

**Production et dissémination d'un outil d'aide à l'évaluation des actions locales d'intégration  
(MERAL) :**  
*un axe de formation continuée des intervenant(e)s territorialisé(e)s*

Manço, A.\* & Depireux, J.\*\*

\* Directeur scientifique, Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM)

\*\* Psychologue, Centre d'Enseignement et de Recherche pour l'Environnement et la Santé (CERES)

Dans le cadre d'une recherche-développement auto-financée par l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM)<sup>1</sup> en collaboration avec le Centre d'Enseignement et de Recherche pour l'Environnement et la Santé (CERES)<sup>2</sup>, nous avons conçu, testé et commencé à diffuser un outil d'aide à l'évaluation formative des actions locales pour l'intégration sociale des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Dès sa conception, l'outil d'abord nommé « MERAL » (Méthode d'Evaluation Rapide des Actions Locales) se veut une occasion de réflexion sur l'intégration locale et son évaluation, l'analyse de la littérature montrant la rareté des productions en matière d'évaluation des actions territorialisées d'intégration ou de cohésion sociale. Notre objectif est de créer un protocole de soutien aux évaluateurs et promoteurs de projets locaux d'actions interculturelles et d'intégration des personnes et des groupes issus des migrations, à définir et à implémenter au moyen de formations. La conception d'un outil d'évaluation rapide des actions locales trouve son origine déjà en 1995 suite à une demande de l'Administration de la Région Wallonne (Belgique) afin de sélectionner plus rapidement les actions à promouvoir<sup>3</sup>.

L'idée centrale est d'étudier et d'améliorer l'intégration locale de la structure par le développement d'une nouvelle conscience et de nouvelles connaissances pratiques et théoriques qui pourraient être insufflées à travers l'initiative de formation-recherche proposée par l'IRFAM. L'intégration locale peut être représentée comme une juste situation de la structure dans un système alliant public-intervenants-hiérarchie. Il en va de même pour la position de l'initiative dans sa localité, son secteur d'action, etc.

Cette recherche-développement comporte de nombreuses possibilités de prolongation, de diffusion et de partenariat au niveau national et international. Ainsi, des formations ultérieures permettront de diffuser l'outil et une pratique d'évaluation de projets.

## **1. Analyse des besoins et position du problème**

Les pratiques interculturelles sont nombreuses et multiples ; elles sont généralement inégales quant à leur degré de complexité et d'intégration dans la vie sociale générale. Les expériences les plus intégrées et les plus globales produisent un effet positif sur la qualité des relations dans et autour des quartiers. Cet aspect relationnel engendre peu à peu une plus grande congruence entre les objectifs d'insertion et les objectifs du public, il contribue à la construction de l'intégration sociale.

Toutefois, force est de constater que bon nombre de promoteurs de projets souhaitent une aide leur permettant de traduire leurs idées auprès des Administrations et du Gouvernement tout en préservant les aspects spontanés et pertinents de leur action par rapport au terrain ; les promoteurs désirent également recevoir une critique constructive de leurs projets, critique favorisant le développement de l'action ainsi qu'un accroissement de son efficacité [12].

De même, dans le Programme d'action gouvernemental pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, de l'interculturalité et de l'inclusion sociale, le Gouvernement de la Communauté française désire que la diversité et la pluralité représentent un enrichissement mutuel entre les différents groupes d'individus. Le Gouvernement souhaite par ailleurs mettre en place un système d'observation et d'évaluation des politiques et des actions au regard de la promotion de l'interculturalité [33, 38].

---

<sup>1</sup> L'IRFAM est un organisme-ressource créé, en 1996 sous la forme d'ASBL, par des intervenants de terrain expérimentés dans le domaine des actions interculturelles et des chercheurs universitaires spécialistes des populations issues de l'immigration et la gestion de la diversité. L'IRFAM vise à construire des synergies entre, d'une part, la recherche en psychologie sociale et interculturelle et, d'autre part, les interventions dans les domaines de l'inclusion sociale, de la participation sociale, de l'éducation à la citoyenneté et à la paix et du développement, ainsi que la lutte contre les exclusions : [www.irfam.org](http://www.irfam.org).

<sup>2</sup> LE CERES, créé en 1980, fait partie du Service de Technologie de l'Éducation au sein de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation, service spécialisé dans l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication au service de l'enseignement. Il développe ses activités dans les domaines de la formation, de l'expertise et de la production d'outils.

<sup>3</sup> Ainsi, ce procédé devrait permettre d'évaluer les projets tels que ceux subsidiés par le Fonds d'Impulsion pour la Politique des Immigrés (FIPI) ; de trianguler les opinions des acteurs et des responsables d'un même projet en fonction des critères tels que les fonctions, les tâches, les statuts professionnels, etc. ; de confronter les objectifs annoncés par un organisme aux réalisations effectuées et de mesurer l'adéquation entre ces objectifs et les moyens investis ; et enfin, de fournir une donnée d'entrée pour d'éventuelles recherches futures qui pourront permettre d'envisager de manière longitudinale l'évolution de la pratique d'intégration sociale en Wallonie et à Bruxelles grâce à une grille et un outil de diagnostic.

Le décret du Gouvernement wallon du 4 juillet 1996 pour une politique cohérente d'intégration des personnes étrangères ou d'origines étrangères à la base de la création des Centres Régionaux d'Intégration (CRI) confie à ces centres une mission d'évaluation des actions locales visant l'intégration de ces personnes [11, 12, 20, 36]. Ce processus d'évaluation-accompagnement implique l'action d'une cellule locale, technique et fédératrice et devrait être conçu comme une méthode de formation continuée et de développement professionnel contribuant, si nécessaire, à la réorientation des actions considérées [11]. Or, à l'heure actuelle, nous observons qu'il n'existe aucune méthode valide d'évaluation de ces dites actions.

Manço A. avait d'ailleurs mis en évidence qu'une des difficultés primordiales en politique sociale est justement de pouvoir évaluer le plus objectivement possible les effets d'une initiative socio-éducative de longue durée [10], constat également retrouvé dans l'évaluation d'impact de la stratégie européenne pour l'emploi réalisée par l'Université Libre de Bruxelles [25].

De ces divers constats, il ressort donc un réel besoin d'établir une méthode d'évaluation adaptée et reconnue par les acteurs sociaux, besoin auquel nous allons tenter de répondre à travers notre recherche.

---

### *1.1. Contexte théorique*

Dans la plupart des sociétés contemporaines, l'ethnicité constitue un des aspects primordiaux de différenciation sociale et politique et d'intégralité culturelle [14]. Comme le fait remarquer Martiniello, l'ethnicité fait référence, pour les sciences sociales, aux relations entre protagonistes qui se considèrent et sont considérés comme étant culturellement dissemblables des membres d'autres groupes avec lesquelles ils interagissent [14]. Cet auteur met également en exergue le fait que la migration a joué un rôle positif dans le développement de la citoyenneté au sein des sociétés européennes, notamment via l'émergence de revendications en cette matière [15].

