



**Título: Foyer du travailleur. Auzin (Valenciennes)
six mois d'un foyer de travailleurs migrants et d'un
animateur migrant (Cours 1970-71)**

Autor: Francesc Bitlloc

Fecha: 01/01/1970

Número: 0026

FOYER DU TRAVAILLER
(travailleurs migrants)
ANEN. (Valenciennes)

(six mois d'un foyer de travailleurs migrants
et d'un animateur migrant)

rapport de voyage de
Françoise Berthel



table de matières

I. C'EST LA QUESTION

1. le hamet

1. le hamet dans un système
2. le hamet dans le travail du hamet
3. le hamet dans un foyer de ...

II. le hamet dans le hamet

1. les travailleurs étrangers en France

a. chiffres

b. histoire

2. les travailleurs étrangers dans le hamet

a. chiffres

b. âge

c. situation familiale

d. logement

3. le statut administratif des travailleurs étrangers

a. réguliers et clandestins

b. l'O.S.E., le commissariat, le hamet - le hamet ...

c. carte de séjour - carte de travail

4. les travailleurs étrangers et le hamet du travail

a. le chômage

b. les emplois offerts

c. l'état de la population active

d. une tension

e. conclusion

5. les syndicats et les travailleurs étrangers.

a. C.G.T.

b. F.I.S.C.

c. S.F.

6. l'association "accueil et promotion des étrangers"

a. histoire

b. buts

c. organisation

7. les logements pour

a. le hamet et le hamet de la hamet

b. le hamet de la hamet

c. l'équipement collectif de la hamet

d. les appartements

e. les chambres.

8. les gens du foyer

a. nationalité

b. situation familiale

c. comment rentre-t-il dans le foyer?

d. âge

e. entreprise

1. 10 sept 1991

iii. 1. 10 sept 1991

1. conseil

2. gestion

3. situation

4. activités extraordinaires

5. autre rôle

17. 11. 1991

1. choisir le volet

2. constituer

3. libérer

4. localiser ou travailler?

5. Conscience critique

6. solidarité?

7. es syndicate.

8. informer

9. l'action

10. l'équipe.

conclusion

1. CHAIR IN QUESTION
(premier temps)

Mohamed Ben Salah est tunisien. Il fait partie du dernier groupe de dix qui vient de débarquer au foyer. Le chef de personnel d'une entreprise valencienne est allé en Tunisie pour signer 50 contrats. Mohamed, à ce moment là, était inscrit dans les listes de chômage de l'O. N. I. (Office National d'Immigration) en Tunisie. Il a signé un contrat pour un an. Si cela lui plaît l'année prochaine, il signera pour une nouvelle année.

Tous les processus administratifs finis, il est parti avec 9 camarades, sa valise, et tout un bagage supplémentaire d'histoires qu'il a entendues et qui correspondent mal à la réalité qu'il rencontrera par la suite.

Passons sur tous les détails d'un long voyage, sur le débarquement à Marseille, sur tous les regards méfiants qu'il n'a même pas ressentis. Il savait qu'il ne serait pas reçu comme le président du Club, et il savait aussi, parce qu'il l'avait déjà vécu dans son pays, que les gens qui sont assis derrière le bureau ne sourient pas souvent. Rien d'étonnant.

Il pense à tout ce qu'il l'attend. Il imagine. Il a pris le billet pour Valenciennes. Dans sa poche, tous les papiers en règle. Tranquille. Le chef du personnel lui a dit, le jour qu'il l'a rencontré; qu'il l'attendrait à la gare de Valenciennes. Et puis il lui avait dit qu'il ne fallait pas s'en faire, qu'il serait bien logé et qu'il s'occuperait de tout. Puis, il lui avait serré la main amicalement.

Et Mohamed ne se méfie pas. Il n'y a pas de raison pour se méfier. Il est plutôt content d'entreprendre cette espèce d'aventure. Il est jeune, il vient de finir son service militaire.

Au début, son salaire sera de 800 F. Son séjour en France lui permettra de se spécialiser soudeur et quand il rentrera il aura des chances de trouver un bon poste. du moins, c'est ce qu'il pense.

Une des premières choses qu'il veut faire en arrivant en France, c'est passer le permis de conduire. Il a entendu dire qu'il y a des camarades qui le passent et qui après achètent une voiture d'occasion. Bien sûr, il enverra de l'argent à sa famille, mais il sait qu'elle ne compte pas trop sur lui. Le projet, sans de points d'interrogation, prend forme dans sa tête.

A la gare de Valenciennes, effectivement, Monsieur Dupont l'attend avec sa voiture. Il a pris d'abord cinq de ses camarades et lui a dit d'attendre cinq minutes. A son retour, il les a emmenés au foyer. Monsieur

Dupont lui a présenté le gérant du foyer et puis un autre des responsables qui lui a montré sa chambre et qui a discuté avec lui un bon moment. Ils habiteront tous dans un appartement avec une cuisine-salle de séjour collective. Le responsable du foyer, entre broutades et "rigolades" a beaucoup insisté sur la propreté et sur le silence le soir; pour crier et rigoler il faut descendre au bar du foyer, a-t-il dit. Ils étaient tous là : M. DU ONO, les gérants du foyer et les nouveaux arrivés. Ils ont parlé du voyage, de la Tunisie, et ils ont longuement discuté autour d'un verre de limonade (Mohamed n'aime pas encore la bière) : Le courrier, le nettoyage, le changement de draps, les vide-ordures, les télés, les activités

Au bout d'un moment, quelques uns des tunisiens qui habitent le foyer sont venus leur dire bonjour ; Ils ont encore parlé du pays, du foyer...

Il ne sait pas que la semaine prochaine, il en aura déjà un autre de "L'astro-boulet-dodo".

Avant de rentrer au foyer, comme d'habitude, arrêté par le commissariat de police pour avoir été vu sans de demande de carte de séjour. Lui, s'occupant, il est allé dans la salle d'accueil pour remplir les papiers nécessaires et s'inscrire au registre d'hôtel.

Le gérant du foyer lui a dit que pour tous renseignements, il trouverait toujours un hôtel dans la salle d'accueil. Avant de partir, il lui a encore dit qu'à 20 H 30 il y avait un bon film. Mais, chaque fois, il n'a pas aimé ce film là et il est allé à la fin.

Dans le couloir, il a trouvé un ténor qui demandait une chambre, en train de discuter avec le gérant du foyer. Il lui a tout de même dit qu'il n'y avait plus de place et que, avec son passe-partout touristique il ne pouvait pas trouver du boulot et qu'il lui faudrait rentrer au pays s'il voulait vraiment travailler.

2 . MOHAMMED TRAVAILLE DANS UN SYSTEME

Effectivement, depuis quelques mois, il n'est plus possible de faire un contrat de regularisation (pour presque toutes les nationalités). Les employeurs n'ont pas le droit d'embaucher un étranger s'il n'est pas passé par l'O.N.I. (office national d'immigration)

Finalement, comme on le verra par la suite, une politique d'immigration commence à se mettre en place pour équilibrer l'offre et la demande. Le temps où la politique française d'immigration était de ne pas en avoir, est en train de finir. On pourra être ou ne pas être d'accord avec cette politique mais elle existe quand même.

C'est surtout ce manque de politique qui a provoqué des situations dramatiques qui sont le revers de la médaille de ce que je viens de décrire et qui constitue, aujourd'hui, avec quelques années de retard, la teneur à la crème d'une certaine littérature.

Si j'ai voulu montrer ce côté de la médaille, ce n'est pas parce qu'il est le plus beau ni le plus courant, mais parce qu'il est le moins connu. L'autre, celui de l'algerien ou du portugais que cherhe désespérément du travail, qui est rejeté partout, qui vit en bidonville, qui est exploité et méprisé, je ne l'épargne. Il reste encore à savoir si Mohamed est encore plus exploité, mais l'exemple choisi est celui qui montre le plus clairement toute l'ambiguïté de mon travail.

A tort ou à raison de notre part, nos rapports avec les employeurs ne sont pas d'affrontement direct mais de "collaboration". Pour assurer une certaine stabilité financière au foyer, un tiers des places ont été directement louées aux entreprises qui payent elles-mêmes le loyer, ou qui avancent l'argent aux travailleurs. Le contrat prévoit l'autonomie du foyer mais il existe quand même, et il nous place, parfois, aux yeux des locataires au même niveau que l'entreprise.

mière; il est plus facile de rouler un étranger qu'un français, étant donné surtout qu'il ne se sentira pas toujours roulé par rapport au niveau de vie ~~aux~~ et aux conditions de vie de son pays.

3. MOHAMED EST UN TRAVAILLEUR MIGRANT

Cela nous amène à parler de quelque chose que j'appelle la mentalité migrante et qui est un des éléments qui rend possible le maintien de cet état des choses. J'essayerai de la résumer en quelques points avec tous les risques que cela comporte. Le dernier de ces points est réservé aux travailleurs nord-africains qui constituent la très grande majorité des locataires du foyer. (Je tiens à préciser que c'est de cette réalité que je parle et non pas de la situation générale des travailleurs migrants.)

a/le migrant est, d'abord quelqu'un qui habite un pays qui n'est pas le sien et qui cohabite avec des gens avec une langue, une culture, une mentalité qui lui sont tout à fait étrangères. Le migrant est, donc, à degré plus ou moins élevé, un "isolé";

Notre mentalité centraliste et totalitaire a appelé ce problème, le problème de l'"intégration", mot qui rappelle l'assimilation et qui postule l'oubli de toutes les richesses d'origine et l'acceptation des "valeurs" de la civilisation occidentale (je parle au sens large aussi bien pour les nord-africains que pour les portugais, espagnols...)

b/le migrant est quelqu'un qui, économiquement vient de passer de rien à peu.

Comme il a déjà été dit, c'est bien pour cela que certaines entreprises peuvent embaucher des travailleurs étrangers pour de s salaires de misère.

c/le migrant est quelqu'un qui est parti de son pays,

essentiellement pour gagner de l'argent, et, dans beaucoup des cas, l'envoyer à sa famille. Ce troisième point explique la vie "réservée" des travailleurs étrangers, au profit, une fois de plus, des entreprises. Cela a des conséquences de très grande importance:

+il ne se mêlera pas aux affaires politico-syndicales revendicatives...qui pourraient mettre en danger cet argent nécessaire

+du fait que sa première préoccupation est économique, (ou plus tôt financière), il n'est pas intéressé "à priori" pour tout ce qui est "culturel", pour la découverte du pays d'accueil et ses richesses. (dans un certain langage, il n'est pas intéressé par les "activités")

+même s'il a un sésame qu'on pourrait considérer "normal" il ne dépensera pas trop. (Ici comme dans toutes mes affirmations, ce n'est que la règle générale) En effet, on connaît dernièrement, une nouvelle formule de migrant jeune qui ne correspond pas à cette description.

