

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission d'enquête sur les migrations, les déplacements de populations et les conditions de vie et d'accès au droit des migrants, réfugiés et apatrides en regard des engagements nationaux, européens et internationaux de la France

– Audition de la Fédération des particuliers-employeurs de France (Fepem) : Mme Marie-Béatrice Levaux, présidente et M. Pierre-Olivier Ruchenstain, délégué général..... 2

Jeudi

22 juillet 2021

Séance de 9 heures 30

Compte rendu n° 25

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

**Présidence de
M. Sébastien Nadot,
président**



La réunion débute à neuf heures et trente minutes.

M. le président Sébastien Nadot. Nous poursuivons ce matin nos auditions sur le thème de l'accès au travail et aux formations linguistiques.

L'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires impose aux personnes auditionnées par une commission d'enquête de prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité. Je vous invite donc à lever la main droite et à dire : « Je le jure ».

(Mme Marie-Béatrice Levaux et M. Pierre-Olivier Ruchenstain prêtent successivement serment.)

Je vous propose de nous présenter, en guise d'introduction, la Fepem et ses rapports avec les questions migratoires.

Mme Marie-Béatrice Levaux, présidente de la Fepem. Nous nous sentons d'autant plus honorés de nous exprimer devant votre commission que nous ne pensons pas notre secteur aussi proche de vos préoccupations.

Notre congrès national s'est conclu à Marseille, le 8 juillet dernier. Il portait sur les engagements de notre secteur, d'ici à 2030, en faveur d'une migration économique, inclusive et responsable.

En France, 3 400 000 particuliers emploient à leur domicile 1 400 000 salariés. En réalité, un Français sur quatre est appelé à entrer dans la catégorie des particuliers employeurs à un moment ou un autre de sa vie. Parmi eux, 1 100 000 parents font actuellement appel à une assistante maternelle ou une garde d'enfants, 1 200 000 personnes âgées de plus de 60 ans ou en situation de handicap recourent à une aide à domicile, tandis qu'un peu plus d'1 million de nos concitoyens cherchent simplement à concilier vie professionnelle et vie privée en confiant à des tiers l'entretien de leur cadre de vie.

La territorialité de notre secteur se compte au nombre de ses spécificités. Elle incite à questionner l'angle sous lequel il a jusqu'ici été abordé.

Une politique publique de simplification administrative accompagne son développement. La création, marquante en son temps, du chèque emploi service remonte à un peu plus de vingt-cinq ans. Les acronymes correspondant à sa version « universelle » (le CESU) ou encore à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) sont désormais entrés dans le langage courant des salariés concernés, qui s'y identifient. De fait, nous dénombrons aujourd'hui des CESU dans chaque village, en métropole comme en outre-mer.

Nous formulerons ce matin des propositions de contribution à la politique publique migratoire, sans toutefois nous considérer en position de l'évaluer.

Notre secteur se situe au cœur des enjeux démographiques, puisqu'il répond aussi bien aux besoins de la petite enfance que du grand âge. Dans le même temps, il comporte en son sein une problématique démographique. Il emploie en effet 90 % de femmes en deuxième partie de carrière et, dans l'ensemble, des travailleurs d'âge moyen supérieur à celui des salariés du secteur privé. La moitié des employés de notre secteur partiront à la retraite avant

2030. Il ne faudra pas moins de 660 000 recrutements pour compenser ces cessations d'activité.

D'ici à 2030, nous dénombrerons en outre 800 000 particuliers employeurs de quatre-vingts ans et au-delà, ce qui représente un besoin de main-d'œuvre supplémentaire de 130 000 personnes. Un effet ciseaux en résultera.

Notre secteur n'a pas attendu le haut-commissaire au plan François Bayrou et son pacte national pour la démographie pour prendre la mesure de ces enjeux et de leurs conséquences dans le quotidien des Français.

La problématique de l'articulation entre une baisse potentielle de la natalité et l'apport migratoire se pose à notre secteur, au vu de son rôle crucial dans l'intégration des personnes étrangères. La préparation, depuis plus d'un an, de notre dernier congrès nous a conduits à une réflexion sur notre capacité d'intégrer des personnes issues d'un autre pays que le nôtre.