En effet, de plus en plus de conventions collectives concernant les codes de non-discrimination se mettent en place dans plusieurs secteurs [29], des mesures structurelles spécifiques sont prises pour veiller au respect de l'égalité des chances [34, 38]. De plus, nous assistons à l'émergence de différentes formes de développement et de renouvellement des tissus associatifs en matière d'intégration sociale des personnes étrangères ou d'origine étrangère [32, 38]. Toutefois, nous constatons que, dans notre pays, les personnes immigrées sont confrontées à certaines difficultés d'intégration. En effet, malgré le fait qu'il existe une influence réciproque entre deux ou plusieurs cultures différentes, cette influence est rarement égalitaire [9]. Par exemple, les immigrés n'accèdent que rarement à certains types d'actions sociales mises en place [1, 31, 32]. Nous remarquons également que les personnes étrangères ou d'origine étrangère font généralement preuve de méconnaissance des aides disponibles [1]. Lorsque ces personnes souhaitent créer leurs propres associations, il apparaît qu'elles bénéficient de moins de moyens que les services dépendant des pouvoirs publics [10]. Le fait migratoire pourrait s'apparenter à un choc culturel engendrant une rupture des cadres référentiels des migrants. Par conséquent, au plus l'immigré occupe une position sociale basse au sein de la société d'accueil, au plus le choc prend de l'ampleur [9]. De même, une des difficultés d'intégration proviendrait des différences entre les représentations de l'intégration des migrants et ce que la société d'accueil attend de ces personnes [10].

Néanmoins, la Direction Générale de l'Action Sociale et de la Santé (DGASS) de la Région wallonne fait remarquer que, lorsque nous comparons les usagers aux non-usagers des dispositifs d'insertion sociale, les premiers se sentent socialement moins isolés que les seconds. De plus, ce renforcement du lien social s'accompagne d'un développement personnel et professionnel [36]. Cependant, il semblerait que l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère soit déterminée par la réussite scolaire, par l'accès à une profession valorisée et par une reconnaissance de leur présence [10].

Du point de vue de la santé telle que définie par l'Organisation Mondiale de la Santé<sup>4</sup>, nous remarquons que, malgré les interventions d'intégration sociale des personnes étrangères ou d'origine étrangère, ces mêmes personnes ne semblent pas toujours bénéficier des avantages de la société d'accueil, voire même ces personnes paraissent souffrir des conditions d'insertion parfois inacceptables, effets se répercutant directement sur leur état de santé. Par ailleurs, nous observons que, dans bon nombre de pays, notamment au Canada, en France et en Belgique, les immigrés récents sont en meilleure santé que la population autochtone, mais que cet avantage se perd avec le temps [16, 17, 18, 19]. C'est ce que plusieurs auteurs ont appelé l'effet de l'immigrant en bonne santé [6, 39]. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les représentations des personnes étrangères ou d'origine étrangère en matière de santé ne soient que rarement en adéquation avec les pratiques des sociétés d'accueil [2, 24]. Une autre explication de cet effet serait la sélection, notamment fondée sur des critères de santé, à l'entrée du pays des immigrants dans une perspective d'employabilité [2, 6, 16, 19, 27, 39]. De plus, il ressort que les difficultés d'intégration (pauvreté, racisme, sous-emploi, exclusion sociale, etc.) auxquelles sont confrontés les

---

<sup>4</sup> La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

immigrants peuvent avoir des répercussions importantes sur le plan de la santé en général (symptômes dépressifs, agressivité, etc.) [6, 13, 16, 30]. En France, une des raisons de cet effet serait attribuée à la lourdeur des pratiques administratives menant les immigrés dans des situations incompatibles avec leur état de santé [23]. Parallèlement, il apparaîtrait qu'après une certaine période d'installation, les immigrants adoptent des comportements similaires à la population allochtone en matière de santé, dont notamment les comportements à risque (usage du tabac, alcool, ...) [2, 16, 17], c'est ce que certains ont défini comme étant un processus d'acculturation, « *processus multidimensionnel, résultant d'un contact entre plusieurs groupes, au cours duquel des individus ayant fait leur premier apprentissage dans une culture donnée, adoptent le mode de vie caractéristique d'une autre culture* » [6].

Au vu de ces diverses observations, il semble dès lors nécessaire d'évaluer correctement les différentes initiatives en matière d'intégration sociale afin d'éviter au maximum l'émergence d'effets pervers au sein des groupes de personnes étrangères ou d'origine étrangère.

En Belgique, une initiative locale en matière d'intégration concerne la médiation sociale ou interculturelle au sens large, l'aide à l'exercice des droits et des obligations des personnes étrangères ou d'origine étrangère quel que soit le domaine concerné, l'alphabétisation, la formation et l'insertion socio-professionnelle ; elle se doit d'améliorer la compréhension et la connaissance mutuelle entre les autochtones et les allochtones [21, 22]. Une action d'insertion socio-professionnelle se doit de s'inscrire dans une démarche intégrée de lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle. Elle est considérée comme pertinente si elle réussit à placer les personnes exclues et fragilisées dans une meilleure insertion professionnelle et culturelle tout en retissant le lien social [26]. Selon la Direction Interdépartementale de l'Intégration Sociale de la Région wallonne, une action doit répondre aux besoins locaux en matière de prévention de la précarisation, de la pauvreté et de l'exclusion, et doit être capable de retisser les liens sociaux, intergénérationnels et interculturels [37]. Tout comme le fait remarquer Manço A., valoriser les diversités est une des conditions primordiales de l'intégration [10].

Il paraît donc pertinent, pour obtenir des effets positifs d'intégration, de rompre avec l'esprit d'« assistanat » ayant souvent déterminé les politiques d'intégration par le passé [11]. Nous parlerons dès à présent d'une préférence à valoriser les potentialités des individus tout en évitant que la trajectoire d'insertion économique ne s'apparente à un parcours du combattant.

## 1.2. Intégration sociale : comment identifier, comment mesurer ?

Selon le Ministère de la Région wallonne, l'intégration consiste en une action d'insertion et de participation à une société en respectant et en favorisant les règles et lois en vigueur, les valeurs démocratiques fondamentales de liberté, de justice, d'égalité de traitement entre hommes et femmes, la diversité culturelle comme source de richesse pour une société, et enfin, la participation des personnes immigrées dans l'ensemble des domaines de la société [21, 22].

Plus spécifiquement, nous parlerons d'actions locales en matière d'intégration sociale des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Mais qu'est-ce que l'intégration sociale exactement ? Dans son ouvrage sur les processus identitaires et l'intégration, Manço A. relève quatre méthodes portant sur l'intégration [9] :

- La *démarche spéculative* : de nature philosophique et sémantique, cette méthode a pour objet la définition du concept d'intégration. Toutefois, l'analyse critique de ce concept n'y est que rarement entreprise.
- La *démarche descriptive* : cette méthode tente de décrire de manière empirique le processus d'intégration des personnes ou des groupes de personnes tout en mettant en évidence les conditions favorisant ou freinant ce processus. Cependant, cette démarche est trop souvent fondée sur l'aspect subjectif du sens commun.
- La *démarche active, interventionniste* de l'intégration : cette méthode pose la question du comment produire/réussir l'intégration. En découlent principalement les programmes de recherches-actions ou d'actions sociales visant l'intégration des populations « mal intégrées » dans la société.
- La *démarche évaluative* : cette méthode vise à examiner les interventions ou les politiques produisant de l'intégration sociale. Elle porte une attention particulière aux conséquences des diverses méthodes d'intégration.