Tout cela nous emmène directement au quatrième point qui est la charnière qui tient le système:

d/De ce fait, LE TRAVAILLEUR NORD-AFRICAIN A LE DROIT DE DEMANDER LA PAIX;

(et il faudrait, peut être ajouter, qu'il a le droit à cette paix)

e/Je souligne pour finir, le fatalisme du travailleur nord-africain: là ne faut rien changer parce qu'on ne peut rien changer, et parce que, en plus, il n'y a rien à changer.

Le résultat de tout cela, est trop souvent, la célèbre trilogie: "boulot-metro-dodo". Notre travail s'insère dans le "dodo", mais c'est de cette réalité globale qu'il faut que nous partions pour définir une "politique d'animation".

4. MOHAMED EST DANS UN FOYER DE L'A.P.E.

La deuxième partie de ce rapport contient une analyse plus "objective" et détaillée de l'association dans laquelle je travaille, (accueil et promotion des étrangers) mais pour bien cerner le problème posé dans cette première partie, il nous faut situer Mohamed dans le foyer, tel qu'on peut l'apercevoir à premier coup d'oeil.

Le foyer est né de la prise de conscience de quelques personnes, de la situation du travailleur migrant. L'idée et la préoccupation d'origine, qui conditionne tout son développement postérieur, est, donc, le travailleur, lui-même, individuellement pris, et notamment le problème de son logement.

L'association insiste aussi sur le problème culturel posé par les "isolés" plutôt que sur le côté économique global.

L'option de l'association, respectable et discutable comme toute autre, s'inscrit à l'intérieur du système pour en corriger un manque. Et c'est là que réside toute sa grandeur et sa faiblesse parce que de ce fait, elle se met au service du système au même temps qu'elle s'attache à une conséquence du même système.

C'est un écueil insurmontable à toute solution partielle c'est à dire, à toute solution qui ne s'attache directement au problème dans sa globalité. Tout en voulant se mettre au service de l'exploité, on est, du même coup, au service de "l'exploiteur" qui, lui, a besoin de loger l'exploité. La lutte de classes n'entre pas dans la terminologie de l'association.

Il est évident que l'action que l'on peut mener à l'intérieur d'une association concrète, n'est pas la même que l'on peut mener au nom propre.

Notre action, telle que je peux la voir et l'envisager actuellement, serait une espèce de troisième voie, qui

comme toute troisième voie est pleine des faiblesses et des contradictions, difficile à formuler, manquée de rigueur et de logique.

Je ne peux pas répondre aux questions que je viens de ~~me~~ poser par un oui ou par un non. J'essayerai, par la suite, dans la troisième partie, le rapport de deinde en ~~pro~~ consiste cette "troisième voie", mais il me semblait important de donner ~~certains~~ ~~précisions~~ ces précisions, nécessaires à la compréhension du problème.

II LES TRAVAILLEURS ETRANGERS EN FRANCE

a/ Chiffres

La France compte actuellement plus de 50 millions d'habitants. Sur l'ensemble de cette population, les statistiques du Ministère de l'Intérieur établies au 1er janvier 1970 recensaient 3.177.404 étrangers. Si l'on ajoute à ce chiffre bon nombre d'étrangers entrés en France clandestinement n'ayant pas été régularisés, on s'accorde pour situer le chiffre total des étrangers en France à environ 3.500.000 personnes.

Les étrangers vivant actuellement dans notre pays se répartissent en 101 nationalités...

616.750	espagnols
611.915	italiens
606.463	algériens
479.665	portugais
143.597	marocains
115.152	polonais
89.181	tunisiens
67.878	belges
51.629	yougoslaves
42.814	allemands
33.752	suisse

Le 34,8% dans la région parisienne

10,3% Rhône-Alpes

6,5% Provence-Côte d'Azur

6,3% Lorraine

b/ Histoire

1911.....	1.150.000	étrangers, soit	2,8%	population
1919	1.417.000	+++.....	3,5%	
1921	1.532.000		3,9%	
1926	2.505.000		6,5%	
1930	3.000.000		7,0%	

c/situation familiale

mariés: 68, approximativement pour toutes les nationalités,

mais

celibataires de fait: (celibataires, ou mariés ayant l'épouse au pays)

Tunisiens: 95,7%	} 80% du foyer
Marocains: 93,8%	
Algériens: 72,7%	
Portugais: 56,1%	

tandis que

Polonais: 40,8%

Italiens: 44,6%

Espagnols: 49,7%

Il apparaît, donc, clairement que la situation familiale est une variable particulièrement discriminatoire. Elle explicite l'existence de statuts d'immigration différents selon les nationalités.

(source: centre d'analyse du développement, avril 1970)

d/ logement

"Monsieur MAY observe que dans le Valenciennois, le 1/3 des étrangers habitent dans des zones vetustes, 30% dans des zones médiocres, 37,5% dans des zones bonnes ou passables. "

"Près de la moitié des étrangers vivent en habitat d'entreprise (H.B. N.P.C. essentiellement)."

(compte-rendu d'une reunion)

(voir aussi: 3, b)

3. STATU ADMINISTRATIF DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

a/ réguliers et clandestins

60 % des étrangers qui vivent en France y sont venus par leurs propres moyens soit clandestinement, soit munis d'un passeport touristique. Dans un cas comme dans l'autre, ils doivent faire "régulariser" leur situation (voir carte de séjour, carte de travail : 3 C).

Quant aux étrangers qui viennent en France "régulièrement" ils passent obligatoirement par l'intermédiaire de l'O. E. I.

L' O. E. I. a installé des "bureaux" dans les pays avec lesquels la France a passé des accords de main-d'oeuvre.

Les entreprises françaises ont à leur disposition deux modes de recrutement : souscrire des contrats de travail anonymes lorsqu'ils ne connaissent pas personnellement d'ouvriers étrangers ; ou bien des contrats "nominatifs" lorsqu'ils

connaissent des travailleurs ayant des connaissances professionnelles correspondant aux besoins de leur entreprise.

La sélection professionnelle est effectuée dans les pays d'origine par les techniciens français qui éliminent de nombreux candidats. Une sélection médicale s'y ajoute pour vérifier les aptitudes physiques de chaque immigré à la profession et assurer la protection sanitaire nationale.

Les candidats sélectionnés sont alors affectés à une entreprise déterminée. Un contrat de travail qui leur est expliqué en détail est établi et signé. Il ne reste plus qu'à les acheminer sur les lieux de travail.

5 680 000 immigrants ont été introduits en France par l'O. N. I. de 1946 à 1968. Cette immigration régulière ne représentait, ces dernières années, que 20 % des entrées en France, les pouvoirs publics acceptant "de régulariser" la situation de la plupart des clandestins. Depuis 1969, la "régularisation" n'est plus possible, en principe, que pour les portugais.

b/L'O.N.I., le commissariat, la mairie, le bureau de la main-d'oeuvre

mais le ~~xifre~~ chiffre de clandestins diminue de plus en plus depuis la mise en place d'une politique d'immigration et l'introduction des règles en principe impératives dont le contrôle est confié à des organismes soit spécialisés (O.N.I.) soit communs (commissariats, mairies)

Le lien entre titre de séjour et activité professionnelle est très formellement organisé (voir le tableau ci-joint qui a été produit par le centre d'analyse du développement)

Ne peut bénéficier de carte de séjour que l'étranger pouvant produire un contrat de travail ou une promesse d'embauche. L'embauche ne peut être effective que si le T.D. est en règle administrativement.

En cas d'introduction, l'employeur doit certifier que l'étranger pourra disposer d'un logement. Ne peut faire venir sa famille que l'étranger justifiant d'un logement suffisant. Or, ~~comme~~ un tel logement est particulièrement difficile à trouver pour un étranger compte tenu de la pénurie et du racisme ambiant. Dans le cas optimiste où il trouve ce logement, il lui faut pendant plusieurs mois, supporter pour lui seul un loyer élevé qui s'ajoute aux dépenses normales, le temps que l'Administration puisse constater l'exactitude de ses dires. Dès lors la procédure officielle d'introduction des familles est le plus souvent non utilisée par les T. I.

a/carte de séjour-carte de travail.

séjour

delivrée par les commissariats
de police

carte de résident temporaire →
avoir plus de 16 ans
validité: un an
déclarer tout changement de Dep.

↓
carte de résident ordinaire →
avoir plus de 16 ans
résider en Fr. depuis un an
valable 3 ans. renouvelable
seulement retirée s'il fait l'ob-
jet d'une mesure d'expulsion.

↓
carte de résident privilégié ↘
entré en Fr. à moins de 35 ans
3 années de présence ininterrom-
pue sur le territoire.
validité: 10 ans
renouvelable sur simple demande
retirée qu'en vertu d'un arrêté
du Min. de l'Intérieur.

travail

delivrée par la Direction Départementale
du travail et de la main-d'oeuvre.

carte temporaire
être titulaire de la c. de res. temporaire
validité: un an et une profession
départements spécifiés

↓
carte à validité limitée
être titulaire de la carte de res. ordinaire
validité: 3 ans
une ou plusieurs professions
un ou plusieurs départements

↓
carte ordinaire à validité permanente
10 ans de présence
ou: carte de résident privilégié.

↓
carte permanente
toutes les professions salariées
titulaire depuis 10 ans de la carte de
résident privilégié.