À ce jour, en France, un emploi sur dix est occupé par une personne d'origine étrangère. Cette proportion atteint un poste sur cinq dans notre secteur. Nous avons lancé à ce sujet un sondage auprès des particuliers employeurs.

Notre caisse de prévoyance et de retraite complémentaire, l'IRCEM, indique que 29 % des gardes d'enfants à domicile, 24 % des personnes occupant des emplois familiaux ou d'assistance de vie et 13 % des assistantes maternelles sont issues de l'immigration.

Un dialogue social engagé anime notre secteur. J'ai déjà fait part aux partenaires sociaux des propos que je tiens devant nous. Nous venons de mettre au point une convention collective unique du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, applicable à compter du 1er janvier 2022. Les travaux de notre congrès se sont engagés en présence de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de notre secteur. En somme, nous nous saisissons de la question migratoire sous une approche sectorielle, dans l'optique d'une réflexion paritaire.

M. Pierre-Olivier Ruchenstain, délégué général de la Fepem. J'aimerais partager quelques chiffres recueillis à l'occasion du sondage en prélude à notre congrès. Ils me semblent de bons indicateurs pour explorer le sujet qui nous occupe aujourd'hui.

L'intégration des personnes étrangères a lieu plus facilement au domicile que dans le reste de la société civile, car il permet de personnaliser les relations. Ainsi, 71 % des particuliers employeurs voient dans l'emploi d'un travailleur issu de l'immigration une source d'enrichissement mutuel, et 62 % trouvent les démarches administratives nécessaires assez simples, ce qui nous a d'ailleurs agréablement surpris.

Les particuliers employeurs ont néanmoins indiqué trois conditions pour que le recrutement d'une personne étrangère leur donne satisfaction :

- sa maîtrise de la langue, que deux tiers d'entre eux jugent indispensable à une bonne relation de travail et à l'intégration ;
- ses compétences professionnelles ;
- et enfin son respect des droits et devoirs de toute personne vivant en France, autrement dit, tout ce qui a trait à la citoyenneté.

Mme Marie-Béatrice Levoux. Notons que 64 % des particuliers employeurs estiment qu'employer une personne étrangère procure un sentiment d'utilité. Nous butons actuellement, dans les parcours administratifs, sur la régularisation de certaines situations. Au vu des enjeux démographiques, nous devons prendre en compte à la fois les étrangers déjà présents sur le territoire français et ceux qui le rejoindront à l'avenir.

Je précise qu'il est possible de déclarer au CESU une personne en situation irrégulière. Les démarches de régularisation se révèlent d'une grande complexité pour un particulier employeur, car mal adaptées à son statut non lucratif, non professionnel et non marchand. Cette difficulté, signalée par les organisations syndicales, concerne plus particulièrement certaines populations étrangères comme, à Paris, celle des gardes d'enfants philippines.

Mme Sonia Krimi, rapporteure. En effet, il n'appartient pas à un employeur de se charger de missions de police. Le CESU a été créé pour faciliter l'emploi. Je conçois vos difficultés, compte tenu du nombre de femmes demandant à être déclarées comme employées de maison en vue d'une régularisation de leur situation.

Je souhaiterais vous entendre à propos de l'impact des difficultés administratives sur les relations de travail entre particuliers employeurs et travailleurs migrants.

J'aimerais que vous nous parliez aussi des niveaux de formation des employés à domicile. Beaucoup peinent à obtenir une équivalence de leur diplôme en France.

Je voudrais également aborder la formation linguistique. Les heures d'apprentissage du français ont augmenté dans le cadre du contrat d'intégration républicaine (CIR). Beaucoup d'organismes continuent malgré tout de se plaindre du piètre niveau de langue de ses signataires.

À quelles recommandations votre congrès annuel a-t-il abouti pour améliorer la vie des migrants et de leurs employeurs en leur assurant notamment de la sérénité d'un point de vue administratif ?

Mme Marie-Béatrice Levoux. À ce jour, 42 % des immigrés employés par des particuliers sont nés en Europe, contre 40 % en Afrique. Citons parmi les principaux pays d'origine : le Portugal, où 23 % d'entre eux ont vu le jour, le Maroc où 10 % sont nés et l'Algérie dont 10 % sont originaires. Seuls 3 % viennent des Philippines et autant de Tunisie. Ces données fiables nous ont été fournies par l'IRCEM, la caisse de protection sociale qui, en France, aujourd'hui, verse le plus de retraites à l'étranger.