Dans le même ouvrage, Manço A. identifie trois philosophies de l'intégration entretenant entre elles des rapports d'opposition, de succession et de superposition [9] :

- La *vague normative* : cette philosophie considère l'intégration comme un degré de conformité aux normes collectives majoritaires. Dans la lignée de la tradition durkheimienne, elle vise le façonnage des populations par les institutions en vue d'une assimilation totale aux valeurs prônées par la société d'accueil, impliquant la perte de traits distinctifs individuels.
- La *vague conflictualiste* : cette philosophie met en exergue la répartition inégale des biens et la hiérarchisation des différences en pointant la responsabilité des structures sociales face à l'échec et la déviance. Elle appréhende les phénomènes d'intégration au travers de ce système de rapports de force caractérisé par la lutte des classes.

- La *vague constructiviste* : cette philosophie s'appuie sur l'étude de l'articulation des opérations cognitives à l'équilibration des faits sociopsychologiques. Selon cette vague, l'individu se construit une représentation de la dissonance qu'il perçoit entre son passé, son présent et son avenir ; il envisage ses actions avant de les exécuter afin de restaurer la consonance souhaitée du mieux que possible. Cette démarche place donc l'individu au centre d'un processus d'intégration en évolution continue, elle-même située dans un système/contexte en perpétuel changement.

Au regard du contexte et de la demande, nous faisons l'hypothèse qu'une méthode d'évaluation validée, reconnue et acceptée par des intervenants du secteur de l'intégration permettra de créer un débat favorisant la réflexion sur l'intégration locale et son analyse en triangulant les opinions des divers acteurs et responsables de projets. Cette méthode d'évaluation, fondée sur un principe d'auto-analyse collective, permettra de mettre en évidence les forces et les faiblesses des actions en vue d'élaborer des projets correspondant aux besoins rencontrés, ou d'améliorer les actions en fonction des effets produits constatés par la collectivité réalisant l'analyse. Nous estimons que c'est au travers de la rencontre des subjectivités que notre outil trouvera toute son utilité. Notre outil se veut adaptable aux différents contextes et besoins, par conséquent un outil formatif et participatif.

Un travail d'évaluation se doit de tenir compte de l'évolution des communautés ciblées par les actions [10]. En effet, au mieux nous connaissons la manière dont les migrants investissent un territoire, au mieux nous pourrions évaluer le bénéfice qu'ils retirent des actions locales. De même, la DGASS estime que l'évaluation d'une action locale en matière d'intégration des migrants suppose une analyse préalable du contexte et des besoins, de l'approche multidimensionnelle, de la participation des bénéficiaires, de l'accompagnement et de l'évaluation déjà mise en place au sein de l'action [36]. En effet, il s'agit d'utiliser des méthodes d'évaluation objectives, c'est-à-dire d'opérer au recueilli, à l'analyse et à l'interprétation des données, quelles soient quantitatives ou qualitatives, en suivant des critères préalablement définis [7, 8].

Pour qu'une évaluation soit satisfaisante, elle doit pouvoir permettre de réorienter l'action et/ou de contribuer à son application sur une plus grande échelle [8]. Si les acteurs concernés participent activement à l'évaluation, elle permet de vérifier l'adéquation de l'action aux réalités de terrain [1]. Évaluer permet également de légitimer les actions, de réajuster les priorités et les actions en fonction des informations recueillies et analysées [35].

En matière d'évaluation, nous retrouvons trois tendances principales : l'évaluation-sanction, l'évaluation-sélection, et l'évaluation-accompagnement [7, 8] :

- *L'évaluation-sanction* implique le niveau décisionnel. Elle nécessite une appréciation des résultats finaux ou intermédiaires en fonction d'objectifs prédéfinis. Il s'agit d'un bilan moral et financier orientant la décision politique en faveur ou non de la poursuite, de la généralisation ou de la transformation des activités. Elle pourrait être comparée à une évaluation dite sommative et ponctuelle engendrant une reconnaissance publique ou non.
- *L'évaluation-sélection* implique le niveau décisionnel ou administratif. Elle requiert l'appréciation de l'instance politique en fonction de critères d'éligibilité, d'opportunité, d'originalité et de priorité politique.
- *L'évaluation-accompagnement* fait appel à un appui technique externe. Elle implique le niveau socio-pédagogique et interventionnel. Il s'agit d'une méthode de formation continuée et de développement professionnel. Elle engendre la réorientation des actions. Elle pourrait être comparée à une régulation formative continue servant de plus-value en termes de compétences professionnelles des équipes accompagnées. Elle est indépendante des deux autres types d'évaluation.

Nous porterons une attention particulière à l'évaluation de type accompagnement. En effet, elle permet d'aider et d'organiser l'analyse critique des pratiques locales, de susciter une remise en question ou une redéfinition des actions, un dépassement des blocages, une promotion des points forts, une contribution à la mise en place des méthodes d'action et d'(auto-)évaluation ad hoc, et la création des lieux de paroles. Elle propose aux acteurs de terrain des idées, informations, synergies et opportunités nouvelles, elle permet d'entrer en réseau avec les organes des projets locaux, de contribuer à la professionnalisation du secteur. Elle favorise le relais des demandes et attentes dans les différents sens (médiation verticale, médiation horizontale), la diffusion de l'esprit des dispositifs politiques, l'interpellation des niveaux politiques sur la pertinence de ces choix. Elle encourage à travailler à la complémentarité des actions et à la comparabilité des informations d'un site à l'autre dans une sous-région et d'une sous-région à l'autre ; à contribuer à l'accumulation d'un savoir synchronique et diachronique sur l'action sociale [7, 8, 11]. Notons qu'il ne faut pas que cette approche dévalorise les deux autres types d'évaluation, l'avis de l'accompagnateur ne reste qu'un avis parmi d'autres. En effet, dans ce type d'évaluation, le rôle principal de l'accompagnateur est de tenir conseil avec les acteurs locaux. De plus, le travail d'évaluation-accompagnement suppose une bonne maîtrise des principes politiques et méthodologiques de l'action sociale en faveur de l'intégration des populations étrangères [12].

Comme nous l'avons fait remarquer, l'évaluation-accompagnement va généralement de paire avec les pratiques d'auto-évaluation. Or, l'auto-évaluation, lorsqu'elle est menée dans un esprit d'ouverture et de confiance, permet de sensibiliser l'ensemble des acteurs concernés à la dimension « qualité » en créant un climat constructif à la mise en œuvre des mesures proposées [5].