4. LES TRAVAILLEURS ETRANGERS ET LE MARCHE DU TRAVAIL

a/ le chômage

"En première analyse coexistent dans l'Arrondissement de Valenciennes des phénomènes contradictoires du point de vue de l'emploi. Simultanément on peut observer une proportion importante d'actifs étrangers, un niveau élevé de chômage, un solde migratoire négatif, une situation de sous-emploi. Cette contradiction se maintient dans le temps puisque le flux d'entrée des T.E. restent importants (environ 1.500 par an)"

"Le raisonnement le plus classique consiste à présenter l'appel à la population étrangère comme soldant un déficit de main-d'œuvre sur le marché du travail. Une situation de sous-emploi devrait ainsi s'accompagner par une décroissance marquée des effectifs étrangers. Or, c'est loin d'être le cas. Ce maintien des effectifs étrangers semble bien répondre plus à des problèmes qualitatifs que quantitatifs. Et pourtant les problèmes qualitatifs sont le plus souvent présentés comme étant quantitatifs. Reprenons ici quelques propos de chefs du personnel: "on préfère embaucher des français, mais quand on n'en trouve pas, on prend des étrangers" "ce qui nous aurait intéressé c'est de trouver de la main-d'œuvre locale, mais on n'a trouvé que quelques personnes" "

"Dans la logique de ces raisonnements, l'embauche-contrainte de travailleurs étrangers est présentée comme l'illustration de l'inexistence de chômage dans l'arrondissement."

"Au delà de ces appréciations spontanées, il s'agit de rendre compte d'une réalité bien plus complexe qui est liée à des situations objectives comme l'état des emplois offerts (b) les caractéristiques de la population active (c) les attitudes qu'elles engendrent chez les différents acteurs du marché du travail (employeurs, salariés, ministère du Travail...) (d)

b/ l'état des emplois offerts

"L'Arrondissement de Valenciennes offre une proportion importante d'emplois qui ont l'un ou l'autre ou encore simultanément les attributs suivants: sous-qualifiés, peu payés, pénibles, instables. Ces emplois se retrouvent en grand nombre dans les mines, le bâtiment et les Travaux Publics, les activités de montage sur chantier, mais aussi dans les entreprises marginales, souvent de petites tailles. Des telles entreprises sont d'autant plus nombreuses qu'elles sont solidaires d'activités qui

sont en voie de regression: industries extractives, sidérurgies... Ces emplois créent à l'intérieur de l'Arrondissement, un sous-marché de l'emploi distinct et dévalorisé."

c/ l'état de la population active

"Les emplois de ce sous-marché du travail ne trouvent plus que difficilement acquéreur auprès de la main-d'oeuvre française. (comme disait un jeune demandeur: "Je ne vais pas tout de même aller faire la mariolle sur les chantiers de l'autoroute) Celle-ci s'oriente vers les emplois mieux rémunérés, plus propres, plus sûrs, soit à l'intérieur de l'arrondissement soit à l'extérieur."

"Cette attitude doit aussi avoir pour effet de grossir les rangs des chômeurs (en grand nombre dans l'arrondissement et caractérisés par la longueur de la durée de leur chômage) de réduire les taux d'activité des jeunes pour qui la véritable entrée dans la vie professionnelle se fait après le service militaire"

d/ une tension

"Les faits énumérés engendrent une tension structurelle dont il est si facile de relever quelques signes:

Pour le mois de mai, août, novembre 1970, l'Agence pour l'emploi enregistre simultanément pour la zone de Valenciennes les chiffres moyens suivants concernant les non qualifiés (0-400): 748 offres d'emploi non satisfaites, et 1.169 demandes d'emploi non satisfaites."

"Réponse à la tension structurelle: réponse structurelle. Cette réponse a toute chance d'être établie de façon générale et d'être entrée dans les mœurs au point qu'elle est jugée le plus souvent comme normale"

"Quels sont les acteurs de cette réponse? Les principaux ce sont les employeurs individuels ou organisés professionnellement, les pouvoirs publics et en particulier le Ministère du Travail et de la Population, certaines catégories de la population active dont les C.A. individuellement ou collectivement (par l'intermédiaire de la politique d'émigration pratiquée par leurs pays d'origine)"

les textes entre guillemets, sont des extraits d'une étude réalisée par le "centre d'analyse du développement" aux 1971

Pour connaître en détail les réponses des différents acteurs de la tension, voir l'étude citée: Bâtiment Sciences Appliquées

e/~~exactes~~ conclusion

Il serait aussi intéressant d'étudier dans le détail d'autres problèmes comme le manque de personnel qualifié, l'insuffisance des moyens de formation professionnelle, la non-correspondance entre localisation des emplois et localisation de la main d'oeuvre, les fluctuations d'activité (soit parce que les entreprises se trouvent prises dans un mouvement conjoncturel national, soit parce qu'elles doivent répondre à des situations qui leur sont particulières comme le gonflement brutal du carnet de commandes par exemple) etc... mais tout cela dépasse les limites de mon étude qui se limite à constater que la réponse à cette tension est souvent l'appel à la main-d'oeuvre étrangère et qu'elle même est provocatrice de cette tension. Une fois de plus je me remets à l'étude citée.

6. L'ASSOCIATION "CONSEIL ET PROMOTION DES ETRANGERS"

a/ historique

- + anciennement U.F.N.A. (Union Franco-nord africaine)
- + association du type 1901
- + au début c'en'était qu'un simple bureau de service social avec une secrétaire.
- + plus tard, un petit foyer d'hébergement pour T.E. célibataires
- + nouveau souci: scolarisation (rattrapage) des enfants étrangers (1962)
- + en 1967, six éducateurs et un éducateur-chef.
- + année scolaire 1967-68: une équipe de moniteurs techniques est mis en place pour un "centre de pré-apprentissage"
- + actuellement "centre de rattrapage scolaire et pré-apprentissage" en internat. 60 jeunes de 15 à 17 ans.
- + parallèlement: monitrices d'enseignement ménager.
- + parallèlement: cours d'alphabétisation pour adultes.
- + En 1968: Démarches pour la construction d'un foyer
- + travaux commencés en 1968 et à peu près terminés en 1969
- + le Fond d'Action Sociale accorde son soutien financier, les H.L.A. assurent la construction, le Crédit Foncier assure une partie du coût de l'opération.
- + un nouveau bâtiment est ajouté au foyer. (1970)
- + projet de construction d'un nouveau foyer à Crespin. (1970)
- + début des travaux pour le nouveau foyer (1971)
- + nouveau projet d'un troisième foyer (1970)
- + l'association a toujours eu le souci de la sensibilisation de la population sur les travailleurs migrants.

b/ but

"favoriser l'interpénétration des cultures ~~européennes~~, non par l'affaiblissement des unes au bénéfice des autres, mais par des échanges constants entre les hommes et les groupes"

(rapport d'activités 67-68)

Pour donner une idée des grandes lignes de l'association, faisons une petite liste des mots qui reviennent le plus souvent dans les brochures publicitaires: RENCONTRE, DIALOGUE, SOLIDARITE, ANIMATION, ACCUEIL, PROMOTION.

Accueil et Promotion des Etrangers

Association déclarée à la Sous-Préfecture de Valenciennes sous le n° 3483

N° I.N.S.E.E. 989 59 060 0006



QU'EST-CE QUE L'A. P. E. ?

C'est un lieu de **RENCONTRE** et de **DIALOGUE** qui réunit tous les hommes de bonne volonté, quelles que soient leur origine ethnique, leur nationalité, leur situation sociale, leurs opinions politiques ou religieuses. Rencontre et Dialogue, fondés sur l'égalité foncière que nous reconnaissons en tout homme et qui nous amènent à nous rapprocher par-delà les différences qui marquent notre appartenance à un milieu socio-culturel.

C'est un mouvement de **SOLIDARITE** qui nous appelle à nous engager en vue du « développement solidaire et intégral de tout l'homme et de tous les hommes ».

C'est un service d'**ANIMATION** qui suscite, coordonne et soutient toutes initiatives, privées ou officielles, susceptibles de concourir à l'**ACCUEIL** et à la **PROMOTION** des étrangers.

*
**

Association privée (loi de 1901), l'A.P.E. apporte depuis 1952, dans l'arrondissement de Valenciennes, son concours le plus large :

- **aux Migrants**

Pour les aider à faire face à tous les problèmes qu'ils rencontrent dans leurs conditions d'existence en France (logement - aide sociale et administrative - alphabétisation et promotion).

- **au milieu d'Accueil**

Pour aider tous ceux qui sont en contact avec les étrangers (à titre personnel ou professionnel), à résoudre, au mieux des intérêts de chacun, tous les problèmes relatifs à leur adaptation et à leur épanouissement.

N'hésitez donc pas à faire appel à nous. Autant que possible, nous essaierons de mettre à votre disposition les moyens techniques dont nous disposons.

UNE ACTION A VOTRE PORTÉE...

VOUS POUVEZ, par exemple :

- rencontrer des étrangers, en les faisant participer à vos activités (Maison de jeunes - club - association de parents d'élèves, etc...);
- faire connaître leurs problèmes en organisant des soirées d'information et des réunions-débats ;
- voir avec les directeurs d'école et les parents si des enfants étrangers auraient besoin d'être aidés dans leurs études ;
- devenir moniteur et, si besoin est, envisager la possibilité d'organiser un cours d'alphabétisation dans votre quartier ;
- constituer avec vos amis une équipe locale d'Accueil et Promotion ;

ADHÉREZ ET VERSEZ VOTRE COTISATION

C. C. P. Lille 2684 - 28

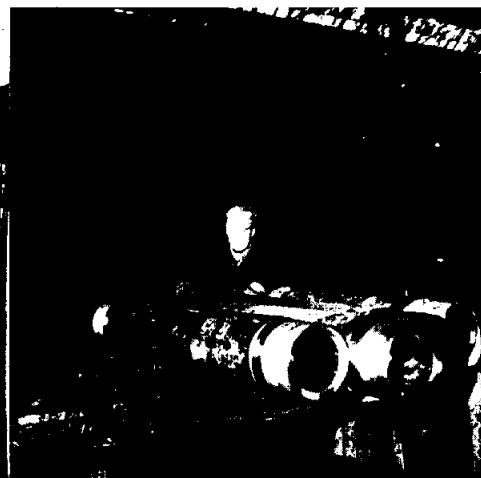
L'A.P.E. peut :

- vous faire connaître des travailleurs étrangers ;
- mettre à votre disposition une documentation ou un animateur pour vos réunions-débats ;
- vous indiquer les cours fonctionnant dans votre quartier et vous mettre en contact avec des personnes faisant de l'alphabétisation ;
- aider ceux qui veulent être moniteurs à s'informer et à se former ;
- vous recevoir, si vous le désirez (sur rendez-vous - tél. 46.19.58).

