introduction.

Nous nous sommes basés, pour cette partie, sur les études suivantes (1) :

- "Rendementsverlies gecompenseerd" : C. Molleman, H.I.V.A., 1985, 154 p.

Une enquête sur l'application de la convention collective de travail n° 26.

- "Bouwstenen voor een informatiesysteem over gehandikaptten" Catherine Molleman, H.I.V.A., 1986, rapport partiel 3 et 4.

"Jonge volwassenen met een handicap : eindverslag" Catherine Molleman, Erik Samoy; H.I.V.A., 1989, 119 p.

Ces rapports examinent la condition de vie de différents groupes cibles jeunes - adultes avec un handicap spécifique. Le rapport 3 traite des handicapés physiques et le rapport 4 des handicapés à déficience mentale légère.

L'enquête a été effectuée dans le district de Hasselt-Genk. Le groupe cible fut délimité comme suit :

- entre 20 et 29.

- Les "handicapés" sont définis dans les études comme étant des personnes appartenant à la "clientèle" des instances suivantes :

- écoles d'enseignement secondaire spécial
- le Service de contrôle médical de l'INAMI
- le Fonds 81.

Etant donné l'âge du groupe-cible, les instances avec lesquelles les jeunes personnes handicapées ont moins à faire (assurance contre l'invalidité et le régime des maladies professionnelles et des accidents du travail) ne sont pas prises en considération.

De cette façon, 1735 handicapés furent enregistrés. Après une épuration administrative et une enquête écrite, la population de l'enquête fut finalement ramenée à 891 personnes.

(1) Pour autant que nous ayons pu vérifier, ce sont les seules études qui développent la situation belge et qui sont de date relativement récente.

II.2. Jeunes adultes avec un handicap.

II.2.1. Comment les hommes et les femmes handicapés s'occupent.

Les études précitées nous ont donné les résultats suivants sur la façon dont les jeunes adultes avec un handicap s'occupent. Il en ressort qu'il y a de grandes différences entre les hommes et les femmes dans leur façon de s'occuper.

Tableau 1 : Population selon le sexe et la façon de s'occuper (pourcentage total hommes n= 399; femmes n= 234).

	HOMMES	FEMMES
travail milieu ouvert	42	19
atelier protégé/centre de jour	21	19
enseignement ordinaire	2	6
enseignement spécial	4	2
demandeur d'emploi	22	26
incapacité de travail	9	21
ménage	-	8

Il ressort de ce tableau que les hommes vont plus souvent travailler, les femmes sont plus souvent chômeuses ou atteintes d'une "incapacité de travail". Seules les femmes font le ménage.

II.2.2. Travail et chômage de handicapés mentaux légers après qu'ils ont quitté l'école.

Sur base des études précitées, nous en sommes arrivés aux données suivantes en matière :

- de pourcentages d'occupation
- de la nature du travail effectué par les handicapés.

II.2.2.1. Pourcentage d'occupation.

Tableau 2 : Répartition selon le sexe des pourcentages d'occupation.

Pourcentages d'occupation	Groupe		Hommes		Femmes	
	AC	%	AC	%	AC	%
0-10	66	24,2	29	15,3	37	44,6
11-20	17	6,2	10	5,3	7	8,4
21-30	16	5,9	9	4,7	7	8,4
31-40	19	7,0	14	7,4	5	6,0
41-50	20	7,3	13	6,8	7	8,4
51-60	10	3,7	8	4,2	2	2,4
61-70	25	9,2	24	12,6	1	1,2
71-80	12	4,4	8	4,2	4	4,8
81-90	27	4,9	21	11,1	6	7,2
91-100	61	22,3	54	28,4	7	8,4
TOTAL	273	100	190	100	83	100
MOYENNES	50,55		59,41		30,29	

Les chiffres du tableau 2 ont été obtenus par le calcul suivant :

$$\frac{\text{temps passé à travailler après avoir quitté l'école} \times 100}{\text{temps passé après avoir quitté l'école}}$$

Il n'est pas tenu compte du service militaire dans le numérateur et le dénominateur. Il est bien tenu compte de contrats d'apprentissage spéciaux. Un pourcentage d'occupation de 0 veut dire que la personne n'a encore jamais travaillé, un pourcentage de 100 veut dire que la personne n'a jamais été chômeuse.