Nous constatons que la plupart des méthodes d'évaluation actuelles se centrent sur l'analyse des actions selon des critères physiques et pratiques souvent très « administratifs » (description du projet, moyens mis en œuvre, public cible, partenariat, etc.) [4, 28]. Par exemple, dans un domaine plus large, c'est-à-dire la cohésion sociale, le Conseil de l'Europe a construit un guide méthodologique proposant divers indicateurs de la cohésion

sociale, indicateurs pouvant être adaptés aux besoins des utilisateurs des différentes parties de l'Europe aux niveaux local, régional et national [3]. Toutefois, nous ne trouvons aucune forme d'évaluation permettant d'estimer les effets d'une action en termes de pertinence, d'efficacité, d'efficience, de cohérence et de qualité. Au travers de notre recherche, nous nous sommes basés sur ces critères afin de créer un outil d'évaluation sensible aux besoins actuels.

---

### 3. Méthodologie

---

#### 3.1. Originalité de la réflexion

Notre démarche pour la conception d'un outil d'évaluation se veut interactive et conscientisatrice dans la mesure où les acteurs locaux de l'intégration des populations issues de l'immigration en Belgique francophone seraient initiés, à travers l'utilisation de l'outil, dans une *culture de l'évaluation*. Ainsi, l'outil procurerait un contexte de concertation et de formation d'équipe. Cette méthode permettrait de fournir une banque de données pertinentes en matière d'auto-évaluation continue d'initiatives locales d'intégration sociale. Idéalement, nous souhaiterions informatiser cette méthode afin de fournir un outil rapide et facile d'utilisation au service de tout intervenant socio-éducatif.

La démarche est également à la fois formatrice et socialisatrice. Formatrice dans le sens où, à l'issue de l'évaluation, cette méthode aidera les acteurs à déterminer les points faibles et les lignes de force d'une action locale afin d'améliorer au mieux ses potentialités ; et socialisatrice dans la mesure où cette méthode permet de susciter le débat au sein de l'organisme ou du partenariat réalisant cette action et les porteurs de projets pourront, toujours suite à l'évaluation, composer des réseaux, notamment via Internet. Nous pouvons par conséquent définir l'outil proposé comme une impulsion à l'évaluation et au développement des actions locales fournissant une indication parmi d'autres à intégrer dans le débat portant sur l'efficacité des initiatives.

L'outil proposé peut servir à la fois de guide d'auto-évaluation interne et de guide d'évaluation externe à appliquer aux réalisations d'autres équipes, offrant ainsi une information systématique à comparer avec d'autres observations. Dans les deux cas, une participation active des équipes est requise.

L'outil ne s'adresse pas à un moment particulier (période d'initiation, mi-parcours, fin de phase) de l'initiative, mais vise son intégration dans une ligne du temps – toute initiative locale est le fruit des initiatives anciennes et annonce les suivantes – intervenir à un moment donné permet de mieux appréhender les initiatives suivantes. Cette banque structurée de questions générales est donc très souple et permet de nombreuses adaptations aux contextes sociaux, institutionnels, professionnels et thématiques divers.

Les dimensions de l'intégration envisagées sont, entre autres : les aspects historiques et institutionnels de l'action évaluée ; son intégration dans le tissu social local ; ses rapports avec les autres initiatives voisines ou plus éloignées ; ses liens avec les philosophies ambiantes en matière d'intégration ; ses attaches avec son public ; son propre fonctionnement. Le domaine d'approfondissement est bien l'intégration de l'action dans ses milieux.

L'outil donne des informations afin de mesurer non pas l'efficacité d'une action par exemple pédagogique mais son intégration dans : la dimension historique de l'institution qui la déploie ; le tissu social dans lequel elle se développe ; les autres initiatives voisines ; des coordinations plus larges ; les philosophies politiques ambiantes (liens aux décideurs) ; et enfin dans son propre fonctionnement (les divers membres d'une équipe, projet intégré, etc.).

Par ailleurs, l'outil d'évaluation voudrait mesurer la capacité d'une initiative à produire de l'intégration locale des publics multiculturels, c'est-à-dire la participation des uns et des autres, les espaces de frottements et d'échanges, la reconnaissance et la valorisation des diversités dans la société, l'intégration de la diversité dans l'action elle-même, etc.

Suite à l'analyse des informations recueillies, la recherche débouche sur un outil préliminaire d'évaluation des actions permettant la modélisation et la théorisation des expériences et pratiques positives en la matière, tout en permettant de mieux cibler l'action politique en termes de soutien des initiatives locales d'intégration.

---

#### 3.2. Présentation de l'outil

Nous avons tenté de concevoir une première version de l'outil d'évaluation à envoyer aux divers acteurs locaux en Belgique francophone afin de pouvoir l'évaluer. La première version de l'outil s'est créée suite à des

réunions portant principalement sur la définition des concepts (action locale, contexte multiculturel, visibilité de l'action, etc.), et sur le choix de travailler d'abord sur une zone géographique précise (la province de Liège).

Nous avons également estimé que, pour qu'elle soit considérée comme réussie, il faut qu'une action puisse combler les difficultés en valorisant une égalité des chances en matière de bien-être global. Cela doit passer par la négociation et la valorisation (négociations des objectifs, des moyens, principes de réciprocité, de culturalisation).

Nous nous sommes accordés sur le fait que l'évaluation peut prendre une forme différente en fonction de la personne/du groupe qui va procéder à l'évaluation. En effet, il est probable de s'attendre à une différence entre l'évaluation réalisée par un acteur de terrain et celle réalisée par un coordinateur. C'est pour cette raison que nous proposons un outil d'évaluation collectif permettant de susciter le débat entre les membres d'une équipe autour des perceptions divergentes sur un projet mis en place par cette même équipe.

Au départ, nous avons établi un listing de questions réparties en sept paramètres principaux : objectifs, histoire de l'initiative, public, site, partenariat, méthodes et moyens, et les produits et résultats. Suite à divers entretiens, nous en avons retenues 142 que nous avons réparties en trois catégories principales : démarche, relations et réalisations.

L'outil proposé se compose *in fine* de 110 questions à choix multiple réparties en trois catégories. Pour certains items, nous souhaitons créer une banque de sous-questions (déterminées suite aux analyses en groupe et à travers un forum Internet à constituer), ce qui permettra aux intervenants d'identifier avec plus de précision où se situent les problèmes éventuels qu'ils seraient amenés à diagnostiquer au moyen de notre outil. Les catégories sont les suivantes :

- La *démarche* : cette rubrique concerne les méthodes et pratiques ainsi que les qualités requises pour transmettre et partager un savoir-faire quelconque (34 items) :
  - « *mise en oeuvre* » : cette sous-catégorie renvoie à la création de la mise en place de l'initiative (20 questions) ;
  - « *savoir-faire* » : cette sous-catégorie renvoie aux compétences des acteurs favorisant la mise en place d'une action (14 questions).
- Les *relations* : cette rubrique reprend les questions relatives au côté relationnel d'une initiative, à l'analyse des réseaux sociaux, ainsi qu'aux méthodes de communication (48 items) :
  - « *réseau et partenariat* » : cette sous-catégorie renvoie à l'analyse du tissu partenarial et social concernant la mise en place d'une action (10 questions) ;
  - « *pilotage* » : cette sous-catégorie comprend les questions relatives aux réunions et au soutien (19 questions) ;
  - « *communication, participation* » : cette sous-catégorie se réfère aux méthodes de communication ainsi qu'à la participation des diverses personnes concernées par une action locale (19 questions).
- Les *réalisations* : cette rubrique reprend les questions relatives aux réalisations et aux demandes de l'organisme (28 items) :
  - « *réalisations directes* » : cette sous-catégorie se réfère aux réalisations de l'organisme mettant en place l'action ainsi qu'aux impressions laissées suite à ces réalisations (18 questions) ;
  - « *perspectives d'avenir* » : cette sous-catégorie concerne les demandes de poursuite du projet dans l'avenir, ainsi que les demandes relatives aux aspects pratiques pouvant améliorer les actions (10 questions).