dans le valenciennois 1 habitant sur 10 est étranger

ouvrir les yeux

Ils contribuent
au développement
économique
de notre pays



accueillir

Ils partagent notre vie :
- au travail
- dans notre quartier



aider à la promotion

Ils veulent :
- s'instruire
- acquérir une formation
professionnelle

ACCUEIL ET
PPROMOTION DES
ETRANGERS

26, avenue de Saint-Amand — 59 - VALENCIENNES

C.C.P. A.P.E. 2684 28 Lille

Ph. POUTY, Valenciennes - maitez cambrai-paris

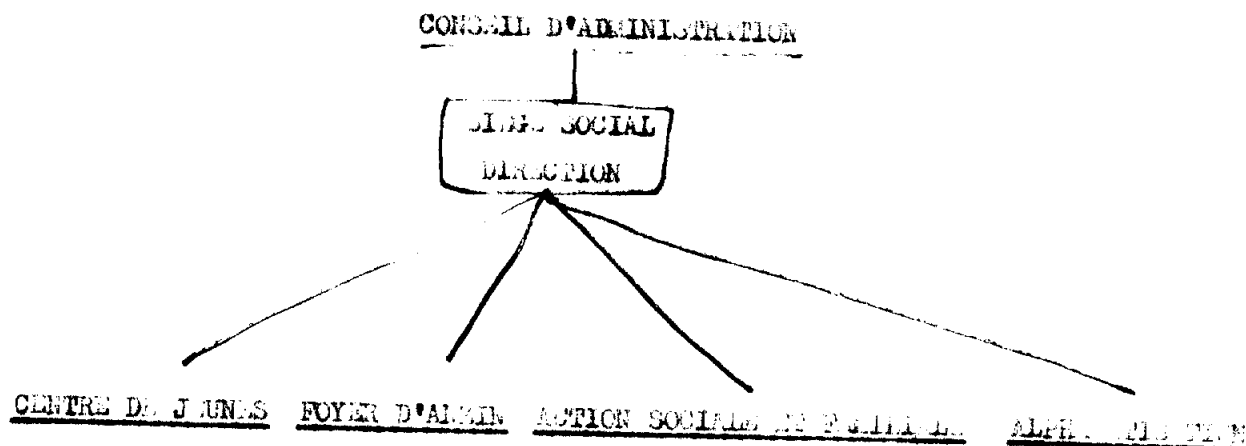
~~manuscrit~~ extraits d'un texte de J.-M. DEBLON ,
président de l'association.

"Ni paternalisme suranné ni idéalisme contestataire, notre association récuse ces deux alternatives. Elle desire à la fois s'engager le plus efficacement possible dans l'action socio-éducative qui fera des immigrés des "hommes-debout", et à la fois agir sur les structures et les mentalités pour transformer cette société qui, tournée exclusivement vers le profit, bafoue et écrase les petits, surtout les plus démunis d'entre eux."

"Dénoncer l'injustice, contester le système nous semblerait de pure forme, si dans le même temps, nous ne prenions notre part, au coude à coude avec les intéressés eux-mêmes, des tâches éducatives et sociales qui peuvent transformer leurs conditions d'existence aujourd'hui et leur permettre demain de se sentir pleinement conscients et responsables"

"D'ailleurs nous sommes bien conscients que ce combat que nous menons avec et pour les immigrés ne doit pas être isolé de la lutte qu'il faut poursuivre, à tous les plans et par delà les frontières pour que soit reconnue et concrétisée dans les faits, l'égalité foncière de tous les hommes"

a/organigramme



Gerent

Adjoint

Animateur

chaque service est dirigé par un chef de service, responsable du personnel et de l'équipement, en liaison étroite avec le directeur de l'association.

travaillent au siège social, 3 salariés et 15 bénévoles

"	foyer	6	"	3	"
"	centre de j.	26			
"	alphabétisat.	2		20	"
"	ac. sociale	3			
"	ac. familiale	7		18	"

Accueil et **P**romotion des **E**trangers

Association déclarée à la Sous-Préfecture de Valenciennes sous le n° 3483

N° I. N. S. E. E. 989.59.606.0006

rapport d'activités

1967 - 1968

A. P. E.

26, AVENUE DE SAINT-AMAND

59 - VALENCIENNES

TELEPHONE 46.19.58 - COMPTE CHEQUES POSTAUX LILLE 2684-28

Qu'est-ce que l'A. P. E. ?

C'est un lieu de **RENCONTRE** et de **DIALOGUE** qui réunit tous les hommes de bonne volonté, quelles que soient leur origine ethnique, leur nationalité, leur situation sociale, leurs opinions politiques ou religieuses. Rencontre et Dialogue, fondés sur l'égalité foncière que nous reconnaissons en tout homme et qui nous amènent à nous rapprocher par-delà les différences qui marquent notre appartenance à un milieu socio-culturel.

C'est un mouvement de **SOLIDARITE** qui nous appelle, au-delà des bonnes intentions, à nous engager dans la voie d'un dialogue constructif en vue du « développement solidaire et intégral de tout l'homme et de tous les hommes ».

C'est un Foyer **d'ANIMATION** au service des individus et des groupes, qui suscite, coordonne et soutient toutes les initiatives, privées ou officielles, susceptibles de concourir à l'**ACCUEIL** et à la **PROMOTION** des étrangers.

La responsabilité du milieu d'accueil

L'action d'une association privée, si puissante et organisée soit-elle, ne remplacera jamais celle des individus et des groupes qui — au niveau du quartier, de l'usine, du chantier — constituent le véritable milieu d'accueil dans lequel doivent s'insérer les étrangers.

L'A.P.E. n'entend pas avoir le monopole de l'action sociale auprès des étrangers et se substituer aux particuliers et aux collectivités. Chaque personne, chaque groupe se doit d'assumer librement mais intégralement la responsabilité qui lui incombe à cet égard.

Ainsi l'accueil des étrangers est l'affaire de tous et c'est ensemble que nous devons la réaliser. C'est ensemble que nous devons favoriser leur promotion.

Au service des personnes

1) Les Migrants

Depuis sa création l'A.P.E. a mis en place un certain nombre de services destinés directement aux étrangers :

- des permanences sociales ;
- des cours d'alphabétisation ;
- des centres familiaux et des cours de promotion féminine ;
- un centre de jeunes ;
- un foyer d'hébergement. (voir pages suivantes)

2) Le milieu d'accueil

Les responsables des différents services de l'A.P.E. sont également à la disposition des personnes qui — à titre personnel ou professionnel — se trouvent en contact avec les étrangers pour les aider à résoudre, au mieux des intérêts de chacun, tous les problèmes relatifs à leur adaptation et à leur épanouissement.

**N'hésitez donc pas à faire appel à nous.
Autant que possible, nous essaierons de vous
aider et de mettre à votre disposition les
moyens techniques dont nous disposons.**

Nous vous rappelons que l'A.P.E. n'est pas une « œuvre de bienfaisance » distribuant secours et aumônes, cependant nous pouvons étudier avec vous chaque cas particulier et envisager avec les autres organismes sociaux « le dépannage » qui s'impose.

De même, si dans votre secteur, un groupe d'étrangers souhaite apprendre à lire et à écrire le français, nous pouvons vous aider à organiser des cours d'alphabétisation et nous vous mettrons en rapport avec les organismes et personnes susceptibles de vous apporter leur collaboration.

Au service du développement

Un peu partout en France, des groupes se constituent qui ont le souci du développement harmonieux, de la communauté humaine où l'étranger n'est pas un être à part mais un « élément particulier dans une société, une mais différenciée ».

L'objectif de l'A.P.E. et des autres équipes-sœurs, avec lesquelles elle est en relation, c'est de « favoriser l'interpénétration des cultures, non par l'affaiblissement des unes au bénéfice des autres, mais par des échanges constants entre les hommes et les groupes. »

Le développement des relations humaines avec les travailleurs migrants est l'une des chances les plus sérieuses pour l'harmonie de la vie internationale et les moyens de formation humaine, sociale et professionnelle qu'elles donnent à ces hommes sont une contribution non négligeable au développement et à la croissance économique de leur pays.

Le Foyer d'Anzin

Le Foyer du Travailleur a ouvert ses portes le 1^{er} juillet 1967 aux travailleurs français et étrangers ainsi qu'aux étudiants isolés.

Au 30 avril 1968, 110 locataires sont recensés au Foyer qui peut en accueillir 180. Il faudra sans doute encore plusieurs mois avant de « faire le plein » et de pouvoir ainsi faire face aux difficultés financières. Malgré tout, oubliant ces soucis de gestion, le gérant du Foyer peut déjà apporter un bilan très positif de ces quelques mois de vie au Foyer.

L'Accueil

Sur le plan pratique, les personnes qui logent au Foyer trouvent une chambre individuelle dans un appartement qui en comprend cinq ou six ainsi qu'une « cuisine-séjour » où chacun a la possibilité de faire la cuisine, il trouve par ailleurs une salle de loisirs et de cours, TV, jeux, club-photo, bibliothèque, etc...

De prime abord, il semblerait qu'il n'y ait pas de problème pour le locataire qui s'installe dans ce logement neuf. Pourtant, il y a une nécessité d'accueillir vraiment chaque travailleur, d'engager avec lui un dialogue, de faciliter son adaptation dans ces petites communautés qui naissent dans les différents appartements du Foyer. Aussi nous essayons de rendre visite aux travailleurs ; c'est bien souvent pour des besoins matériels ; c'est parfois aussi pour discuter avec eux, tout en buvant un café et pour partager leurs soucis (réduction des heures de travail, chômage menaçant, séparation de la famille, etc...). Cet accueil toujours recommencé est un aspect primordial de notre travail, car c'est là sans nul doute, que le travailleur s'exprime et attend une réponse.

Loisirs et promotion

Si le travailleur trouve au Foyer satisfaction au point de vue logement, il nous faut aussi lui offrir des moyens de détente et de culture. Les moyens de détente sont sans doute très utilisés, baby-foot, billard, ping-pong et TV.

Dans le domaine culturel, nous essayons de mieux utiliser les programmes de TELEVISION (discussions de films, télé-club), le CLUB-PHOTO, qui vient d'être installé, réunit déjà une dizaine d'« amateurs » qui s'initient à la technique de la prise de vue, du développement et de l'agrandissement. Sans doute faudra-t-il aussi consolider le club « THEATRE et EXPRESSION » qui a fait ses débuts le mois dernier et qui rassemble une dizaine de travailleurs français et algériens. Tout récemment également, une BIBLIOTHEQUE a été mise à la disposition des locataires qui peuvent non seulement emprunter des livres, mais également disposer d'une salle de lecture, en cours d'aménagement.

