

## **Accord-cadre**

### **relatif aux femmes immigrées et issues de l'immigration pour favoriser les parcours d'intégration, prévenir et lutter contre les discriminations**

Entre

la direction de la population et des migrations (DPM),  
représentée par Monsieur Patrick Butor, directeur

le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE),  
représenté par Madame Joëlle Voisin, chef de service

la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP),  
représentée par Monsieur Jean Gaeremynck, délégué général

la délégation interministérielle à la ville (DIV),  
représentée par Yves-Laurent Sapoval, délégué interministériel

l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE),  
représentée par Monsieur Dominique Dubois, directeur général.

l'agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM),  
représentée par Monsieur Jean Godfroid, directeur général

#### **Préambule**

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes constitue l'une des valeurs fondamentales de la République. Il est également un des socles de la construction de l'Union européenne pour laquelle ce principe doit être appliqué de manière transversale et intégré au sein de l'ensemble des politiques publiques. Cette approche est partagée par l'ensemble des partenaires du présent accord qui la mettent en œuvre dans le cadre de leurs politiques et stratégies respectives.

Néanmoins, les femmes immigrées et issues de l'immigration, étrangères ou françaises, primo-arrivantes ou installées en France depuis plusieurs années, sont confrontées à de nombreuses entraves à ce principe d'égalité, qui affectent notamment leur plein accès aux droits fondamentaux. Ces femmes subissent une double discrimination en raison de leur sexe d'une part, et de leur origine réelle ou supposée d'autre part ; à celle-ci peuvent s'ajouter d'autres discriminations, en particulier en raison du lieu d'habitation.

On assiste à un accroissement de ces discriminations qui se manifestent dans l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la culture, à l'apprentissage de la langue, aux lieux de vie. Comme toutes les femmes, les femmes immigrées ou issues de l'immigration ont également à affronter la violence sexiste dans l'espace public et privé qui peut prendre des formes particulières comme les mutilations sexuelles ou les mariages forcés. Cet état de fait peut être aggravé pour les femmes étrangères ou binationales par l'application d'un statut personnel qui leur est préjudiciable (régimes matrimoniaux, filiation, héritages). Toutes ces situations inégalitaires et de violences subies sont incompatibles avec l'autonomie des femmes immigrées et issues de l'immigration et avec leur égal accès aux droits.

Afin d'une part de favoriser les parcours d'intégration, et d'autre part de prévenir et lutter contre les phénomènes de discrimination, les partenaires du présent accord s'engagent à concevoir et à mettre en œuvre, dans une optique de rétablissement de l'égalité, des mesures particulières en faveur des femmes quand leur situation et les besoins identifiés le nécessitent. Ainsi, dans le cadre des principes républicains, une attention particulière doit être portée en matière de droits civils, de droits personnels et sociaux, de droits civiques (liberté d'opinion et d'expression notamment), mais aussi d'accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi, à la culture. La participation des femmes immigrées et issues de l'immigration à la vie de la cité et des actions renforçant la mixité hommes-femmes doivent être recherchées, en particulier dans les quartiers bénéficiant d'un contrat urbain de cohésion sociale, et en s'appuyant sur le partenariat local qui le met en œuvre.

Enfin, un travail sur les représentations doit permettre de donner à ces femmes toute la place qui devrait leur revenir au sein de la société française. Les parcours de mobilité sociale de nombreuses femmes immigrées et issues de l'immigration, désormais enracinées en France, méritent d'être valorisés et de servir de références pour des jeunes filles soucieuses de s'identifier à des aînées qui ont su construire leur propre voie.

Pour atteindre ces objectifs, les signataires du présent accord souhaitent renforcer leurs coopérations et s'engagent, en fonction de leurs spécificités, à utiliser tous les leviers d'action dont ils disposent, notamment les accords cadre et les conventions conclus avec d'autres partenaires et destinés à mobiliser leurs différents réseaux.