L'outil s'accompagne également d'un guide d'utilisation et d'un glossaire comprenant la définition des termes suivants : « action locale », « intégration sociale », « contexte multiculturel », « opérateurs de l'action », « bénéficiaires d'une action », « commanditaires de l'action », « partenaires de l'action », « concertation », « collaboration » et « coordination ».

---

### 3.3. Test de l'outil

Nous avons contacté 117 personnes considérées comme intervenant socio-éducatif expérimenté et/ou évaluateur ou coordinateur d'initiatives locales dans notre région. Nous avons exclusivement travaillé avec des institutions ou associations professionnelles pro-migrantes, quelques soient leurs origines. Nous avons donc visé des professionnels (ou éventuellement des bénévoles) qui œuvrent de manière systématique dans des organismes qui travaillent avec et pour le bien-être, l'accueil, etc. des migrants et non les associations, amicales ou autres créées par les immigrés eux-mêmes. Nous avons désiré bénéficier de leur expertise pour examiner la pertinence de notre démarche générale et de l'outil proposé à partir de deux sessions successives. Par la suite, une enquête à plus large échelle sera prévue, notamment pour intégrer le point de vue des utilisateurs des actions évaluées.

Outre les remarques reçues de manière épistolaire, une dizaine de personnes ont répondu positivement à notre demande et se sont présentées à l'IRFAM afin de débattre sur l'examen des éléments contribuant à l'évaluation ainsi que de participer à une déconstruction/reconstruction de l'outil au regard de leurs propres expériences. Ensuite, l'outil a été testé au sein d'une équipe travaillant avec une population migrante à Liège.





---

4.1. *Examen en groupe*

---

Les réunions se sont principalement orientées autour de trois questions : « Comment avez-vous reçu notre démarche ? », « Quelles sont vos réactions par rapport à la philosophie globale du projet ? » et « Avez-vous des remarques concrètes concernant l'outil proposé ? ». L'utilité perçue de l'outil a également fait partie du débat.

Notre démarche a été reçue assez positivement, toutefois les intervenants pointent quelques difficultés concernant le processus d'évaluation en général. Ces difficultés devront être prises en compte.

Les participants notent également que tous réalisent des évaluations, généralement nécessaires afin de recevoir des subsides. Cependant, ces évaluations sont rarement agréables, et étant donné le grand nombre de documents à rendre, il s'agit le plus souvent d'un travail de longue haleine. L'aspect « sanction » tend à donner à cette dernière une mauvaise impression aux divers acteurs sociaux. Néanmoins, les participants soulignent le côté novateur de notre démarche, l'évaluation des initiatives locales en matière d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère est, à l'heure actuelle, un concept peu abordé par les différents chercheurs en ce domaine.

Les participants rappellent qu'il est important de produire un éveil à l'évaluation, c'est-à-dire d'éveiller la conscience du travailleur à la culture de celle-ci. Il s'avère être nécessaire que la procédure mise en œuvre favorise l'éveil à la réflexion, qu'elle permette au travailleur d'ouvrir sa perspective sur l'ensemble d'un projet, d'ouvrir le cadre, de se poser des questions auxquelles il n'avait pas forcément pensé. En effet, dans notre pays, la plupart des associations ne se trouvent pas ou peu dans une culture de l'évaluation. De plus, l'évaluation se fait le plus souvent vers le personnel et peu vers les bénéficiaires. Le questionnaire proposé pourrait être le prétexte à un guide explicitant la culture de l'évaluation, toutefois, il faut rester attentif à la nouveauté, à la spécificité de l'outil.

La question du temps nécessaire pour répondre au questionnaire a également été soulevée. En effet, il ressort des réunions qu'il apparaît pertinent de créer un outil relativement bref qui servirait dans la pratique, et qui serait utile au début, pendant, et à la fin d'un projet. Concrètement, la plupart des équipes n'ont pas ou ne prennent pas le temps de procéder à l'évaluation de leur travail. Créer un outil d'évaluation rapide utilisable aux différents moments d'un projet permettrait de stimuler la réflexion au sein des équipes réalisant lesdits projets. Une évaluation « en cours de chemin » favorise l'apport d'un regard extérieur sur un projet. C'est le cas de l'outil proposé. Toutefois, bien qu'il soit assez complet et qu'il recouvre l'ensemble des déterminants concernant une action d'intégration particulière, ce dernier paraît un peu long et assez formel. En effet, au premier abord, il apparaît que l'outil se présente comme une grille administrative, ce qui risque d'avoir pour conséquence une évaluation approchée comme une besogne plutôt que comme une démarche motivante. Cette première version porterait trop sur des questions de fonctionnement de l'association, de méthodes participatives, etc. Il semble que nous ne nous soyons pas suffisamment attachés à tenter de mesurer le changement qu'opère un projet, à établir des liens avec les axes de travail des organismes, liens entre les questions et l'objet social. Il paraît essentiel de revoir la méthodologie concernant les critères d'évaluation, notamment en hiérarchisant les besoins, en organisant les critères d'évaluation en termes de pertinence, d'efficacité, de cohérence, de qualité et d'efficience. Notons que ces termes n'interviennent pas de la même manière aux différents moments de l'évaluation. Il s'agit dès lors de proposer un travail collectif autour de ces critères, de les définir avec les personnes qui seront chargées de l'évaluation.

Il semble également pertinent de différencier le management du contenu. Les participants proposent de créer une grille de récolte des informations reprenant seulement les indicateurs d'évaluation les plus pertinents pour des initiatives locales en matière d'intégration, comme par exemple la mise en partenariat, le positionnement du travailleur par rapport au public, etc.

De même, les participants ont souligné la différence entre un outil d'auto-analyse et une évaluation formelle auprès des pouvoirs subsidiaires. Il semble important de différencier un outil d'analyse utile à l'équipe de travailleurs et l'évaluation qui justifie les dépenses auprès des pourvoyeurs. La difficulté de l'évaluation relève des enjeux. Il s'agit de réfléchir à la préservation des moyens qui « bloque » parfois l'équipe dans son travail. Il faut dès lors dissocier l'évaluation formative de la justification des subsides. De plus, l'évaluation est parfois perçue comme provenant des structures de contrôle alors que ce n'est pas toujours le cas. De même, les questions de l'évaluation-sanction ne favorisent généralement pas la réflexion. Notre outil est considéré comme formatif car il permet de susciter le débat, il favorise l'évaluation du fonctionnement de l'action par une auto-

analyse de ce fonctionnement. De plus, il permet d'entretenir l'acquis via des réunions de travail. La démarche part du principe que c'est le croisement des subjectivités qui anime le débat.