Des personnes nées au Portugal occupent 27 % des emplois à domicile en dehors des gardes d'enfants. Un assistant maternel sur 4 est né en Algérie, alors que 12 % des gardes d'enfants viennent de Côte-d'Ivoire. Nous n'observons évidemment pas la même répartition selon les pays d'origine en Île-de-France, où 36 % à 50 % des salariés de notre secteur sont issus de l'immigration, que dans les autres territoires de l'hexagone.

Nos engagements en matière de professionnalisation de notre secteur s'articulent autour de 3 axes touchant à la langue, aux compétences et à l'accompagnement.

Depuis 2009, notre secteur a développé une offre innovante de formation consacrée à l'apprentissage du français professionnel. Dans le cadre de la commission paritaire nationale emploi formation, nous avons privilégié, avec les partenaires sociaux, un accompagnement à l'apprentissage du français centré sur les éléments de langage propres à nos métiers.

Certains de nos projets ont bénéficié du soutien du fonds européen d'intégration (FEI), devenu le fonds asile, migration et intégration (FAMI). Il finance aujourd'hui 2 modules de trente-cinq heures chacun, proposés dans le cadre du plan de développement des compétences. En 2020, ce dispositif très demandé, liant la maîtrise de la langue aux enjeux sémantiques de nos métiers, a accueilli 10 828 personnes, malgré la pandémie.

En 2014, en tant que partenaires de l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour la petite enfance, nous avons porté un projet langagier relatif à des outils d'évaluation des compétences des salariés étrangers et de leur aptitude à poursuivre un programme de professionnalisation avec un diplôme à la clé.

À compter de 2017, nous nous sommes intéressés à la possibilité pour des étrangers d'entamer un parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE). Le film que nous avons réalisé dans cette optique à partir de témoignages a marqué les auditeurs de notre congrès. Signalons que l'obtention d'un diplôme par la VAE présente un défi à des personnes ne maîtrisant qu'imparfaitement le français écrit. Nous avons donc conçu à leur intention des programmes d'accompagnement par des écrivains publics. La VAE se double chez nous de tests et d'entretiens dans l'idée d'individualiser les parcours d'approfondissement.

Notre secteur envisage de manière collective la VAE pour renforcer l'intégration des employés d'origine étrangère par la rencontre d'autres travailleurs exerçant les mêmes métiers qu'eux.

La création de l'université du domicile, notre plateforme de professionnalisation, remonte à cinq ans. L'emploi à domicile apparaît comme un facteur de facilitation de l'intégration, dans la mesure où préjugés et a priori reculent plus aisément dans cet environnement.

Nous cherchons désormais à augmenter notre offre de formation en langue pour qu'elle s'adresse aussi bien à des publics allophones qu'à des locuteurs maîtrisant déjà plus ou moins le français. Nos formations en contexte se veulent adaptées aux réalités du secteur et donc au vocabulaire de nos métiers. Notre nouvelle stratégie de professionnalisation du secteur proposera des formations d'une durée allant jusqu'à deux cents heures.

Le partenariat scellé en 2020 entre IPERIA, le FAMI et l'université du domicile a déjà permis de former un plus grand nombre de personnes à la pratique du français en vue de leur intégration sociale et professionnelle, c'est-à-dire de leur inclusion dans la société française. Le programme de formation en lien avec le FAMI, subventionné à hauteur de 870 000 euros, a touché 1 100 personnes malgré la pandémie, dont 51 % de personnes d'origine philippine et 92 % de femmes, parmi lesquelles 10 % de plus de soixante ans.

Notre travail sur la montée en compétences des publics migrants a abouti à des modules courts de formation, intitulés par exemple « comprendre un contexte, une culture et adapter sa communication ». Il ne s'agit pas de nier la difficulté mais de l'accompagner en tant que valeur ajoutée dans le contexte d'un échange culturel positif.

Le lancement du projet MiCare soutenu par la communauté européenne dans le cadre d'Erasmus remonte à décembre 2019. Il s'agit de faciliter l'accès à l'emploi des migrants dans le secteur de la dépendance. D'une durée de trente mois, ce projet concerne la France, mais aussi l'Autriche, la Finlande, l'Italie et l'Espagne. Il devrait permettre d'établir, au niveau européen, un état des lieux de l'offre de formation existante pour les migrants, assorti d'un

référentiel de compétences socles. Un outil de positionnement devrait enfin déterminer les compétences acquises ou nécessaires pour individualiser les parcours dans notre secteur.