### **Article 1er. Objet de l'accord**

Dans le cadre de la poursuite des engagements prévus par l'accord-cadre du 4 décembre 2003, le présent accord :

- définit aux articles 2 à 7 les axes du partenariat entre les signataires de cet accord ;
- favorise les coopérations au niveau territorial entre les représentants des signataires, dans le cadre des programmes régionaux d'intégration des populations immigrées (PRIPI), des plans départementaux d'accueil (PDA) et des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) ;
- permet aux partenaires d'être force de proposition sur les axes du présent accord, notamment dans le cadre de la préparation du comité interministériel à l'intégration.

### **Article 2. Améliorer la connaissance sur la situation des femmes immigrées et issues de l'immigration, sensibiliser, former et mobiliser l'ensemble des acteurs concernés**

Les signataires s'engagent à :

- 1 - développer la production et la diffusion d'études et de recherches** sur la situation des femmes immigrées et issues de l'immigration, afin d'améliorer la connaissance et l'analyse des phénomènes de cumul des discriminations et des parcours d'intégration ;
- 2 - mobiliser et former leurs services respectifs** sur les questions d'intégration et de discriminations notamment celles liées à l'origine et au sexe ;
- 3 - sensibiliser les acteurs** institutionnels, économiques et associatifs ainsi que les élus et les représentants des collectivités territoriales à la prise en compte, dans tous les secteurs de la vie publique, de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, quelle que soit leur origine ;
- 4 - développer le travail en réseau** des acteurs concernés afin d'améliorer la coordination de leurs actions.

### **Article 3. Faire évoluer positivement les représentations des femmes immigrées et issues de l'immigration**

Les signataires s'engagent à :

- 1 - soutenir, diffuser et valoriser les initiatives** prises par les femmes immigrées et issues de l'immigration et par les réseaux associatifs intervenant dans le champ de l'accord cadre ;
- 2 - valoriser l'apport des femmes immigrées et issues de l'immigration à l'histoire de France** -en lien avec la Cité nationale de l'histoire de l'immigration- ;
- 3 - susciter et soutenir l'accès aux responsabilités et la participation à la vie publique** des femmes immigrées et issues de l'immigration ;
- 4 - promouvoir des initiatives et actions visant à faire évoluer les représentations** portées par les médias.

**Article 4.**  
**Renforcer la coopération des acteurs**  
**pour réussir l'intégration des femmes primo-arrivantes**

L'accueil, première étape du processus d'intégration, joue un rôle important dans la construction et la réussite des étapes successives des parcours individuels et familiaux. Majoritaires parmi les primo-arrivants, les femmes sont également plus nombreuses que les hommes à avoir besoin d'une formation linguistique. Il s'agit de leur donner la possibilité d'une meilleure insertion personnelle, sociale, culturelle et professionnelle mais aussi d'une meilleure intégration pour leurs enfants, le cas échéant.

Les signataires de l'accord-cadre s'engagent à mobiliser leurs services pour que ceux-ci soient particulièrement vigilants vis à vis des difficultés spécifiques rencontrées par les femmes. Ces services s'attacheront à mettre en œuvre des actions individuelles et collectives ciblées.

Les signataires s'engagent à coopérer avec les partenaires locaux et avec les collectivités territoriales (régions, département et communes) afin de :

- 1- favoriser l'apprentissage de la langue française et l'accès à la culture ;**
- 2- renforcer l'information des primo-arrivants -hommes et femmes- sur le principe d'égalité entre les hommes et les femmes et sur la mixité** dans les lieux publics et les services publics notamment dans le domaine de la santé ;
- 3- renforcer l'information des femmes et des jeunes filles sur leurs droits**, en particulier vis à vis du droit de la famille ;
- 4- accompagner celles qui rencontrent des difficultés** particulières (accès aux droits, violences...).