Notre outil doit aussi pouvoir être négocié par et avec les travailleurs. L'intervenant doit se sentir en droit de modifier les questions. En effet, les outils d'évaluation ne sont que trop rarement négociés par les équipes. Il est pertinent de réfléchir et de préparer l'évaluation avec les travailleurs, d'adapter l'outil à la manière avec laquelle ils vont l'utiliser. Il ressort des réunions un besoin d'être en connexion avec la hiérarchisation des valeurs des travailleurs. Les participants proposent que les intervenants viennent avec leurs propres grilles d'évaluation, avec leurs questions, leurs critères, ils ne doivent pas se sentir dans l'obligation de répondre à toutes les questions, mais il est souhaitable de leur suggérer de répondre à un maximum de questions possible. En effet, en utilisant la matière pour évaluer l'état d'avancement du projet global (et en prenant par conséquent de la distance par rapport à l'enjeu), les travailleurs peuvent s'approprier l'outil afin de construire quelque chose d'amélioré. Rappelons toutefois que le contexte empêche parfois la réflexion. De plus, il semble intéressant de faire sortir le travailleur de son cadre de travail habituel.

Les participants soulignent l'utilité du glossaire, permettant d'harmoniser les termes. Ils estiment que ce travail devrait même être réalisé à un niveau plus large, aux niveaux des institutions, des pourvoyeurs qui utilisent parfois des vocabulaires très différents. De même, l'espace réservé aux commentaires trouve son utilité dans la possibilité de rester dynamique en laissant une place ouverte à la réflexion.

Se pose le problème de l'analyse des données et des modalités de réponse. L'outil consistant dans un premier temps en une récolte d'informations, il est nécessaire qu'au moins trois quarts de l'équipe participent à l'animation et répondent au questionnaire. Il est aussi utile que chaque question soit répondue par trois quarts des participants au moins afin de pouvoir procéder à une analyse. Dans chaque sous-partie, nous préconisons également un taux de satisfaction équivalent au trois quarts des critères pour juger si le domaine en question constitue un problème ou non. En cas de problème, il serait alors pertinent de renvoyer à de nouvelles questions d'approfondissement qui peuvent être proposées par l'animateur appliquant l'outil.

---

#### *4.2. Évaluation de l'outil avec une équipe liégeoise*

La mise en épreuve de l'outil au dans une équipe volontaire regroupant au sein d'une même association des animateurs scolaires, des animateurs de jeunes et des animateurs culturels a montré qu'il est utile que le questionnaire soit complété en équipe à l'aide d'un animateur compétent en ce domaine. Ce travail nécessite plusieurs séances, à raison de deux ou trois demi-journées. Il est également conseillé à l'animateur de concevoir des « grilles intersubjectives » pour la synthèse des réponses ; celles-ci peuvent être présentées sous format matriciel avec par exemple en abscisse l'équipe, le public, les communautés, l'institutionnel, les partenaires, etc., et en ordonnée, les attentes, les besoins, les ressources, les difficultés, etc.

Nous constatons donc qu'il est possible de créer des outils auxiliaires à partir de l'outil central « MERAL », au travers de l'opérationnalisation du travail en équipe qui permet peu à peu de tendre vers la reconceptualisation du cadre logique de l'action envisagée. Ceci nous amène à penser que l'outil permet en effet de développer une culture de l'évaluation. L'outil semble par ailleurs très sensible aux divergences persistant au sein d'une équipe.

A nouveau, l'accent est mis sur l'intérêt du glossaire. Toutefois, il reste à définir certains concepts afin d'améliorer le travail. Cet aspect pourrait gagner en interactivité si les utilisateurs proposaient des termes à définir et des définitions pour ces termes, à travers une mise en ligne de l'outil. L'outil s'avère ainsi être sensible à l'identification des zones d'ombre, des domaines de « faible connaissance » au sein de l'équipe, notamment en ce qui concerne l'accès à la parole des autres : partenaires, utilisateurs, parents de jeunes, etc. L'outil favorise par conséquent l'ouverture à de nouvelles techniques d'accès aux diverses informations : enquête, interviews, ...

De même, l'outil éveille une interrogation sur les rôles de chacun (définition des tâches, identification professionnelle, etc.). Pour une équipe de six personnes, trois demi-journées sont nécessaires à l'application entière de l'outil avec des moments de réflexion et de préparation entre ces journées. A la fin de ces séances avec l'animateur, il est possible de repositionner les projets de l'équipe. Dans le cas présent, l'équipe partenaire est passée d'une vision éclatée de son action à une vision la plus globale de son initiative (Maison de jeunes, Ecole de devoirs et Centre d'expression) ainsi unifiée et a pu insuffler en son sein un nouvel esprit : l'unité d'analyse est devenue l'action intégrée des trois entités d'une même association locale.

Nous observons toutefois des résistances face à ce genre d'outil remettant en cause les identités professionnelles, ce qui signifie que l'outil est un indicateur des points sensibles ; les résistances relevées concernent par exemple les modalités de réponses (trouvées vagues), subjectivité de l'outil (on ne peut y répondre que de son propre point de vue...). Mais une réflexion collective permet de les dépasser. En conclusion, l'outil proposé mesure bien l'intégration locale de l'initiative en croisant les subjectivités de manière collective. Il permet d'aboutir à une nouvelle vision de l'initiative.

---

## 5. Conclusion et perspectives de développement

---

Il apparaît que la démarche est reçue assez positivement dans l'ensemble mais que la forme de cette méthode peut être retravaillée. Il semble essentiel de sensibiliser les travailleurs à l'auto-analyse de leur travail et de proposer un outil qui s'adapterait aux conditions pratiques de leurs missions. Cet outil de proximité s'adresserait à des petites équipes qui ne sont pas en crise aiguë et nécessite de créer un climat de confiance essentiel à la mise en place d'un processus d'évaluation. L'outil est le prétexte à la discussion, à la démarche d'évaluation, à l'organisation de réunions au sein de l'équipe de travailleurs, à la légitimation du débat. Concernant les initiatives locales, l'important semble de définir clairement les items, les indicateurs qui permettent d'évaluer le travail en matière d'intégration. Là, se trouve le côté novateur de cette méthode.