Une mention toute particulière doit être faite pour le COURS D'ALPHABETISATION qui fonctionne au Foyer depuis novembre dernier et permet aux travailleurs d'origine étrangère de s'initier à la langue française.

On parle aussi de LOISIRS SPORTIFS mais... attendons les beaux jours pour dénombrer au Foyer les amateurs de ballon (volley, foot, basket) ou d'autres sports.

En conclusion, il faudrait laisser la parole aux locataires pour qu'ils disent eux-mêmes ce qu'ils pensent du Foyer. Nous le ferons sans doute la prochaine fois. En attendant nous pouvons dire que la plupart des locataires sont unanimes à apprécier les services que leur rend le foyer et s'y sentent à l'aise.

C. WITDOUCK.



pour une participation journalière de

3,50 frs

chacun dispose :

- d'une chambre individuelle confortable avec chauffage central.

(fourniture et blanchissage de la literie)

- d'une salle de séjour - cuisine commune à 8 personnes.

(fourniture gaz - eau chaude et froide)

- d'installations collectives :

Douches.

Salle de réunion, d'étude et de jeux,

Télévision, Bibliothèque,

Terrain de Sports, etc....

**Pour tous renseignements,
rue du Nord ANZIN**

**s'adresser au :
(derrière la cité carpeaux)**

**Gérant du Foyer
Tél. 46.90.69**

- Activités de loisirs (culturales ou sportives), rencontres avec l'extérieur, participation à des camps ou chantiers de travail, rencontres de jeunes dans les clubs et centres sociaux, rencontres sportives, etc. ;

Centre de Jeunes

• Contactez l'association pour connaître les modalités de fonctionnement et les tarifs.

ALPHABÉTISATION - PROMOTION

26, avenue de Saint-Amand, VALENCIENNES - Tél. 46.19.58

CENTRES A.P.E.

- **ANZIN**
Foyer - Rue du Nord
- **VALENCIENNES**
26, avenue de Saint-Amand
- **WALLERS-AREMBERG**
C.E.G. du Bosquet

(INSCRIPTIONS le lundi soir à 18 h 30)

COURS

le soir
et
le dimanche matin

SESSION INTENSIVE

en Août

COURS ÉDUCATION NATIONALE

■ CONDÉ-sur-ESCAUT	Annexe Lycée Wallon	Avenue du Défriché
■ DENAIN	École Michelet	Rue P.-Bériot
■ ESCAUTPONT	Centre Dréville	Houillères Nationales
■ FRESNES-sur-ESCAUT	Centre Soult	Houillères Nationales
■ ONNAING	École des Garçons - Centre	Rue Jean-Jaurès
■ QUIÉVRECHAIN	C.E.G.	218, rue de Quesnoy

(Se renseigner auprès des directeurs)



Devenez Moniteur bénévole

Pour les **ADOLESCENTS** d'origine étrangère :

- Rattrapage scolaire et préformation professionnelle en vue de leur insertion socio-professionnelle (en internat ou externat).

ACTION SOCIALE ET FAMILIALE

2, rue Emmanuel-Rey, VALENCIENNES - Tél. 46.51.36 - 46.68.92

AU SERVICE DES MIGRANTS et de leurs familles

Interventions et dépannages sociaux et administratifs.

(Emploi - Logement - Sécurité Sociale - Allocations Familiales, etc...)

Orientation scolaire et professionnelle - Liaisons avec les Services Sociaux -

Action socio-éducative familiale.

(cours et visites à domicile)

PERMANENCES SOCIALES

- | | |
|---------------------------------|--|
| ■ ANZIN, Foyer
Rue du Nord | tous les jours de 17 à 19 h
sauf samedi |
| ■ VALENCIENNES
2, rue E.-Rey | tous les jours de 10 à 18 h
sauf samedi |

EN 1970

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| * Visiteurs reçus | 11.818 |
| * Visites à domicile | 5.779 |
| * Interventions et Liaisons Sociales | 14.199 |

CENTRES FAMILIAUX

COURS DE PROMOTION FÉMININE

ALPHABÉTISATION

PROMOTION FAMILIALE

JEUNES FILLES

- BRUAY-THIERS, 45, rue du Nord

Mercredi
Vendredi
après-midi

Lundi
après-midi

*

- CONDÉ-sur-ESCAUT, N° 27, rue B - Cité Défriché

*

Mercredi
après-midi

Jeudi
après-midi

- DENAIN, Centre Social - Faubourg Duchâteau

Lundi
Mercredi
après-midi

Mardi
après-midi

*

- MAING, 42, av. Pâquerettes

*

*

Jeudi
matin

- QUIÉVRECHAIN, C.E.G. - 218, rue du Quesnoy

Mardi
Vendredi
après-midi

*

*

- BEUVRAGES
■ MARLY
■ VALENCIENNES (La Briquette - Fg de Cambrai)

se renseigner au CENTRE SOCIAL

LE FOYER DU TRAVAILLEUR

250 lits

Rue du Nord, ANZIN - Tél. 46.90.69

POUR UNE PARTICIPATION JOURNALIÈRE DE

4,50 F

chacun dispose :

- d'une **chambre individuelle** confortable avec chauffage central
(fourniture et blanchissage de la literie)
- d'une **salle de séjour - cuisine**
(fourniture gaz - eau chaude et froide)
- d'installations collectives :
Douches,
Salle de réunion, d'étude et de jeux,
Télévision, Bibliothèque,
Terrain de sports, etc.

CONDITIONS D'ADMISSION

(réservé aux hommes seulement)

- Avoir un emploi salarié
- Verser une caution de 35 Francs.
- Régler d'avance la participation aux frais d'hébergement.
(Avant le 10 de chaque mois).

Bientôt, un Foyer de 300 Lits à CRESPIN

ADHÉREZ ET VERSEZ VOTRE COTISATION

C. C. P. Lille 2684-28

7. GEOGRAPHIE DU FOYER

(pour tous les détails et plans concernant le foyer, voir l'étude réalisée en mars; situons-nous, quand-même dans le foyer)

a/le foyer et le centre urbain

(voir la feuille adjointe à la fin du chapitre)

b/le foyer dans le quartier

Le quartier qui entoure le Foyer est essentiellement ouvrier. Situé à environ 1K 500 du centre de la ville d'Anzin, il comprend une cité des H.L.A. departementaux et une cité des Bouillères et de Vallourec (métallurgie)

Dans les environs immédiats du foyer, les bâtiments datent de la même époque et ont été mis en service au même temps que celui-ci. Les familles sont arrivées peu-à-peu, à la même cadence que les locataires du foyer, ce qui a été un avantage en ce qui concerne l'intégration du foyer dans le quartier.

Si l'on ne tient pas compte des petites difficultés momentanées, l'intégration du foyer au quartier s'est faite sans douleur. Actuellement, les voisins viennent de temps en temps, prendre un verre avec nous au bar du foyer, et ils n'ont pas d'inconvénient à faire venir leurs enfants aux séances de cinéma qui ont été programmées pour eux cette année.

Il faut, quand même dire, que, à mon avis, le foyer représente un pourcentage trop grand d'étrangers dans le quartier, par rapport à la population française. 250 et 300 respectivement.

c/l'équipement collectif du foyer

Grande salle-bar-cinéma-réunion... (1)

Salle d'accueil (1)

Salles de Télé (3)

magasins (2)

salle de douches (2)

bureau (1)

salle de cours (1)

garages (velos, mobylettes...) (3)

projet de salle calme (1)

(Il est situé au sous-sol et ses dimensions sont à-peu-près de 100 m2)

d/les appartements

La vie dans le foyer a été pensée en trois temps: le premier est celui de la vie en commun (équipement collectif) à ce niveau-là, le locataire peut rencontrer tous les amis du foyer et de l'extérieur.

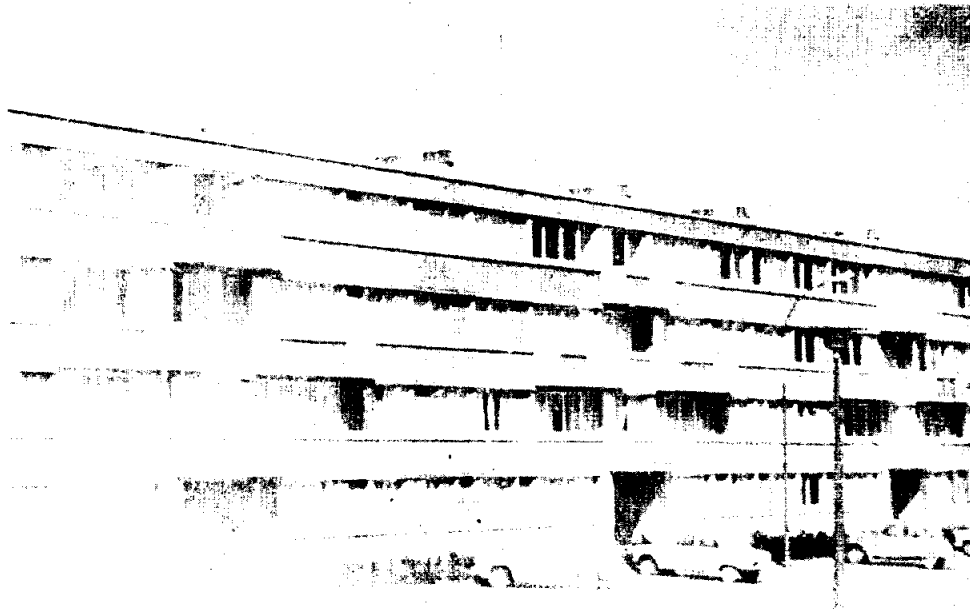
Le deuxième temps est la vie dans l'appartement. En effet, les locataires logent par petits groupes de 5, 6 ou 7 dans des appartements familiaux F3 et F4, aménagés en petites chambres par des cloisons amovibles. Il est bon de préciser que chaque utilisateur possède une clé lui permettant d'ouvrir la porte d'entrée de l'appartement (serrure passe-par-tout-), ainsi que la clé de sa chambre. Une cuisine complètement équipée (sauf batterie et vaisselle), un W.C., une salle d'eau et un séchoir complètent cet ensemble.