**Article 5.**  
**Promouvoir une politique active**  
**d'accès aux droits personnels et sociaux**

L'objectif consiste à informer les femmes et les hommes immigrés et issus de l'immigration, primo-arrivants ou déjà installés en France, de leurs droits et devoirs.

Les interventions visent prioritairement à :

- 1- faire connaître le droit :**  
Il s'agit de diffuser, d'adapter ou de créer des outils permettant une meilleure connaissance des règles de droit et des conditions de leur application.
- 2- faciliter l'accès aux droits :**  
Au-delà de la connaissance du droit, il convient pour les différents acteurs (institutionnels, associatifs...) de rendre effectif l'exercice des droits, notamment en faveur de femmes se trouvant dans des situations précaires (accès au titre de séjour en cas de rupture familiale, isolement des immigrées âgées, victimes de la traite des êtres humains, etc.). Un effort particulier doit être consenti en matière d'accès au logement, ainsi qu'en matière de prévention et d'accès aux soins notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (ateliers santé ville...).  
Pour faciliter l'accès aux droits, le rôle de médiation joué par les femmes-relais dans les quartiers fragiles est à renforcer et à qualifier, notamment dans le lien qu'elles établissent avec les services publics.
- 3- promouvoir les droits fondamentaux et lutter contre les violences faites aux femmes dans l'espace public et privé :**  
Le principe de la dignité de la personne, qui inclut notamment l'intégrité physique, impose de combattre toutes les formes de violences sans exclusive, notamment les violences au sein du couple, les pratiques de mariages forcés et de mutilations sexuelles féminines, les situations de polygamie, la traite des femmes à des fins de prostitution ou d'esclavage domestique, les attitudes et comportements sexistes.

**Article 6.**  
**Favoriser la réussite scolaire, l'insertion sociale et professionnelle**

**1- L'apprentissage de la langue**

Indispensable pour s'informer et faire valoir ses droits, la connaissance et la maîtrise de la langue française constituent un enjeu majeur de l'intégration.

Les signataires s'engagent à :

- assurer une offre de formation d'apprentissage de la langue française pour les femmes étrangères installées depuis plusieurs années en France ;
- assurer une offre de formation adaptée pour les « déboutées » de la naturalisation ;
- faciliter le suivi effectif des cours, notamment par l'organisation de l'accueil des enfants.

**2- L'égalité des chances dans le système éducatif**

Dans le cadre des conventions conclues avec le Ministère de l'Education nationale, les signataires s'engagent à :

- favoriser l'égalité d'accès des filles et des garçons à l'ensemble des filières d'enseignement,
- promouvoir la prise en compte au sein du système éducatif de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et prévenir la déscolarisation précoce.

Les interventions visent notamment à :

- proposer un appui approprié aux jeunes filles et aux familles pour éclairer et accompagner les apprentissages et les choix d'orientation scolaire et professionnelle ;
- sensibiliser les acteurs éducatifs dans le cadre de leur formation initiale ou continue.

**3- L'accès à la formation et à l'emploi**

Outre la sensibilisation et la formation aux phénomènes de cumul des discriminations des acteurs de l'emploi, l'accès à la formation et à l'emploi des femmes immigrées et issues de l'immigration, notamment celles habitant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, doit être favorisé.

Les signataires s'engagent à :

- lancer des expérimentations au niveau local, en partenariat avec les acteurs des services publics de l'emploi départementaux, afin de permettre aux femmes immigrées et issues de l'immigration d'élargir leurs choix professionnels et d'accéder à des formations qualifiantes et porteuses d'emploi ;
- favoriser l'accès à l'apprentissage et aux formations par alternance ;
- effectuer un bilan des expériences professionnelles de manière à envisager une démarche d'identification et de reconnaissance des compétences professionnelles ou, lorsque c'est possible, la mise en œuvre d'une procédure de validation des acquis de l'expérience ;
- renforcer les actions de parrainage et d'accompagnement vers l'emploi ;
- encourager les parcours promotionnels des femmes et valoriser les actions entreprises dans cette direction ;
- faciliter l'accès à des modes de gardes.