Dans l'avenir, il s'agira de tester l'outil sur le terrain de manière plus approfondie en déterminant quelques initiatives à évaluer à l'aide de notre méthode, de questionner collectivement tous les acteurs identifiés afin de vérifier la sensibilité de l'outil aux résultats réels des initiatives, de mesurer les écarts entre les divers acteurs, etc. Nous proposons d'appliquer l'outil avec, par exemple, des animateurs différents afin d'observer la validité intersubjective de la méthode ainsi que sa praticabilité par divers opérateurs. Il s'agit encore de faire participer les utilisateurs des services sociaux et des actions locales au processus d'évaluation. Nous souhaiterions également tester l'outil au fil du temps, c'est-à-dire deux ou trois années de suite afin de vérifier la sensibilité de cette méthode aux changements temporels. Ces différents tests de l'outil devraient offrir des informations en quantité suffisante permettant de travailler sa structure et éventuellement de le simplifier à nouveau et de mieux définir son conditionnement en termes de guide et de formation/accompagnement ainsi que de revoir le contenu du glossaire, éventuellement avec une mise sur l'Internet.

En fin de parcours, la réalisation d'un guide d'utilisation de cette méthode et une formation des personnes qui seront en charge d'évaluer les actions locales est prévue par l'IRFAM, et ce afin d'empêcher toute interprétation hâtive et erronée pouvant découler des méthodes de diagnostic rapide qui ont comme seule ambition de fournir une facilitation à l'évaluation des initiatives locales. Il s'agira donc de proposer un outil rapide, convivial et facile d'utilisation (glossaire, tableaux présentant les évolutions, etc.) au service de toute équipe d'intervenants socio-éducatifs, tant pour lui permettre une amélioration et adaptation que pour former un corps de formateurs – évaluateurs capables de piloter valablement l'outil afin d'aider à l'évaluation des initiatives locales tout en formant les intervenants à l'évaluation.

---

## Bibliographie

---

### Documents papier

---

- [1] Casman, M.-T., & Humpers, L. (2005). *Réflexion pour une évaluation des mesures des deux premiers plans d'action nationaux belges pour l'inclusion. Analyse sous l'angle de la solidarité et de la diversité*. Liège : Université de Liège, Institut des Sciences Humaines et Sociales.
- [2] Cagnet M. (2000). Ethnicité et santé : quelques pistes de recherche. *Les Cahiers du CERIEM, Université de Haute Bretagne*, 6, 69-79.
- [3] Concil of Europe (2005). *Concerted development of social cohesion indicators. Methodological guide*. (book + CDRom). Council of Europe Publishing
- [4] Direction générale de l'action sociale et de la santé. *Formulaire d'évaluation 2005*. Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère.
- [5] Francq, B. & Pierart, J. (2000). *Espace social, recueil de données et rapport d'activités : recommandations pour une démarche intégrée*. Université catholique de Louvain. Département des sciences politiques et sociales. Unité d'anthropologie et de sociologie.
- [6] Hyman, I. (2001). Immigration et santé. Document de travail 01-05. *Santé Canada, Série de Documents de Travail sur les Politiques de Santé*.
- [7] Manço, A. (1998). L'accompagnement et l'évaluation des actions locales en Wallonie dans le cadre de la politique d'intégration des personnes d'origine étrangère. Réflexions et proposition d'un cadre conceptuel. *Notes méthodologiques de la CACRI*.
- [8] Manço, A. (1998). La question de l'évaluation des actions soutenues par la région wallonne en faveur des personnes d'origine étrangère. *Notes méthodologiques du CACRI*.
- [9] Manço, A. (2006). *Processus identitaire et intégration : approche psychosociale des jeunes issus de l'immigration*. Compétences Interculturelles.
- [10] Parthoens C. et Manço A. (2005). *De Zola à Atatürk : un 'village musulman' en Wallonie*, L'Harmattan.
- [11] Manço A. (2004). Pratiques et politiques de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration, L. Mauri (éd.), *Diversity management e societa multiculturale*, Franco Angeli, 149-160.
- [12] Manço, A. Mise au point d'un tableau de bord (check-list) dans le cadre de la mission d'évaluation-accompagnement des initiatives locales pour l'intégration des personnes issues de l'immigration : propositions. S.D.
- [13] Manço, A., Born, M., & Petit, S. (2005). *Optimalisation de l'interaction entre familles récemment immigrées et services sanitaires : contribution au bien-être des enfants*. Fondation Houtman, Université de Liège, IRFAM.
- [14] Martiniello, M. (1995). *L'ethnicité dans les sciences sociales contemporaines*. Presses Universitaires de France.
- [15] Martiniello, M. (2000). *La citoyenneté à l'aube du 21<sup>e</sup> siècle : questions et enjeux majeurs*. Editions de l'Université de Liège, Fondation Roi Baudoin.

- [16] Ng, E., Wilkins R., Gendron F., & Berthelot J.-M. (2005). L'évolution de l'état de santé des immigrants au Canada : constats tirés de l'Enquête nationale sur la santé de la population. En *Santé Aujourd'hui*, en *Santé Demain ? Résultats de l'Enquête Nationale sur la Santé de la Population*. *Statistique Canada*, 2, 1-12.
- [17] Pérez, C. E. (2002). Etat de santé et comportements influant sur la santé des immigrants. *Supplément aux Rapports sur la Santé*, 13, 99-111.
- [18] Renard, F. & Deccache, A. (2006). La qualité de vie des adolescents récemment immigrés en Belgique : une étude prospective menée en milieu scolaire. *Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence*, 54, 101-106.
- [19] Renard, F., Martin, E., Cueva, C., & Deccache, A. (2005). Santé et qualité de vie des adolescents récemment immigrés en Belgique : dépistage et prévention en médecine scolaire. *Archives de Pédiatrie*, 12, 1471-1477.
- [20] Sensi, D. & Manço, A. (2005). *Processus de consultation et de participation citoyenne dans et autour des Centres Régionaux d'Intégration*. Rapport de recherche. IRFAM.