Le troisième temps est celui de la vie individuelle dans la chambre. Les locataires payent 4850 pour une chambre individuelle et 3880 pour une collective. Dans ce prix on y comprend le gaz, l'eau, l'électricité, le blanchissage des draps, le chauffage, les loisirs collectifs organisés dans le foyer.

a/ 75% des chambres du foyer sont individuelles. Les conditions financières ne nous permettent pas d'avoir, comme il serait désirable, tout l'effectif en chambres individuelles.

Nous pensons, quand même, qu'il est très important pour un travailleur d'avoir cette possibilité d'isolement géographique. La chambre comprend un lit, deux couvertures, une armoire, une table, une chaise et une ampoule. (une fenêtre et un rideau)

pour les travailleurs étrangers

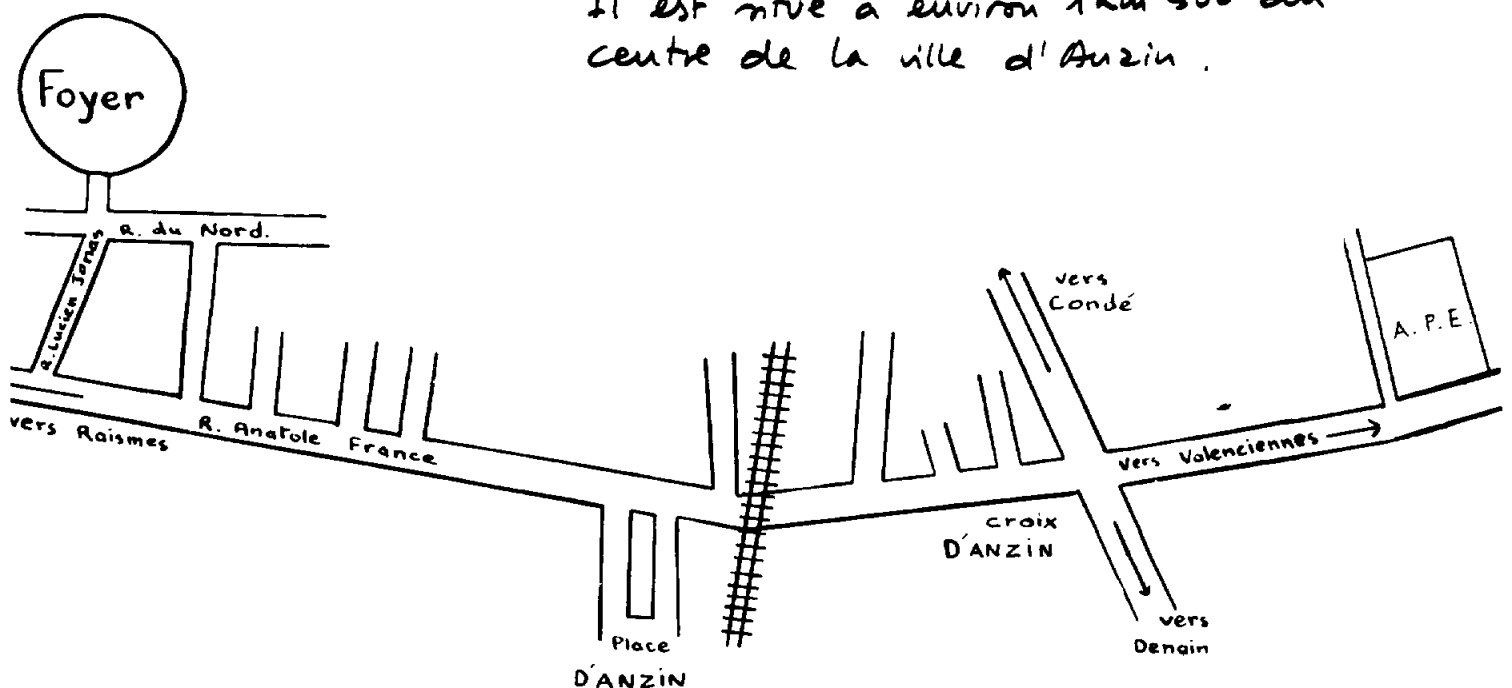


UN FOYER

(~~100~~ LITS)
250

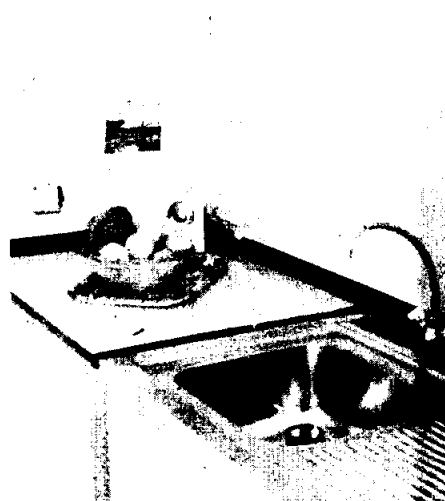
à ANZIN - Rue du Nord

Il est situé à environ 1km 500 du
centre de la ville d'Anzin.

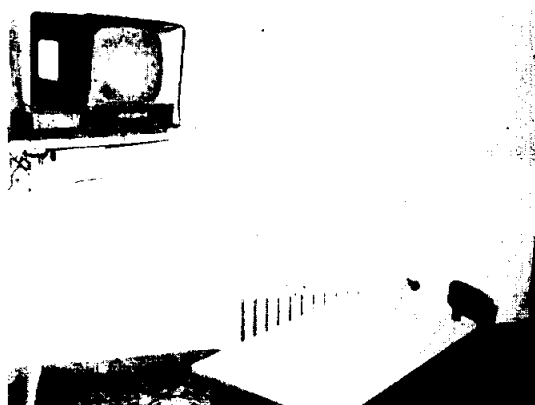


dans ce Foyer, pour chaque travailleur :

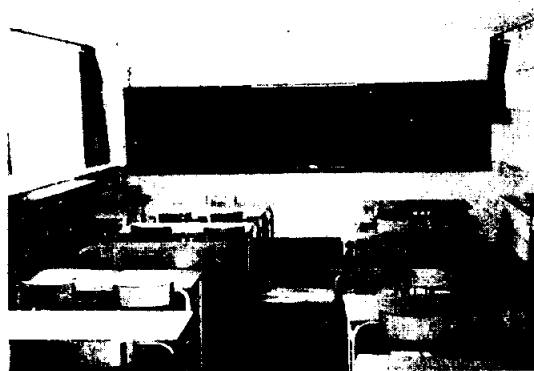
- Une chambre individuelle
- Une cuisine-séjour



- Un équipement collectif



une salle de réunion



une salle de classe

avec

- CHAUFFAGE CENTRAL
- DOUCHES
- SALLES DE RÉUNION
(et Télévision)
- SALLES DE CLASSE
- TERRAIN DE SPORT

POUR TOUS RENSEIGNEMENTS S'ADRESSER A

I'A.P.E.

26, Avenue de Saint-Amand 59 VALENCIENNES

Tél. 46.19.58

8. LES LOCATAIRES DU FOYER

a/ nationalité

A. Marocaine

T	Tunisienne ...	92
M	Marocaine.....	55
A	Algérienne....	47
F	Française.....	30
P	Polonaise.....	4
E	Espagnole.....	4
D	Divers.....	8

+ à noter la grande majorité nord-africaine

+ tous les chiffres correspondent au 1 juin 1971 (fin du stage)

b/ situation familiale

+ tous les locataires du foyer sont des célibataires de fait.

+ 74 sur 250 sont mariés, avec la femme au pays.

c/ comment sont venus au foyer?

	M	A	T	F	P	E	divers
par ses propres moyens	35	14	81	1	1	0	5
par l'intermédiaire de l'entreprise	17	33	12	29	3	4	3

+ soit 157 par ses propres moyens

98 par l'intermédiaire de l'entreprise

+ 70 ~~chambres~~ ^{lits} sur 250 sont loués d'avance aux entreprises

+ 50 ~~chambres~~ sur 250 sont payées directement par l'entreprise

✓ âge

M	A	T	F	P	E	Divers	
4	0	18	1	0	0	0	18-20
35	15	49	10	1	2	5	21-30
11	13	21	8	1	1	3	31-40
2	8	4	7	0	0	0	41-50
1	10	0	4	1	0	0	51-60
0	1	0	0	1	1	0	60 et +

- il apparaît que presque le 50% des locataires ont de 21 à 30 ans.
- + les tunisiens constituent la population la plus jeune du foyer.
- + le 25% des locataires ont de 31 à 40 ans

III. DONNER UNE REPONSE
(troisième temps)

Essayons de définir une politique générale d'animation telle que nous l'avons plus ou moins explicitée. Il s'agit, là, d'une espèce de progression pédagogique qui tout en étant assez claire dans ses premières étapes, est confuse quant à ses buts derniers.

1. ACCUEIL

On s'est souvent posé le problème et on s'est souvent cherché à ne pas rater cette première étape de notre travail. Dernièrement, encore, des travaux ont été effectués pour transformer ce qui était un bureau tout couvert, en salle d'accueil qui ne respire plus les papiers ni la gestion. On essaye de réduire au maximum tout ce qui est bureaucratique (on est, quand même obligés de remplir pas mal des papiers) pour marquer une différence avec l'usine, le commissariat, le bureau de la main-d'œuvre;

Comme j'ai déjà montré dans le premier récit, on commence par lui montrer sa chambre, lui montrer les locaux collectifs, lui présenter les camarades de même nationalité. Sa façon de vivre au foyer, et de le ressentir par la suite, et surtout sa participation à la vie collective, dépendant pas mal de cette première impression. En général, le nouveau arrivé, habitué à un autre traitement, il sera étonné de cet accueil et il n'évitera pas toujours la méfiance à l'égard d'une personne qui le reçoit "avec le sourire".

Le règlement de la maison est presque inexistant, mais on est assez exigeant quant à la propreté dans les appartements (les femmes de ménage passent deux fois par semaine) le silence à partir d'une certaine heure (étant donnés les différents horaires de travail) le paiement personnel du loyer (il ne faut pas oublier que⁶⁵ tourne seulement par les loyers reçus), le respect du matériel...

Plus que sur un règlement écrit (on l'a, mais on ne le donne plus) on insiste pendant les premières entretiens sur le fait qu'on est 250 dans la maison, avec des horaires, des nationalités, des habitudes différents. Tout le "règlement" en découle.

Autrement, les portes sont ouvertes jour et nuit; les télévisions et les torches à peu près jusqu'à minuit; le bar jusqu'à 23 heures. Il est "interdit" de faire coucher quelqu'un dans la maison (l'exception existe toujours), et l'on demande d'être avertis si l'on emmène quelqu'un dans la journée.