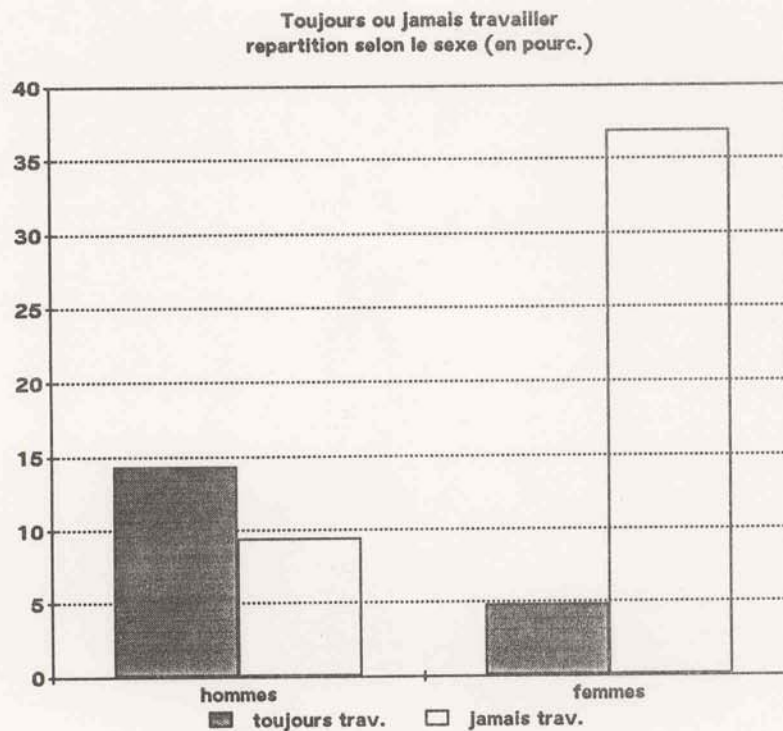
La moyenne du pourcentage d'occupation est de 50,55 pour le groupe. Il est de 59,41 pour les hommes et de 30,29 pour les femmes. Les hommes travaillent donc presque deux fois plus que les femmes.

Un grand nombre de femmes n'ont jamais ou ont à peine travaillé, d'autres ont travaillé un peu plus longtemps, mais moins d'un quart a un pourcentage d'occupation supérieur à 50. L'occupation complète est approchée par même pas 10 %

Pour les hommes, nous avons une image inverse de celle des femmes : beaucoup d'hommes approchent ou atteignent l'occupation complète.

La position défavorisée des femmes ressort une fois encore si nous prenons les deux extrêmes : le nombre de personnes à occupation complète et celles à "chômage complet.

Figure 1.



Chez les hommes, 14,3 % ont toujours travaillé, chez les femmes, ce pourcentage est de 4,8 %; dans la catégorie "jamais travaillé" le rapport est inverse, chez les hommes le pourcentage est de 9,4 % et de 36,9 % chez les femmes.

II.2.2.2. La nature de l'emploi.

Tableau 3 : Répartition des travailleurs selon la nature de l'emploi et le sexe.

Description	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	AC	%	AC	%	AC	%
travaillent dans le secteur privé ou public	103	81,9	23	68,7	126	79,2
travaillent dans un atelier protégé	16	12,6	9	28,1	25	15,7
travaillent à temps partiel/pointent	4	3,1	1	3,1	5	3,1
travaillent comme indépendants	2	1,6	0	0,0	2	1,3
travaillent à la maison dans l'entreprise	1	0,8	0	0,0	1	0,6
TOTAL	126	100	33	100	159	100

Tableau 4 : Répartition des emplois actuels en 3 catégories.

Description	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	AC	%	AC	%	AC	%
Travail de routine	16	12,7	13	39,4	29	18,2
Travail simple	52	41,3	16	48,5	68	42,8
Travail plus complexe	58	46,0	4	12,1	62	39,0
TOTAL	126	100	33	100	159	100

Le tableau 3 nous apprend qu'il y a beaucoup plus d'hommes (81,9 %) que de femmes (68,9 %) dans le circuit normal de l'emploi tandis que dans les ateliers protégés l'on retrouve une plus forte concentration de personnel féminin.

Le tableau 4 nous informe quant au contenu des tâches : plus de la moitié de moins-valides font un travail de routine ou un travail très simple et pour les femmes il n'y a presque pas d'autre travail (87;9 %).