**4- La création d'activités**

Afin de promouvoir la contribution des femmes immigrées et issues de l'immigration au développement économique, notamment dans les zones urbaines sensibles (ZUS), les signataires s'engagent à améliorer leur accès à la création et à la reprise d'entreprise, notamment en leur proposant un accompagnement personnalisé.

**Article 7.**  
**Promouvoir la participation à la vie de la cité**

Les signataires s'engagent à :

**1- promouvoir l'éducation au vivre ensemble**

Les apprentissages qui favorisent la liberté de jugement et d'expression, la sensibilisation à l'égalité des droits, la prise de responsabilité des filles comme des garçons, le respect mutuel seront encouragés.

Seront notamment soutenues :

- les actions qui favorisent l'éducation au respect mutuel entre les filles et les garçons ;
- les actions qui visent à promouvoir la mixité, l'égal accès aux activités et aux responsabilités ;
- les actions qui permettent une meilleure appréhension de la loi, des droits et devoirs.

Dans le cadre du service civil volontaire, une attention particulière sera apportée aux projets relatifs à la promotion de l'égalité des droits.

## **2- développer la participation et la prise de responsabilité des jeunes filles et des femmes**

notamment dans le domaine politique, associatif, sportif, culturel...

La participation des femmes immigrées et issues de l'immigration à la vie publique, en particulier à l'élaboration des politiques d'intégration et d'égalité des chances, sera particulièrement recherchée.

## **3- développer l'accès à la culture et l'expression artistique**

Dans une perspective de dialogue interculturel, de rencontre, d'ouverture, de mixité et de diversité, il s'agit notamment de :

- favoriser l'égal accès aux activités culturelles des femmes immigrées et issues de l'immigration ;
- soutenir la diversité des expressions artistiques féminines ;
- valoriser les réalisations positives et les expériences innovantes, notamment celles qui permettent de mettre en valeur la place des femmes dans le domaine de la création artistique dans notre société.

### **Article 8**

#### **Programme de travail national**

Les partenaires adoptent au niveau national un programme de travail annuel qui définit les actions à mener en commun. Ce programme fait l'objet chaque année d'une évaluation partagée.

### **Article 9**

#### **Mise en œuvre territoriale**

Au niveau local, les représentants régionaux et/ou départementaux des signataires mettent en œuvre, en lien avec les programmes régionaux d'intégration des populations immigrées (PRIPI) et les plans départementaux d'accueil (PDA), les axes de partenariat dudit accord, en assurent le suivi et l'évaluation.

### **Article 10**

#### **Modalités de suivi et d'évaluation**

Un comité de suivi de l'accord-cadre, composé d'une part des signataires de l'accord et d'autre part de représentants territoriaux se réunit une fois par an pour procéder à une évaluation quantitative et qualitative de l'accord. Cette évaluation comporte en particulier un état des lieux des coopérations locales mises en œuvre, une analyse des axes prioritaires retenus au niveau local et un relevé des bonnes pratiques qui permettront d'alimenter une banque de données sur cette thématique.

Un comité de pilotage restreint aux représentants des signataires de l'accord se réunit au moins deux fois par an notamment pour adopter le programme annuel national mentionné à l'article 8 et procéder à son évaluation.

Des groupes de travail thématiques, faisant intervenir des experts extérieurs, peuvent être créés en tant que de besoin.