La vie d'une personne dans la maison se passe en trois temps, et il faut que cela soit bien clair dès le début: chambre-appartement-parties communes. (voir 11,7,d)

2. GESTION

Je disai, donc, que notre action est, d'abord, accueil. Mais je me presse à dire contre tous les "purs" de l'animation, qu'elle est en suite gestion et que cela remplit une bonne partie de notre temps. Animation, chez nous, veut dire solution aux problèmes matériels qui se posent à un célibataire seul. Animation veut dire, même si l'on n'aime pas la formule, pouvoir offrir le maximum par le minimum d'argent. Animation veut dire propreté, matériel de qualité. Animation veut dire ramasser tous les loyers du mois avant le 25 pour pouvoir continuer à tourner le mois suivant. Animation veut dire, faire cela sans avoir mine de gestionnaire ni de marchand de sommeil. Animation veut dire changer une serrure qui ne marche plus, réparer ou faire réparer un gaz qui est tombé en panne, et, à l'occasion déboucher un vide-ordures qui ne coule plus. Animation veut dire être toujours à la portée

A.P.E.
Foyer du Travailleur
Rue du Nord - ANZIN -
Tél : 46.90.69

CE QU'IL FAUT SAVOIR

- CONDITIONS D'ADMISSION

Pour entrer au Foyer il faut :

- avoir un emploi salarié
- verser la caution (qui sera remboursée au moment du départ sauf s'il a lieu avant un mois de présence).
- Régler d'avance (pour le 10 de chaque mois) la participation aux frais d'hébergement.

- CE QUI EST CONSEILLE

- ne pas enfoncer de clou dans les murs ou cloisons
- bien utiliser les vide-ordures
- ne rien jeter par les fenêtres
- respecter l'utilisation des pièces (cuisine - chambre W.C.)
- bien aérer les chambres, les tenir propres et rangées
- respecter le sommeil et le repos des camarades (moteur de mobylette à l'intérieur du foyer - transistor - électrophone...)
- avertir le gérant en cas d'accident, incendie ou maladie qui nécessite la venue du médecin.

- IL FAUT EVITER

- Les jeux d'argent
- les réunions politiques, syndicales ou commerciales dans le foyer
- les quêtes et collectes, distribution de tracts...
- d'entreposer des armes
- d'amener des animaux au foyer
- de faire sécher le linge dans les chambres ou sur les blacons

- NOTEZ BIEN

Chacun doit se sentir RESPONSABLE du matériel individuel ou collectif mis à sa disposition.

LA DIRECTION N'EST EN AUCUN CAS RESPONSABLE DE LA DISPARITION DES OBJETS PERSONNELS DES PERSONNES HABITANT LE FOYER.

L'accès du foyer n'est pas autorisé aux personnes étrangères sauf autorisation du Gérant.

beaucoup de ce que l'on respire au bureau.

Mais au bout de quatre ans de roulement, on s'est aperçu qu'il n'était plus possible de continuer dans ces conditions-là. Si j'ai été embauché au foyer, c'était d'abord pour venir en aide à l'animateur en place depuis quatre ans (un pré-stagiaire est aussi au foyer depuis deux ans) et dans un essai de franchir cette étape qui, seul, un travail d'équipe pouvait franchir.

3. ANIMATION

Bien sur, il fallait franchir cette étape, il fallait aller plus loin, mais la voie n'est plus aussi claire que pour les étapes précédentes que je viens de décrire. Disons que ce que l'on pourrait appeler le "besoin ressenti" s'arrête là, et que à ce moment-là, comme je disais avant, on veut la paix et on a le droit à la paix.

J'ai l'air de dire qu'ici on est content, l'air c'est le paradis, le foyer le deuxième paradis et que l'on nage dans le bonheur. Je suis très loin de cela, mais je ne suis pas loin de penser que malheureusement les gens sont contents et j'en ai déjà dénoncé les raisons. (Je parle en général et j'oublie volontairement les exceptions inévitables)

Nous serons tous d'accord pour dire que l'on ne peut pas s'arrêter là, qu'il faut réveiller des besoins endormis, que c'est peut-être là la vraie animation. Mais il ne faut pas se tromper sur le sens de cette action: cette étape-là, demande une prise de position beaucoup plus explicite. Les voies sont multiples et se désignent souvent avec des mots très ambigus: Promotion et politisation peut vouloir dire la même chose ou peut vouloir dire des choses tout à fait différentes. Il s'agit pour moi, de ~~l'animation~~ deux voies dont la jonction est difficile et nécessaire.

L'une prend le travailleur dans sa situation individuelle et vise à une promotion, bien sur, partielle, mais, peut-être plus solide et adaptée. L'autre voit le travailleur dans

le contexte de la lutte des classes et vise à une politisation qui s'attaque aux vrais problèmes dans sa globalité, mais qui, peut-être aussi est moins adaptée à une situation précise et moins solide à longue échéance. Ma conviction actuelle (notre conviction plus ou moins explicitée) est que l'on ne peut pas faire un choix exclusif entre ces deux voies et que notre rôle ne peut être identifié à celui du chef de personnel ni à celui du délégué syndical ni à celui du gestionnaire ni à celui du militant ni à celui du surveillant, ni à celui du bon copain gentil, gentil...

4. NOTRE RÔLE

Le rôle de chacun de nous trois est, évidemment différent. Je crois que chacun de nous apporte davantage sur un aspect différent de la vie de la maison. Faute d'une équipe ~~en~~ cohérente, l'on s'aperçoit que ces aspects ne vont pas toujours dans le même sens. Disons que nos efforts ne sont pas souvent coordonnés. Mais je vais essayer de trouver les points communs, ce que l'on pourrait appeler le rôle de l'animation dans le foyer, telle que nous l'avons plus ou moins explicitée.

a/ Multiplier les occasions de rencontre.

b/ Profiter de tout pour être et vivre avec: Dans la mesure où les gens seront conscients de former une collectivité, ils prendront conscience d'une vie collective plus élargie.

c/ Faire tourner la maison du point de vue matériel.

d/ Profiter jusqu'au bout (tirer tout le ~~jus~~ jus) une chose comprise, demandée ou ressentie par la "collectivité".

e/ Ne pas forcer des activités qui n'arriveraient pas "naturellement" ou qui ne répondraient pas à un besoin vrai et ressenti.

5. ACTIVITES EXTRAORDINAIRES

Outre la vie courante, les activités extraordinaires existent. (On a regretté dès le départ, la formule de clubs permanents parce qu'on a jugé qu'elle n'est pas adaptée à notre population)

Je pourrais énumérer toute une suite d'activités réalisées et en faire un bilan. Je préfère donner rapidement quelques exemples qui montrent le genre "activité extraordinaire" qui existe dans le foyer.

a/la grande salle

Pour répondre à "multiplier les occasions de rencontre", une des activités les plus importantes depuis mon arrivée, a été l'aménagement d'une grande salle-bar et son inauguration. Le travail de mise en peinture, d'installation électrique, de construction d'une armoire, d'installation des panneaux, tableaux, mobilier, etc... a été assuré par un bon nombre des habitants du foyer. Le jour de la fête (Lahide el Rhebir) on pouvait dire avec raison que l'on inaugurerait notre bar.

Depuis, toutes les activités, ont; plus ou moins été pensées, organisées et réalisées à partir de cette salle. Depuis, chaque soir, le bar est notre lieu de rencontre habituel.

b/la caisse de solidarité

L'idée venait de loin. Elle avait déjà été créée. Elle a finalement été réglementée par un groupe de 30 locataires. Les résultats de cette réunion sont apparus dans la première "feuille d'information" de cette année:

- "La caisse de solidarité est un fond commun des locataires du foyer, pour dépaner ses adhérents en cas de besoin.
- +Pour adhérer à cette caisse, il faut habiter au foyer et verser une cotisation fixée actuellement à 10,00 F par an.
- +Jusqu'à présent, la caisse a été gérée par le bureau du foyer.
- +Dès maintenant, elle sera gérée par une commission formée de 9 locataires plus deux des trois animateurs de la réunion.
- +Au 1 mars, il y a en caisse 2.459,20 F
- +les cas particuliers seront étudiés par la commission. ~~xx~~ Pour les cas "généraux" on se tiendra aux principes suivants:

Mais il existe une sorte d'institution que l'on appelle l'assemblée générale à laquelle tout le monde est invité. On organise une assemblée générale quand on en ressent le besoin ou quand on trouve un "prétexte" suffisant. En général, une fois tous les deux ou trois mois.

Une assemblée générale peut revêtir des formes très variées ~~mais~~ suivant les circonstances. Discussion interne, rapport des producteurs du foyer, apport théorique sur un thème, etc. ...

Une assemblée générale marque un pas vers l'autonomie du domaine de la participation.

2/équipe de foot

Le besoin d'une équipe de foot c'était évident plusieurs fois et il était toujours tombé à l'eau faute de vrais responsables. Nous ne voulions pas prendre en main une affaire de cette envergure, sans être sûrs qu'elle ne serait pas "notre affaire".

Cette situation a duré plusieurs mois. Chaque fois que le besoin était exprimé, la réponse était la même: "S'il y a des responsables qui veulent prendre l'équipe en main, nous sommes là pour travailler avec eux."

Finalement, une réunion a été organisée par les responsables eux-mêmes. Les mêmes ont choisi son président, secrétaire, trésorier...

Assurance, licence, vêtements (sur le compte du foyer) chaussures (sur le compte de chacun)

L'entraîneur est un gars du foyer, les tâches collectives sont partagées entre un voisin, deux gars du foyer et un animateur. L'affaire est en route.

Jusque là, j'ai présenté le travail et la réflexion d'un animateur dans un foyer social, de janvier à mai. Pendant ce mois de juin, j'en ai fait l'critique et le bilan. Et quand je parle de critique, je me défile moi-même; je suis en cause tout ce que je viens d'écrire. C'est peut-être même le cas, car je serai certainement participant à l'animation d'un vrai politique d'animation, d'un parti, d'un objectif à atteindre. Mais je ne suis pas sûr de le faire. Je ne le fais pas rapport mais elle ne me dit pas que je ne suis pas les xx trois autres et le fait qu'elles ne le font pas.