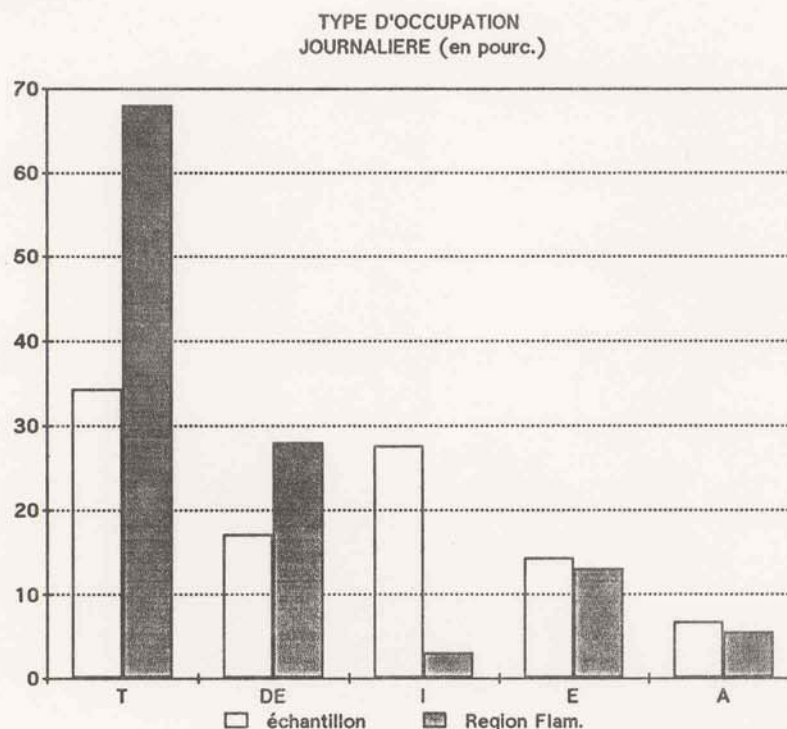
II.2.2. Jeunes adultes avant un handicap physique.

D'après la forme d'occupation, la population analysée a été répartie comme suit :

- 34,3 % vont travailler (T)
- 17,1 % sont chômeurs (C)
- 27,6 % sont inaptes au travail (IT)
- 14,3 % étudient encore (E)
- 6,7 % sont femmes au foyer ou ne souhaitent pas travailler (A = autrement).

Ces données ont été comparées, dans la figure 2 ci-dessous, avec l'enquête IWS 1984 - région flamande relative à la main-d'oeuvre, catégorie d'âge 20-29 ans, où les catégories milicien/service civil, pensionné, reste, n'étaient pas reprises dans le calcul de pourcentage.