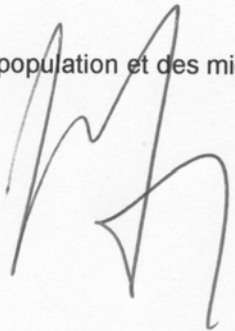
### **Article 11**

#### **Durée de l'accord**

L'accord-cadre est conclu pour une durée de 12 mois à compter de la date de sa signature. Il est renouvelé par tacite reconduction. Il peut être modifié par avenant et dénoncé par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 27 décembre 2007

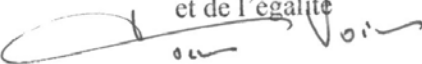
Le directeur de la population et des migrations  
Patrick BUTOR



La chef du service des droits des femmes  
et de l'égalité

Joëlle VOISIN

La chef du service des droits des femmes  
et de l'égalité



Joëlle VOISIN

Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Jean GAEREMYNCK



Le délégué interministériel à la ville  
et au développement social urbain

Yves-Laurent SAPOVAL



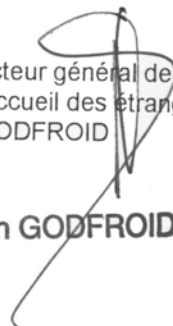
Le directeur général de l'agence nationale  
pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

Dominique DUBOIS



Le directeur général de l'agence nationale  
pour l'accueil des étrangers et des migrations  
Jean GODFROID

Jean GODFROID



## **ANNEXE :**

### **principales définitions**

#### **Intégration :**

L'intégration des immigrés doit être conçue comme un processus d'ensemble depuis l'accueil en France jusqu'à la naturalisation. L'intégration est un processus plus ou moins long grâce auquel un ou plusieurs individus vivant dans une société, étrangère par définition participent progressivement à l'édification de l'identité nationale de celle-ci qu'ils ont rejoint volontairement parce qu'elle leur convenait. L'intégration suppose d'abord l'implication de deux partenaires : des immigrés qui doivent fournir un effort d'adaptation nécessaire pour réaliser cette ambition ; le pays d'accueil qui doit les y aider. C'est en ce sens que les pouvoirs publics parlent de droits et d'obligations de chacun.

#### **Discrimination :**

Elle est définie, sur le plan étymologique, comme une distinction. Mais toute distinction entre un individu et un autre ou entre un groupe et un autre ne constitue pas nécessairement une discrimination. Celle-ci intervient lorsque la distinction opérée est illégale.

Depuis le Traité d'Amsterdam (art. 13), la lutte contre les discriminations est une compétence européenne. Reprenant la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes, le législateur européen a défini les notions de discriminations directe et indirecte, en se fondant sur l'inégalité de traitement. Par ailleurs, il qualifie de discriminations le harcèlement et l'incitation à des pratiques discriminatoires.

En droit français, en application de l'article L122-45 du code du travail, la discrimination est constituée lorsqu'une différence de traitement est opérée en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap. Le code pénal classe la discrimination dans les délits. Elle est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende (art. 225-1 et 2).

#### **Discrimination directe :**

Situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison de sa race, de son origine ethnique, de son sexe, de son âge, de sa religion, de ses convictions ou de son handicap, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable (cf. directives européennes 2000/43 du 29 juin 2000, 2000/78 du 27 novembre 2000, 2002/73 du 23 septembre 2002 et 2006/54 du 5 juillet 2006).

**Exemples :** lier une offre d'emploi au sexe du candidat (sauf exceptions : artistes du spectacle, modèles, mannequins, certains travaux dangereux) ou à son origine française ou européenne ; procéder à un licenciement pour cause de maternité, ...

#### **Discrimination indirecte :**

situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes en raison de leur race, de leur origine ethnique ou de leur sexe, âge, religion, convictions, ou handicap par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires (*ibid*).

**Exemples :** lier l'occupation d'un poste à la taille ou à la force physique sans justification, établir des critères de sélection à l'embauche comportant des questions de culture générale non nécessaires pour le poste et susceptibles de désavantager des personnes d'origine culturelle différente, réserver un droit aux salariés justifiant d'une durée minimale de travail à temps plein (les femmes travaillant plus

souvent à temps partiel que les hommes ne pourront remplir la condition fixée et se trouveront de fait exclues du droit plus souvent que les hommes).