1. Troisième voie?

La première et plus importante critique à ce travail et à ce rapport est au niveau du choix. J'ai parlé d'une troisième voie. J'ai cherché une sorte d'équilibre. Et bien, je ne suis plus à l'aise dans ces termes et dans ce langage. La petite expérience de cette année et la réflexion qui l'a suivie me disent qu'au fond il n'y a que deux attitudes éducatives différentes, révélant deux attitudes spécifiques face à la vie et à la société. En effet, il n'y a que deux façons de s'y mettre en animation: la première est celle de l'animation en vue de la ~~libération~~ libération de la personne, la seconde, celle de l'animation en vue de la libération. (Non pas que l'animation toute seule puisse libérer l'homme, mais elle doit progresser cette libération en prenant en compte la personne de prendre une attitude critique vis-à-vis de son milieu: entouré de travail-vie-etc...)

2. Domestique

La première ne touche jamais aux structures sociales: c'est un problème sur lequel on n'a pas besoin de se poser des questions. Plutôt que les toucher, il faut y intervenir. D'une façon plus ou moins consciente, elle mythifie les structures sociales en les éloignant du terrain des changements, des contestations, changeables, transformables, renversables... Mais si l'on pense le contraire, même si l'on se dit contestataire, on montre par les actes que l'on joue le jeu avec ceux qui maintiennent la situation que l'on conteste. On voit les problèmes à ce niveau

le plus superficiel en n'agissant que sur les individus et finalement sur les conséquences d'une situation qu'on n'essaye même pas de transformer. Le foyer, à ce moment-là, sert d'agent intégrateur. Il permet aux résidents de trouver refuge, de se sentir et commodités matérielles, mais il ne leur donne pas les moyens de prendre conscience de la réalité qu'ils subissent et d'y réagir. Au niveau de la discussion sur le travail, le salaire, les congés, le logement, l'immigration, etc... la société capitaliste bourgeoise (le système que nous subissons) est considérée d'une façon plus ou moins consciente, non pas comme une ~~phase~~ phase de l'histoire humaine, mais qu'il est possible de dépasser mais comme la phase ultime, le point culminant de cette histoire, qu'on peut, à la limite, améliorer et perfectionner mais pas renverser. Au niveau de l'action à mener, on entend changer les hommes sans toucher aux structures sociales.

3. Libérer

De la même façon que cette orientation pour une domestication est un processus passif de la part de celui qui est l'"animé", qui doit "recevoir" de la part de l'animateur (qui plus ou moins explicitement représente un certain ordre hiérarchique), l'animation pour une libération est un processus actif, consistant à la transformation ^{de l'âme et} du milieu de vie de l'"animée" aussi bien que de celui de l'animateur.

Si l'on veut, tout cela avait déjà été esquissé dans la troisième partie de mon rapport, mais pas explicité ni précisé comme je peux le faire maintenant (promotion-politisation est une mauvaise façon de poser le problème). ~~xxxxxxxxxxxxxxxx~~ Et quelque chose a changé ou évolué dans ma façon de voir et analyser le foyer, qui fait que Je n'ai plus peur de m'engager. S'arriver à la conclusion, à la fin de mon stage, que l'animation ne peut viser que la domestication ou la libération. Toutes les troisièmes voies sont inefficaces. Elles constituent bien souvent la meilleure justification à la distance existante entre ce que l'on croit ~~en~~ (libération) et ce que l'on réalise ou ce que l'on est capable de réaliser. On peut toujours cacher son manque d'imagination et de courage derrière une troisième voie qui consiste à travailler sur les structures à partir du travail individualisé, par peur de se

bruler les doigts en agissant sur les structures." La troisième voie c'était comprendre les objectifs de l'... libératrice avec les moyens de l'... domesticatrice. Un travail libérateur, et c'est tout, c'est la conviction, à l'intérieur de l'association et du foyer, je travaille si l'on est attentif à la non-ambiguïté de ce travail, à apporter des réponses claires et cohérentes.

4. "locataire" ou "travailleur".

Je n'en suis pas au point de dire que j'ai abandonné l'animation domesticatrice, mais que par manque de choix clair, et de choix, je n'en ai adoptée aucune, et la raison la principale et la plus importante c'est que j'ai vu le foyer trop isolé du monde du travail, et aujourd'hui je ne comprends plus ces cloisons. Troisième voie en fait, la réalité du travailleur n'est pas le foyer mais le travail.

5. conscience critique

Parler d'animation dans le logement, ne sert, donc, à rien si on ne part pas de ce qui est la vie du travailleur et de la lutte du travailleur (de la classe ouvrière) pour la "libération". Je n'en veux pas dire par là, que l'animation doit être un chemin d' tête au service de la révolution mais qu'elle doit permettre aux gens d'acquiescer et de réveiller une conscience critique qui leur permettra de ne pas "se résigner" mais de contester et combattre s'ils le jugent nécessaire. L'animation qui tend à "distraire", à "faire oublier" le travail est à l'opposé de l'animation au service de toutes les oppressions. Et, en disant cela, je ne supprime pas la valeur de la détente et du repos; je dis seulement que ce n'est pas tout et que si notre rôle se résume à cela, je n'en veux plus. Bien sur, certaines conditions s'imposent:

6. Objectifs clairs

Nous manquons d'objectifs clairs et de projet politique (étapes nécessaires pour y aboutir)

Bien sur, il existent des objectifs chez nous, mais ils sont trop implicites. Bien sur, on discute et on pose de problèmes de réunion, mais on a peut-être oublié ou évité les vrais problèmes: c'est surtout notre angle de vision qui consiste à voir le "locataire" isolé de son travail, qui fausse tout.

7. Solidaires?

Et je suis en train de me demander, comment nous pourrions apporter

quelque chose à cette lutte pour la libération si nous mêmes en sommes si loin; comment nous pouvons être présents et actifs dans cette prise de conscience critique, si nous sommes, souvent, si bien installés dans le système et dans notre petite vie somnolente.

8. Les syndicats.

Et je me demande, encore, comment notre travail peut-il être efficace s'il est si éloigné des délégués syndicaux, des syndicats, et de tous ceux qui luttent ailleurs avec les personnes qui habitent le foyer. Nous avons bien été capables de prendre contact avec le patronat, les chefs du personnel de différentes entreprises, pour une coordination que nous croyons nécessaire, et nous n'avons pas éprouvé le besoin ou nous avons étouffé le besoin de coordonner le travail de tous ceux qui luttent pour une prise de conscience critique et pour une revendication de tout ce qui est juste et nécessaire. Nous avons bien un réseau de relations qui nous permettrait de trouver du travail à quelqu'un à un moment donné par exemple. C'est très bien. C'est très bien mais on en reste là. Je ne crois pas à la confusion entre délégué syndical et animateur de foyer mais de la même façon que nous disons avoir des rapports avec le patronat pour une coordination nécessaire, nous pouvons et nous devons entretenir des rapports avec les organisations de travailleurs pour une coordination et pour une coordination nécessaires.

9. Informer

Je voudrais, encore, préciser comment je vois cette coordination et collaboration nécessaires.

Nous sommes bien d'accord sur le principe que les choses dans les usines ne marchent pas aussi bien qu'elles le pourraient et devraient. Nous sommes bien d'accord que la "prise de conscience critique" naîtra le jour que l'information à tous les niveaux sera une réalité et que chacun, avec sa bouffe, son sommeil, son travail et son milieu, se verra situé par rapport à cette information. Nous sommes bien d'accord pour affirmer que l'animateur est là, entre autres, pour informer: la fiche de paye, les primes, la durée de la journée de travail, les congés payés, les jours chômés, la sécurité du travail, l'insécurité de l'emploi, le chômage, l'embauche, le contrat de travail; la grève, l'information professionnelle, la sécurité sociale, la situation des travailleurs migrants ailleurs, le pourquoi de l'immigration... (...) jusqu'à l'infini.

De l'information au regard critique il y a un tout petit pas.
Du regard critique à l'action, un autre pas.

10. L'action

Je ne demande pas à l'animateur d'organiser la lutte ouvrière, mais: comment il informera convenablement sans connaître vraiment les problèmes qui se posent, les solutions proposées, etc...? comment fera-t-il la liaison entre la prise de conscience critique et l'action que le travailleur mène dans l'usine sans une coordination étroite avec les syndicats? comment cette coordination sera mise vraiment au service du travailleur et non pas du système si elle n'est pas collaboration?

11. L'équipe

La dernière remarque se situe au niveau de l'équipe d'animation du foyer. Il faut bien se dire qu'un tel travail demande une équipe cohérente et consciente, et nous (nous trois) sommes bien d'accord pour affirmer que nous sommes loin de cela. Fondamentalement je reprocherai trois choses à notre équipe:

+malgré nos efforts, manque d'organisation du travail, et partage des tâches...

+nous sommes loin de nous sentir travailleurs et de sentir les problèmes de la classe ouvrière comme nos nôtres.

+manque de réflexion systématique et sérieuse sur notre action et ses objectifs.

Les causes de tout cela sont très complexes et si j'allais donner des pistes je dirai d'abord que le moyen d'âge de l'équipe est trop basse (30,24,19 ans) par rapport à la population du foyer, deuxièmement qu'il existent des presque-incompatibilités de personnes à l'intérieur de cette équipe et troisièmement que, étant donnée la différence d'initiation et de responsabilité, il existe un ordre hiérarchique qui ne favorise pas un travail d'équipe. (et cela malgré les efforts de chacun pour se lier par une telle contrainte)

conclusion

"Pour moi c'était du sport, Ali, un week-end passé à charrier des brouettes et à enfoncer ~~la~~ la pioche dans les stratifications de la pauvriture, car je m'en retournais chez moi, le soir, en bagnole, et prenais une douche bien chaude... Toi, tu restais dans le bidonville puant de ce jour de mai. Tu n'avais pas nettoyé autour du camion qui te sert d'abris; il n'y avait pas besoin. Tu avais nettoyé autour de la baraque de l'école, qui est propriété de tous, et que pour cela, était entourée d'une montagne de salétés..."

Maurice Catani, pour Ali, mort au chantier écrasé par une grue.

Pour que l'on cesse de faire "du sport".

Pour que l'on ne rentre plus "en bagnole".

Pour que l'on ne prenne plus "des douches bien chaudes".

Pour que l'on nettoie "autour de la baraque de l'école".

Pour que la propriété de tous ne soit plus entourée

"D'UNE MONTAGNE DE SALÉTÉS".