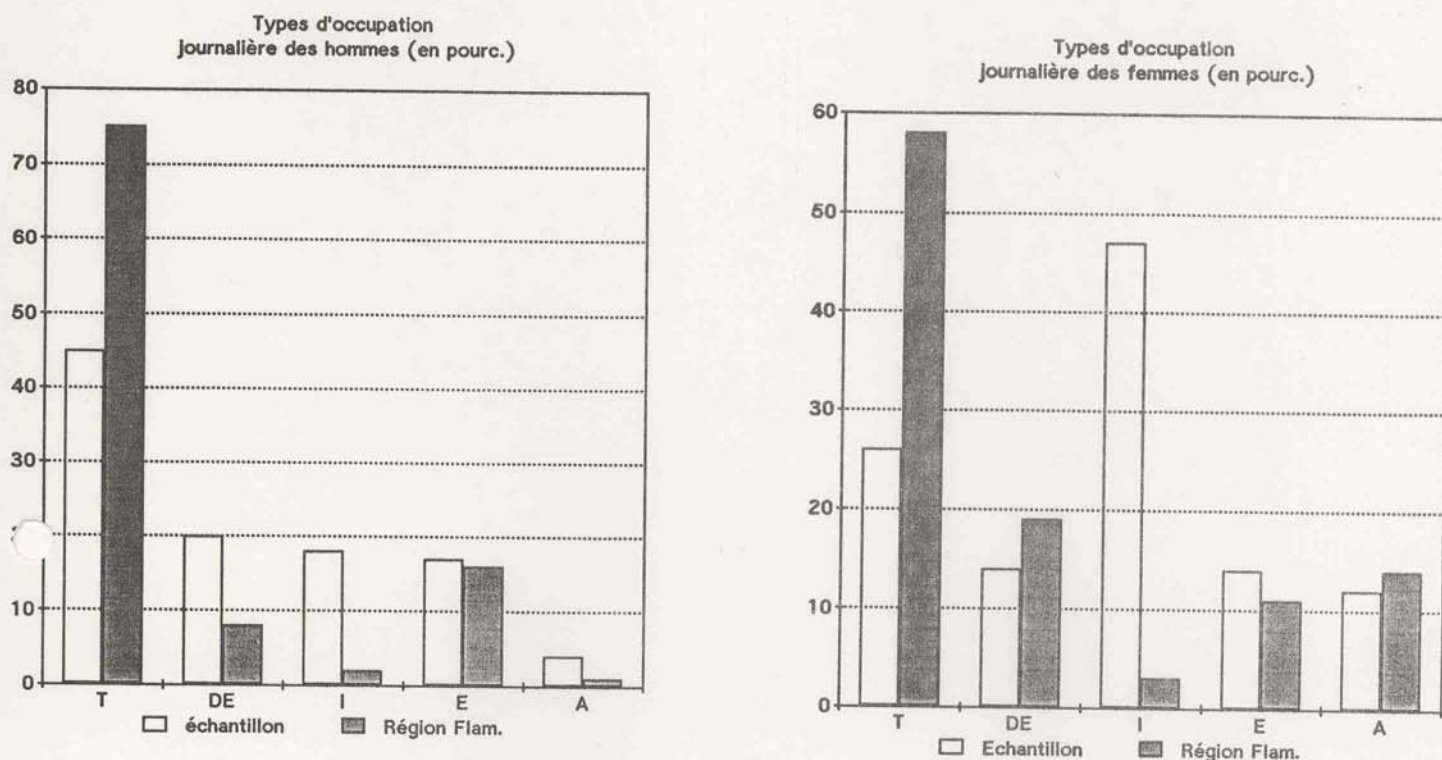
Figure 2 :



Il ressort clairement de cette comparaison dans quelle mesure les handicapés physiques éprouvent des difficultés pour conquérir une place sur le marché de l'emploi. Pour les femmes cette situation est encore plus problématique (voir figure 4).

Il ressort également de cette comparaison, que tant les hommes que les femmes de la population analysée ont un taux d'occupation inférieur de plus de 30 % à celui des autres personnes de même âge et de même sexe. C'est la situation des femmes handicapées physiques qui est la plus problématique. Elles se trouvent, davantage que les hommes, dans le groupe fermé des "inaptes au travail" avec peu ou pas d'espoir de participation à la vie active.

Figure 3 :



II.3. La convention collective de travail n° 26.

Stimuler l'emploi "ouvert" des handicapés, c'est-à-dire l'emploi en dehors d'un milieu protégé, est l'un des objectifs les plus importants d'une politique des handicapés réfléchie. Dans notre pays nous connaissons déjà depuis quelques années une mesure, la convention collective de travail n° 26, qui poursuit précisément cet objectif. En 1985, l'H.I.V.A. examina l'application de cette C.C.T. sur base des dossiers administratifs tenus par le Fonds national de Reclassement social des handicapés et d'enquêtes auprès de tous les employeurs de la province du Limbourg qui utilisaient (ou avaient utilisé) ce règlement. Dans le cadre de ce sujet, nous avons extrait de cette étude les données pertinentes pour les femmes handicapées et nous arrivons aux constatations suivantes.

Nous décrivons tout d'abord brièvement la méthode d'investigation de l'étude précitée :

- les travailleurs et les employeurs qui utilisent des mesures de stimulation de l'emploi sont enregistrés officiellement. Celui qui fait usage de la C.C.T. n° 26 est classé dans les dossiers des différentes instances chargées de son application. Le dossier le plus détaillé, avec tous les formulaires de demande et les certificats légaux, est établi par le Fonds national de Reclassement social des handicapés.

Le groupe-cible, à savoir tous les employeurs occupant ou ayant occupé, avant 1984, un travailleur avec une C.C.T. n° 26, a été sélectionné à partir de ces données.