Nous travaillons à la création d'un niveau 2 de qualification pour intégrer les publics migrants. Dans le cadre de l'EDEC pour les métiers de l'autonomie, initié cette année, nous mettons au point un éventail complet d'offres de formation destinées aux personnes issues de l'immigration, de manière à ce qu'elles acquièrent les compétences, entre autres langagières mais pas seulement, qui leur manquent encore pour s'occuper de personnes fragiles, y compris handicapées.

Nous avons enfin amélioré l'accueil, sur nos plateformes téléphoniques, des populations étrangères nécessitant une formation, par l'individualisation des réponses. Nous suivons une démarche de professionnalisation ancrée dans les territoires, où nous dénombrons plus de 230 organismes de formation labellisés par notre secteur. Cet ancrage territorial jusqu'en outre-mer a été voulu par la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) et ses opérateurs, l'université du domicile et IPERIA.

J'évoquerai pour finir un projet du plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) de Haute-Garonne. Il consiste en une expérimentation du niveau 2 auprès d'un public composé :

- à 40 % de personnes d'origine étrangère, dont 90 % ne viennent pas de l'union européenne ;
- à 30 % de personnes de plus de 45 ans ;
- et à 67 % de travailleurs ne possédant que peu ou pas de qualifications.

Depuis quelques années, nous relevons une augmentation, parmi les ressortissants étrangers recourant à nos programmes, des personnes diplômées dans leur pays d'origine. Leur proportion est ainsi passée de 8 % en 2016 à 11 % actuellement. Les étrangers qui viennent en France possèdent un bagage de compétences qui restent à valoriser par rapport à leur projet professionnel.

Nous travaillons sur ce niveau 2 avec les écoles de la deuxième chance (E2C) également, et nous penchons sur l'intégration de publics plus jeunes.

En 2020, 42 309 personnes ont suivi une formation, dont 10 191 nées à l'étranger, dans plus de 130 pays différents. 15 % d'entre elles venaient d'Algérie, 13 % du Maroc et 11 % des Philippines. Ces formations concernent à part à peu près égales les métiers de la petite enfance, de l'entretien et de l'accompagnement à l'autonomie. 70 % de ces formations ont lieu en Île-de-France et 28 % portent sur l'apprentissage du français. 44 % des détenteurs de l'un des trois titres professionnels de notre secteur ne sont pas de langue maternelle française.

Tout ceci explique notre engagement dans un programme plus conséquent en faveur d'une migration économique, responsable et citoyenne, par une approche globale de l'intégration.

M. Pierre-Olivier Ruchenstain. Notre premier laboratoire d'inclusion découle de notre principe selon lequel tout secteur économique employant des personnes originaires d'autres pays doit assumer une responsabilité sociétale.

Le sondage que nous avons réalisé a montré de quel poids pèse dans l'inclusion tout ce qui relève de la citoyenneté. Les étrangers qui viennent aujourd'hui en France comptent indéniablement s'établir dans notre pays. Leur accueil jouera un rôle déterminant, via la transmission de la mémoire, sur l'intégration des générations suivantes. Nous devons donc sortir des logiques à court terme et opter pour ce que j'appelle une approche à 360°.

Ce qui a trait à la citoyenneté inclut la connaissance des droits et obligations découlant de la vie dans un État de droit, mais concerne aussi la solidarité nationale. Le haut-conseil du financement de la protection sociale réfléchit au moyen de pérenniser notre système singulier de solidarité nationale. La Fepem se bat depuis des décennies pour le travail déclaré. À l'occasion de la nouvelle convention collective, nous avons réfléchi à une mutualisation des cotisations donnant accès à des droits. Enfin, la citoyenneté relève des codes sociaux qui transparaissent au domicile des employeurs.

L'accès à la citoyenneté suppose une formation des personnes d'origine étrangère axée sur ces 3 thèmes. La question de cette formation se superpose à celle des parcours. L'accueil par une posture de bienvenue détermine la suite de la relation. Nous souhaitons un accompagnement personnalisé de ces personnes venues d'autres pays, prenant en compte leur logement.