**Discrimination systémique** : ensemble de règles ou de pratiques de plusieurs acteurs, directement ou indirectement discriminatoires, dont l'interaction a pour effet cumulatif de maintenir les membres d'un groupe dans une situation défavorable.

**Lutte contre les discriminations** : action des pouvoirs publics en direction de la société d'accueil pour que toute personne puisse en toutes circonstances bénéficier d'une égalité de traitement quelque soit son sexe, son origine, sa religion ou ses convictions, son orientation sexuelle, son âge, son apparence physique, son patronyme, son handicap...

**Egalité professionnelle** : elle s'appuie sur deux principes :

- l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, impliquant la non discrimination entre salariés à raison du sexe, qu'elle soit directe ou indirecte ;
- l'égalité des chances : en remédiant aux inégalités de fait rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel, elle vise à assurer l'égalité réelle et concrète par des actions spécifiques et temporaires, appelées actions positives (voir ci-dessous).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération, de conditions de travail.

**Egalité salariale** : tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés au salarié, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, en raison de son emploi.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes (Code du travail).

**Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (ou gender mainstreaming)** : réorganisation, amélioration, évolution et évaluation des processus de prise de décision aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques (définition adoptée par le Conseil de l'Europe).

**Egalité des chances** : principe concourant à l'égalité réelle par la mise en œuvre de mesures temporaires, appelées actions positives (voir ci-dessous), prises au seul bénéfice d'un groupe (les femmes, les personnes issues de l'immigration, les habitants de quartiers défavorisés ....) afin de remédier aux inégalités de fait qui affectent ses chances (cf. directive européenne 76/207 du 9 février 1976).

**Action positive** : action visant à promouvoir une plus grande égalité de fait au bénéfice des membres d'un groupe de personnes désavantagés en raison même de leur appartenance à ce groupe (femmes, personnes d'origine étrangère , .....). Les mesures prises dans ce cadre doivent être temporaires, la préférence ne doit être ni excessive, ni exclusive, ni automatique. L'égalité des droits constituant le principe fondamental, l'exception que représente l'action positive doit être d'interprétation stricte.



*Accord-cadre relatif aux femmes immigrées et issues de l'immigration  
pour favoriser les parcours d'intégration, prévenir et lutter contre les discriminations*

**ANNEXE :**

**accords et conventions  
entrant dans le champs d'action de l'accord cadre**

Accord cadre relatif à l'entrepreneuriat féminin entre la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité et la Caisse des dépôts et consignations  
-29 novembre 2006-

Accord-cadre entre le SDFE, la DPM, le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) et l'Assemblée permanente des chambres de métiers (APCM) -3 octobre 2006-

Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif -29 juin 2006-

Accord cadre entre la Direction de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (DPJJ), la Direction de la population et des migrations (DPM) et le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) -20 avril 2006-

Convention d'objectifs entre l'Etat, représenté par la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle et le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) -8 avril 2005-

Convention cadre entre l'Etat (la Direction de la population et des migrations ; la Direction de l'enseignement scolaire), le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD), l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), relative à la mise en œuvre, dans le champ de l'éducation, des actions arrêtées dans le cadre du comité interministériel à l'intégration -13 juillet 2004-  
*(renouvelée le 27/12/2007 par la signature de la Convention cadre « pour favoriser la réussite scolaire et promouvoir l'égalité des chances pour les jeunes immigrés ou issus de l'immigration » entre la DPM, le Ministère de l'Education nationale -DGESCO ; DEPP-, l'ACSE, l'ANAEM et la DIV.*

*Pour pouvez consulter ces accords et conventions ainsi que connaître la liste des conventions conclues entre les partenaires de l'accord cadre et les associations sur les sites Intranet et/ou Internet des partenaires de l'accord cadre.*