- On a ensuite procédé à l'examen des dossiers de toutes les C.C.T. n° 26 conclues au Limbourg depuis l'entrée en vigueur de la mesure (fin 1977) jusque fin janvier 1984.

- Dans une deuxième phase on a questionné oralement les employeurs enregistrés dans les dossiers. De cette manière 136 dossiers chez 106 employeurs ont été examinés.

II.3.1. Caractéristiques des travailleurs.

A. Age.

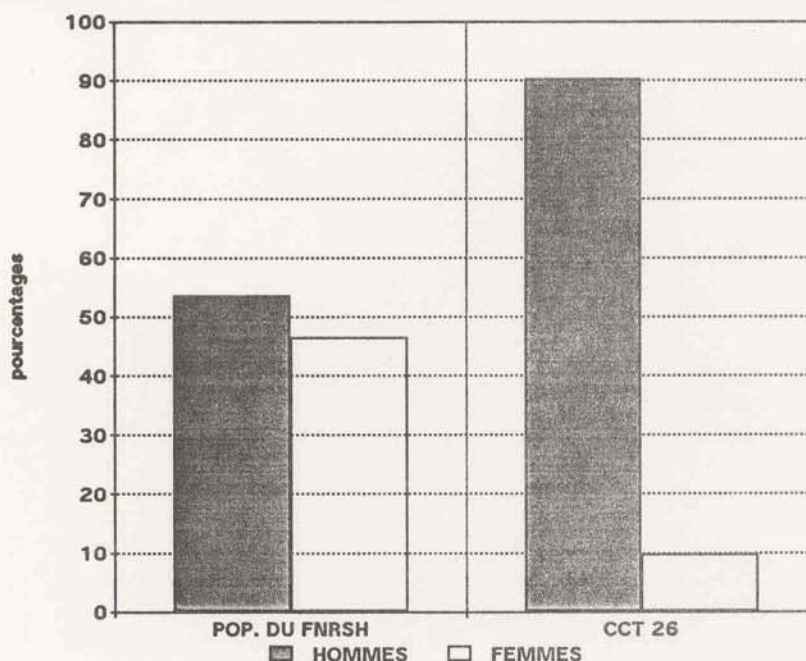
80 % des handicapés pour lesquels une C.C.T. n° 26 a été conclue sont âgés de 18 à 35 ans. 18 % d'entre eux sont âgés de 18 à 22 ans. Ce sont donc surtout les jeunes handicapés qui sont occupés dans le cadre d'une C.C.T. n° 26.

B. Sexe.

Parmi la population totale du fonds national qui selon l'âge entre en ligne de compte pour un emploi dans le cadre de la C.C.T. n° 26, les hommes sont inscrits un peu plus souvent que les femmes. Lorsque nous examinons l'emploi dans le cadre de la C.C.T. n° 26 nous remarquons toutefois une inégalité frappante (voir figure 4).

Figure 4 :

REPARTITION SELON LE SEXE
POP. FNHRSH et CCT 26



Le peu de femmes qui sont occupées dans le cadre d'une C.C.T. n° 26 (9,8 %) travaillent dans des entreprises où travaillent presque exclusivement des femmes (4,6 % des entreprises examinées). Dans la plupart des entreprises (77 %) il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes; là les femmes handicapées se trouvent manifestement confrontées à un double handicap.

III. CONCLUSIONS.

Des données susmentionnées, nous pouvons tirer les conclusions générales suivantes :

1. Nonobstant le fait que le groupe des handicapés dans son ensemble a moins de possibilités d'emploi que le groupe comparable de personnes valides, nous pouvons affirmer que les chances de trouver un emploi pour les hommes handicapés restent encore bien supérieures à celles des femmes handicapées.
2. Le travail qu'on peut obtenir diffère selon le sexe. Beaucoup plus d'hommes se retrouvent dans le circuit de travail normal, tandis que les ateliers protégés connaissent une forte concentration de femmes.
3. Le contenu du travail diffère également les femmes doivent presque uniquement se limiter à exercer des emplois simples ou des tâches routinières, tandis que les hommes se voient confier d'autres fonctions.
4. La C.C.T. n° 26, une mesure qui doit promouvoir l'emploi "open" de handicapés, confirme ce qui a été dit supra au point 2, à savoir que la mise au travail des handicapés par ce biais est une matière quasiment exclusivement masculine.