Le Parlement débat en ce moment du projet de loi relatif à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (3DS). Il souhaite laisser aux territoires la responsabilité de dresser la liste des travailleurs essentiels à la vie locale et à ce titre prioritaires pour le logement. L'emploi à domicile s'avère essentiel à la vie d'une commune ou d'une métropole. Notre projet d'intégration globale devra prendre en compte le logement, de même que l'accompagnement des démarches administratives, telles que l'ouverture d'un compte bancaire.

Un suivi personnalisé se révèle nécessaire. Nous ne pouvons pas considérer qu'il suffit à une personne d'origine étrangère de maîtriser le français pour s'intégrer dans notre société. L'intégration résulte d'un long processus.

Je représente la Fepem au CESE, où je participe aux commissions « travail et emploi » et « affaires sociales et santé ». Le président Beudet a interrogé, lors d'une conférence des enjeux, les commissions sur leurs souhaits stratégiques pour la mandature qui s'ouvre. La Fepem a mis en avant, par mon intermédiaire, le sujet de la migration inclusive et responsable en lien avec la démographie.

D'autres leviers, dont l'apprentissage, pourraient être actionnés pour répondre aux besoins de notre secteur. Au regard, d'un côté, de l'accroissement des besoins liés au vieillissement des particuliers employeurs et, de l'autre, de la facilité d'accès à l'emploi au domicile, la proportion des personnes d'origine étrangère va toutefois mécaniquement augmenter dans notre branche professionnelle. Reste à nous interroger sur ce qu'il convient de mettre en œuvre pour que ce secteur économique joue son rôle dans le pacte social et les équilibres de long terme.

Mme Marie-Béatrice Levoux. Soulignons que nos métiers sont exercés à 90 % par des femmes. Les enjeux de notre secteur recoupent ceux des parcours des femmes étrangères et du regroupement familial. Pour autant, il ne faudrait pas négliger la question des étudiants étrangers qui restent en France, une fois leur diplôme obtenu.

M. le président Sébastien Nadot. Pourriez-vous nous parler plus en détail de la spécificité des parcours de femmes œuvrant dans votre secteur ? Une bonne part du travail de notre commission s'appuie sur des témoignages de migrants.

N'hésitez pas à nous transmettre le film diffusé lors de votre congrès à Marseille.

Votre branche professionnelle apparaît très en avance sur les services de l'État par rapport au travail à mener sur les politiques migratoires. Quelles relations entretenez-vous avec Pôle emploi et l'office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) ? Percevez-vous des différences d'approche entre les territoires ? Certains vous sembleraient-ils plus à la traîne que d'autres dans le traitement de ces sujets ?

Mme Chantal Jourdan. Votre contribution à la politique migratoire s'inscrit dans la logique que suit notre commission. Vous arrive-t-il de percevoir des réticences de certains particuliers face à l'emploi de personnes étrangères ? Quels facteurs pourraient faciliter une révision de l'image que certains se forment des étrangers ?

Comment, dans un contexte d'emploi d'un plus grand nombre encore de personnes étrangères, parvenir à une mixité ethnique et à une attitude citoyenne à même de développer la bienveillance mutuelle ?

Mme Bénédicte Pételle. Comment est-il possible d'employer via le CESU une personne en situation irrégulière ? De belles histoires d'étrangers ayant fini par obtenir leurs papiers grâce à leur travail auprès d'un particulier sont parvenues à notre connaissance. Cependant, la plupart des employeurs potentiels redoutent de telles situations, ne serait-ce qu'en raison de la surcharge de démarches administratives qu'elle entraîne.

Beaucoup d'associations affirment que, plus vite un étranger travaille après son arrivée en France, plus rapidement il s'intègre. Les particuliers peuvent-ils employer un demandeur d'asile alors qu'en principe, ceux-ci ne sont pas autorisés à travailler en France ? Utilisez-vous beaucoup la circulaire Valls en vue des régularisations ?

Mme Marie-Béatrice Levoux. Au-delà d'une succession de belles histoires individuelles, nous devons envisager l'emploi des étrangers par des particuliers dans sa dimension d'écosystème, en prenant en compte son coût et ce qui le freine, comme par exemple certaines directives européennes mal adaptées.