IV. PROPOSITIONS.

Il est un fait que les moins-valides éprouvent des difficultés à conquérir une place sur le marché de l'emploi, mais il ressort clairement de ce qui précède que les femmes au sein du groupe des handicapés souffrent d'un handicap supplémentaire. C'est pourquoi, selon le Bureau de la Commission, des mesures supplémentaires doivent être prises pour supprimer le retard de ces travailleuses.

Ceci peut être obtenu de la manière suivante :

- I. Mesures en faveur des handicapés masculins et féminins.
 - 1) La C.C.T. n° 26 et les autres mesures étant peu utilisées il paraît en tout cas nécessaire de mener une campagne d'information auprès des employeurs sur les interventions déjà existantes en matière d'emploi des handicapés .
 - 2) Une campagne d'information sur le programme "Horizon" de la Communauté européenne relatif aux handicapés et aux autres groupes défavorisés (voir annexe) doit également être organisée.

II En ce qui concerne spécifiquement les femmes moins-valides, la Commission propose les mesures suivantes :

1. Par analogie avec le régime de l'apprentissage industriel, on peut, dans le cadre de l'application de la C.C.T. n° 26, instaurer un avantage financier plus important pour les employeurs lorsqu'ils engagent une handicapée, et ce de préférence dans les secteurs traditionnellement masculins.
2. Les handicapés sont repris dans la définition des groupes à risques donnée dans le cadre du fonds pour l'emploi (0,25), mais il faut accorder plus d'attention à ce groupe en prenant des initiatives à leur égard.
3. En vue de la création de la Commission paritaire des Ateliers protégés, des actions positives peuvent être reprises dans les négociations, avec une attention particulière pour les possibilités de progression des femmes handicapées.

**Communication aux États membres fixant les orientations pour des programmes opérationnels/
subventions globales que les États membres sont invités à établir dans le cadre d'une initiative
communautaire concernant les personnes handicapées et certains groupes défavorisés**

INITIATIVE HORIZON

(90/C 327/05)

1. La Commission des Communautés européennes a décidé, le 18 décembre 1990, de créer une initiative communautaire concernant les personnes handicapées et certains groupes défavorisés (dénommée ci-après *Horizon*) au sens de l'article 11 du règlement (CEE) n° 4253/88 du Conseil.

2. Dans le cadre de *Horizon*, une aide communautaire peut être accordée à des mesures et dans des zones qui respectent les orientations fixées dans la présente communication et qui sont comprises dans les programmes opérationnels/subventions globales présentés par les États membres et approuvés par la Commission des Communautés européennes.

3. Les catégories de personnes éligibles au concours de la Communauté dans le cadre de *Horizon* sont les suivantes:

- a) personnes présentant des handicaps sérieux résultant d'atteintes physiques ou mentales (ci-après dénommées «handicapés»);
- b) personnes souffrant de difficultés spécifiques empêchant ou freinant leur intégration économique et sociale (ci-après dénommées «défavorisés»).

I. Objectifs de l'initiative *Horizon*

Les objectifs de *Horizon* concernant les deux groupes considérés sont les suivants:

- 1) *Handicapés*: cette initiative vise, par la mise en œuvre d'actions transnationales, à améliorer les conditions d'accès au marché de l'emploi et la compétitivité des handicapés, en particulier par le moyen de la formation professionnelle dans les nouvelles technologies, notamment la formation à distance, et de l'adaptation des infrastructures qui prennent en compte les besoins spécifiques des handicapés. Leur insertion professionnelle dans différents secteurs économiques, qui jusqu'à présent s'est avérée insuffisante en raison des conditions de travail, devra aussi être améliorée. Dans ce contexte, il faudra prévoir, dans le cadre d'actions transnationales, des échanges d'expériences au niveau communautaire qui auront pour objectif de transférer des savoir-faire aux régions de l'objectif 1 qui sont

moins préparées que les autres régions de la Communauté à mettre en œuvre des actions en faveur de cette catégorie de personnes.

Cet échange d'expériences devra se traduire par des actions communes entre les organismes concernés, dont l'un au moins se trouvera dans une région de l'objectif 1. Il est également prévu de renforcer le programme *Helios* [décision 88/231/CEE (*)] qui a pour objectif la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle et l'intégration socio-économique et éducationnelle des handicapés, de même que le système *Handynet* [décision 89/658/CEE (**)] concernant les aides techniques pour la formation professionnelle et l'emploi des handicapés.

- 2) *Défavorisés*: afin d'améliorer la connaissance du problème du chômage de longue durée et de la dégradation de la situation socio-économique de certains groupes de la population, et donc des réponses à y apporter, la Communauté vise à promouvoir des projets-pilotes sous forme d'actions novatrices. Dans le cadre de la lutte contre l'exclusion sociale, et en relation avec le programme *Pauvreté* [décision 89/457/CEE (**)] ces actions auront pour objectif de renforcer les capacités locales d'action et d'établir un réseau d'échange d'expériences au niveau communautaire permettant d'affronter ces situations et d'aboutir à l'intégration des groupes défavorisés de la population dans le marché du travail et dans la société. La Communauté vise à soutenir le développement de méthodes appropriées et, étant donné que le succès des politiques sociales dans les zones déprimées repose largement sur la capacité de mobilisation des participants au niveau local, elle encouragera ces activités et soutiendra l'échange d'expériences au niveau communautaire. Dans le même contexte, la Communauté soutiendra des actions en faveur des personnes qui sont confrontées brutalement avec un contexte socio-économique nouveau pour elles, et dont l'arrivée exceptionnelle et massive affecte durablement l'équilibre de l'emploi dans les zones considérées, en particulier dans les régions relevant de l'objectif 1. La Communauté vise à soutenir des actions de promotion de l'emploi au niveau local et de formation professionnelle adaptée aux difficultés des groupes concernés, des actions d'orientation et de

(*) JO n° L 104 du 23. 4. 1988.

(**) JO n° L 393 du 30. 12. 1989.

(*) JO n° L 224 du 2. 8. 1989.

conseil concernant l'intégration socio-économique, combinées avec la maîtrise de la langue du lieu d'accueil, et des mesures visant à faciliter leur installation.

II. Conditions d'éligibilité

Pour les handicapés, l'ensemble de la Communauté est éligible dans la mesure où il s'agit d'actions transnationales comprenant, au moins, un partenaire provenant des régions de l'objectif 1.

Pour les défavorisés, l'ensemble de la Communauté est éligible; pour les actions visant à faire face à des modifications brusques du marché du travail par suite de l'arrivée exceptionnelle et massive de personnes dans un contexte économique entièrement nouveau pour elles, priorité sera donnée aux régions de l'objectif 1, dont les structures peuvent plus difficilement que celles des autres régions de la Communauté répondre aux besoins spécifiques des catégories de personnes visées et affronter le défi qui leur est lancé en raison du déséquilibre économique provoqué par l'afflux d'une population qui nécessite d'être intégrée rapidement sur le plan économique et social.

III. Mesures éligibles

1. Concernant les handicapés destinés à être insérés dans une économie non protégée, entre autres par la formation réalisée en milieu protégé, les activités suivantes peuvent être assistées sous forme d'actions transnationales associant au moins un partenaire provenant des régions de l'objectif 1 et comportant des échanges de programmes de formation, de formateurs ou de stagiaires:

a) — en faveur de personnes souffrant de handicaps physiques: la formation professionnelle dans des qualifications et/ou compétences utilisant des technologies qui diminuent les contraintes physiques dans le but de les former, entre autres, aux nouvelles technologies; un accent particulier sera mis sur les actions de formation modulaire à distance, faisant appel aux nouvelles technologies de l'information et de la communication susceptibles de rompre l'isolement des handicapés et de leur permettre d'accéder à des qualifications dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes,

— en faveur de personnes souffrant de handicaps mentaux: la formation professionnelle et l'aide à l'emploi dans des secteurs économiques ou métiers qui conviennent à leurs aptitudes,