Nous comptons expérimenter un prototype de laboratoire territorial à Marseille avant d'étendre cette structure à tous les territoires où la nécessité s'en ressent. Notre choix s'est symboliquement porté sur cette ville sur la rive nord de la Méditerranée, face à des pays dont de nombreux migrants sont issus. Nous y réaliserons un travail, aussi bien éthique qu'en lien avec nos partenaires, notamment les pôles emploi. Nous avons signé une convention avec ces structures dans presque chaque région.

Notre action dans le cadre de la fondation du domicile et de l'université du domicile s'attaque d'ores et déjà à la problématique de l'habitat. Nous menons également des recherches sur l'équilibre entre les compétences masculines et féminines dans les activités

domestiques. L'OFII suivra de près nos travaux sous l'égide d'un comité scientifique attaché au laboratoire. Notre objectif consiste à cibler notre action sur le territoire marseillais dans l'idée de dupliquer notre laboratoire dans les meilleurs délais.

Les étrangers qui arriveront demain en France seront peut-être plus jeunes ou plus diplômés que leurs prédécesseurs. La question de leur accueil sous l'angle de la responsabilité citoyenne mérite de nous interpeller.

J'aimerais aborder en conclusion les enjeux de la francophonie et des politiques gouvernementales menées en vue de son développement, par rapport aux migrations. Beaucoup de migrants viennent de régions d'Afrique ou d'Asie où le français demeure très présent. Notre langue est de toute manière parlée sur tous les continents par 350 millions de locuteurs. La question de l'accompagnement migratoire dans notre pays au regard de la francophonie nécessiterait une autre approche.

Le domicile apparaît comme le quatrième territoire de citoyenneté après l'Europe, notre pays et ses territoires. En tant que tel, il a un rôle à jouer dans les politiques publiques relatives aux enjeux du vieillissement, de la santé, de l'inclusion numérique et de la transition écologique. Le domicile favorise l'interaction avec les citoyens en les amenant à contribuer aux démarches qui découlent de la volonté gouvernementale. Des individus s'y rencontrent, au-delà des images véhiculées par certains médias. Sans verser dans la naïveté, le domicile favorise la découverte d'autre chose que ce que ressassent les discours convenus.

Mme Sonia Krimi, rapporteure. L'acceptation de l'autre et le bon accueil réservé aux étrangers jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre de nos politiques publiques. Il me paraît important d'intégrer les migrants dans toutes les dimensions de leur expérience pour qu'ils nous apportent une plus grande stabilité et témoignent de plus de bienveillance à notre égard.

M. Pierre-Olivier Ruchenstain. Le sondage que nous avons commandé a mis en évidence une faible minorité de particuliers hostiles à l'emploi d'un étranger et une part notable d'indécis, correspondant à près d'un tiers des personnes interrogées.

Nous sommes convaincus que la clé pour emporter leur adhésion réside dans le volet du parcours d'intégration proposé aux migrants dédié à la citoyenneté et aux codes sociaux. Les a priori des éventuels employeurs portent sur la capacité d'un employé originaire d'un autre pays à s'adapter à leurs besoins. La maîtrise des codes sociaux pourrait fort bien avoir raison de ces préjugés, alors qu'une bonne connaissance de la langue française et du métier ne suffira sans doute pas à les surmonter, contrairement à ce que supposaient les actions mises en place dans les années 1960.

Mme Sonia Krimi, rapporteure. Je vous remercie de nous avoir présenté les travaux de la Fepem, d'autant plus ardues à mener à bien qu'ils portent sur des millions d'adhérents. Nous vous remercions de ce que vous mettez en œuvre, en tant qu'acteurs de grande importance dans la question migratoire, pour que notre Nation se porte mieux.

M. le président Sébastien Nadot. Il me paraît fondamental de souligner l'existence en France de dynamiques constructives, et non attentistes, autour de la question migratoire.

Nous nous appuyerons sur votre approche assez nouvelle de la migration économique, responsable et citoyenne dans la suite de nos activités. Le CESE, dont la richesse des travaux

reste encore trop méconnue, aborde lui aussi la question. Il me semblerait intéressant de nous concerter avec cette troisième chambre de la République.

Mme Marie-Béatrice Levaux. Nous ne manquerons pas de vous inviter à l'inauguration de notre laboratoire à Marseille.

La réunion se termine à dix heures et quarante minutes.