— formation de formateur, d'assistant social, d'ergothérapeute, de psychologue, d'expert en orientation professionnelle, d'interprète en langage des signes, d'ergonome et de physiothérapeute, utilisant des techniques ayant pour but d'améliorer la transition des handicapés d'un environnement protégé vers le marché du travail;

b) aide à la création de petites et moyennes entreprises et de coopératives par des personnes handicapées, ou aide à l'emploi de handicapés, dans la mesure où ces petites et moyennes entreprises ou coopératives sont capables d'être intégrées dans l'économie de marché;

c) aide au démarrage des services ayant pour mission d'aider les handicapés à accéder aux structures existantes facilitant la création et le développement d'activités artisanales ou de petites et moyennes entreprises;

d) projets-pilotes concernant l'adaptation d'infrastructures d'intérêt collectif afin de diminuer les difficultés des handicapés physiques, par exemple signalisation, accès aux transports publics et privés, facilités de mouvement dans les bâtiments;

e) diffusion auprès des entreprises des expériences et technologies existantes qui prennent en compte les problèmes des handicapés pour leur faciliter l'accès aux infrastructures et services d'intérêt collectif;

f) création dans des centres de formation professionnelle d'équipements de physiothérapie et d'ergothérapie facilitant la formation professionnelle des handicapés;

g) création ou développement de réseaux d'information sur l'accès des handicapés à la formation professionnelle et à l'emploi;

h) échange d'expériences et d'experts entre organismes de plusieurs États membres spécialisés dans la formation des handicapés, dans le but d'augmenter le savoir-faire dans la Communauté et de créer un groupe d'experts pour la gestion et le suivi des actions.

2. S'agissant de personnes ayant des difficultés spécifiques d'intégration économique, sociale et professionnelle, les actions suivantes peuvent bénéficier d'un concours communautaire sous forme de projets-pilotes développés dans le cadre de partenariats transnationaux:

a) mesures d'orientation et de conseil;

b) formation professionnelle, y compris celle des agents de développement social;

c) échange d'agents de développement social au niveau communautaire;

d) études préparatoires et assistance technique.

En plus, et en particulier dans les régions relevant de l'objectif 1, pour les personnes obligées de s'adapter brusquement à des situations socio-économiques entièrement nouvelles, et quand la situation du marché de l'emploi risque d'être brusquement modifiée du fait de l'afflux exceptionnel de ces personnes, les actions suivantes peuvent être soutenues:

e) mesures pour faciliter l'intégration professionnelle de ces personnes dans le marché du travail en leur offrant des formations qualifiantes ou en adaptant leurs qualifications à celles requises par le marché du travail;

f) mesures liées à la formation professionnelle, destinées à faire face à des problèmes linguistiques;

g) mesures de préparation et d'accompagnement pour leurs enfants, afin d'améliorer ou de préserver la connaissance de la langue maternelle en vue de leur insertion professionnelle;

h) mesures d'aide à l'embauche, d'aide à la création d'activités d'indépendants et mesures d'orientation et de conseil;

i) aide au démarrage des services ayant pour mission d'aider ces personnes à accéder aux structures existantes facilitant la création et le développement d'activités artisanales ou de petites et moyennes entreprises;

j) aménagement de locaux de transit à usage collectif multiple (accueil, information, préformation).

IV. Contribution de la Communauté au financement de *Horizon*

Les programmes opérationnels/subventions globales feront l'objet d'un financement commun de la part des États membres et de la Communauté. La contribution totale des fonds structurels à l'initiative *Horizon* au cours de la période 1990-1993 est estimée à 180 millions d'écus. L'éligibilité des actions est soumise aux règlements régissant les fonds structurels. Les interventions du type 1 c), d), e) et f) et 2 i) et j) sont limitées aux régions de l'objectif 1. Les taux d'aide seront décidés conformément aux dispositions des règlements régissant les fonds structurels et tiendront compte de la capacité de financement des autorités nationales et régionales concernées.

V. Mise en œuvre

Les États membres qui souhaitent bénéficier de l'initiative *Horizon* sont invités à présenter leurs propositions de programmes opérationnels ou de subventions globales, et à les identifier séparément selon les objectifs des fonds structurels. Ces propositions doivent comporter une appréciation générale de la situation, indiquer les objectifs à atteindre, et contenir le calendrier, les critères et les procédures pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

Priorité sera donnée aux propositions détaillées de programmes opérationnels/subventions globales soumises par les États membres dans les six mois qui suivent la publication de la présente communication au *Journal officiel des Communautés européennes*. Les propositions reçues après cette date ne seront pas nécessairement prises en compte par la Commission.

Toute correspondance concernant la présente communication doit être adressée à:

M. Jean Degimbe
 Directeur général
 Direction générale de l'emploi, des relations industrielles
 et des affaires sociales
 Rue de la Loi 200
 B-1049 Bruxelles.