## *Internet*

- [21] *Action Sociale – politique envers les personnes étrangères ou d'origine étrangère : appel à projets au secteur associatif actif dans le domaine de l'intégration sociale*. Ministère de la Région Wallonne. <http://vienne.wallonie.be/files/pdf/appelprojet2006.pdf>
- [22] *Action Sociale – politique envers les personnes étrangères ou d'origine étrangère : appel à projets 2006*. Descriptif détaillé des activités éligibles Ministère de la Région Wallonne. <http://vienne.wallonie.be/files/pdf/DESCRIPTIF%20APPEL%20A%20PROJ%202006.pdf>
- [23] *Analyse du projet de loi sur l'immigration et l'intégration 2006 par l'ODSE : « un projet de loi dangereux pour la santé des étrangers »*. [http://www.odse.eu.org/IMG/pdf/Analyse\\_de\\_l\\_ODSE.pdf](http://www.odse.eu.org/IMG/pdf/Analyse_de_l_ODSE.pdf)
- [24] Battaglini, A., Désy, M., Dorval, D., Poirier, L.-D., Camirand, H., & Fecteau, D. (2005). *L'intervention de première ligne à Montréal auprès des personnes immigrantes : estimé des ressources nécessaires pour une intervention adéquate*. Agence de développement des réseaux locaux de services de santé et de services sociaux. Québec. Santé publique. <http://www.santepub-mtl.qc.ca/Publication/pdf/migration/ressources.pdf>
- [25] Bollens, J., Cortebecq, V., Douterlungne, M., Groenez, S., Marx, S., Nicaise, I., Pacolet, J., Ramioul, M., Schryvers, E., Van Damme, B., Van de Putte, I., Van Gyes, G., Maroy, C., Lallemand, T., Plasman, R., & Sissoko, S. (2002). *L'évaluation d'impact de la stratégie européenne pour l'emploi en Belgique*. Convention Ministère de l'Emploi et du Travail – ULB. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/may/eval\\_be.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/may/eval_be.pdf)
- [26] *Cahier des charges des missions locales*. Coordination de filière de formation innovante. [http://www.febisp.be/pdf/Cahiers\\_charges.pdf](http://www.febisp.be/pdf/Cahiers_charges.pdf)
- [27] De Spiegelaere, M., Haelterman, E., & Aouassar, N. (2004). *Quelques données épidémiologiques*. 40 ans d'immigration marocaine. Forum Santé « la Belgique demandait des bras, ce sont des hommes qui sont venus... ». Observatoire de la Santé et du Social, Bruxelles. <http://www.observatbru.be/PDF/presentation%20epidemio%20immigration%20maroc.pdf>
- [28] *Evaluation des actions de concertation et de coordinations locales*. (2004) Commission de concertation de la zone Nord-Est. <http://www.milocs.be/pdfs/rapzon05.pdf>
- [29] *Evaluation et recommandations visant à améliorer l'application de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie*. [www.antiracisme.fgov.be/fr/rapports/centre/2000/6\\_secteur.pdf](http://www.antiracisme.fgov.be/fr/rapports/centre/2000/6_secteur.pdf)
- [30] *L'inclusion sociale comme facteur déterminant de la santé*. (2003). Santé Canada. Agence de Santé Publique du Canada : Santé et Population. Extrait le 30 janvier 2005. [http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/ddsp/aperçu\\_repercussions/03\\_inclusion.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/ddsp/aperçu_repercussions/03_inclusion.html)
- [31] Manço, A., Amoraniris, S., & Gatugu, J. (2005). *Le lien social est-il une dépense facultative ? Regard politique wallon sur les associations culturelles des migrants*. [http://www.irfam.org/documents/TELECHARGEMENT\\_ACTES\\_FORUM\\_CINEX\\_21122005.pdf](http://www.irfam.org/documents/TELECHARGEMENT_ACTES_FORUM_CINEX_21122005.pdf)
- [32] Manço A., & Gatugu J. *Associations culturelles des migrants et incommunications avec les milieux politico-administratifs : la situation en Belgique francophone*. [http://www.irfam.org/documents/TELECHARGEMENT\\_211\\_VIE\\_ASSOC.pdf](http://www.irfam.org/documents/TELECHARGEMENT_211_VIE_ASSOC.pdf)
- [33] *Note au Gouvernement de la Communauté française. Objet : Programme d'action gouvernemental pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, de l'interculturalité et de l'inclusion sociale*. Communauté Française de Belgique. [http://www.arena.cfwb.be/upload/fichiers/MA-LL-GA%20plan%20inscrit%20gvt%20250205%20\\_2\\_.pdf](http://www.arena.cfwb.be/upload/fichiers/MA-LL-GA%20plan%20inscrit%20gvt%20250205%20_2_.pdf)
- [34] *Plan d'action national belge inclusion sociale 2003-2005*. (2003). Commission européenne, Emploi et Affaires sociales. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2001/jun/napincl\\_2003\\_belgium\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jun/napincl_2003_belgium_fr.pdf)
- [35] *Première journée liégeoise de promotion de la santé du 18 octobre 2002 : Démarche d'évaluation et résultats*. Promotion de la santé : un réseau en action. Centre liégeois de promotion de la santé. <http://www.clps.be/evaluation.pdf>
- [36] *Rapport d'activités 2004*. Direction Générale de l'Action Sociale et de la Santé (DGASS). <http://vienne.wallonie.be/files/pdf/D0PuRA04.pdf>
- [37] *Rapport d'activités 2004*. Direction Interdépartementale de l'intégration sociale (DIIS). [http://mrw.wallonie.be/mrw/rapports/2004/files/sg/div\\_sg/directdiis.pdf](http://mrw.wallonie.be/mrw/rapports/2004/files/sg/div_sg/directdiis.pdf)
- [38] *Rapport sur la mise en œuvre du Plan d'Action National Inclusion 2003-2005 et ses perspectives pour 2005-2006*. (2005). <http://www.mi-is.be/Fr/Themes/AB/PANincl%202005-2006%20-%20FR.pdf>
- [39] Renard, F. & Doumont, D. (2004). *Immigration et santé des adolescents*. Série de dossiers techniques Communauté Française de Belgique. <http://www.md.ucl.ac.be/entites/esp/reso/dossiers/Dos30.pdf>

## *Annexe : l'outil « MERAL »*

▪ **La démarche**

<b>MISE EN ŒUVRE</b>					
<b>Les objectifs de l'action répondent à :</b>					
<i>Une demande spécifique :</i>					
1.	▪ <i>Des opérateurs/opératrices</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
2.	▪ <i>Du public</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
3.	▪ <i>Des commanditaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
4.	▪ <i>Des partenaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<i>Un besoin :</i>					
5.	▪ <i>Des opérateurs/opératrices</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
6.	▪ <i>Du public</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
7.	▪ <i>Des commanditaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
8.	▪ <i>Des partenaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
9.	<b>Les objectifs de l'action sont en complémentarité avec d'autres actions réalisées dans la même localité</b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>Les objectifs de l'action sont en continuité avec d'autres actions réalisées dans les trois dernières années :</b>					
10.	▪ <i>Actions réalisées dans la même localité</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
11.	▪ <i>Actions réalisées par le même opérateur</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>Les objectifs de l'action sont innovants par rapport :</b>					
12.	▪ <i>À d'autres tentatives existantes en général</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
13.	▪ <i>Aux actions plus anciennes réalisées par le/la même opérateur/opératrice</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
14.	▪ <i>Aux actions plus anciennes réalisées dans la même localité</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>Le public est décrit par les responsables de l'action en tant que :</b>					
15.	▪ <i>Utilisateurs/utilisatrices et consommateurs/consommatrices de services</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
16.	▪ <i>Personnes assistées en difficulté</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
17.	▪ <i>Porteurs/porteuses de ressources</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>Il y a des professionnels/professionnelles d'origine étrangère</b>					
18.	▪ <i>Au sein du personnel</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
19.	▪ <i>Au sein du réseau de partenaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
20.	<b>Certains membres du personnel habitent le site d'intervention</b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)

SAVOIR-FAIRE					
<b><i>Le personnel a des compétences particulières par rapport :</i></b>					
21.	▪ Aux thématiques de l'action	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
22.	▪ Aux publics de l'action	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b><i>Les promoteurs/promotrices de l'action connaissent :</i></b>					
23.	▪ Les initiatives passées de leur propre organisme	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
24.	▪ Le passé du site investi	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
25.	▪ Les potentialités du site	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
26.	▪ Les faiblesses du site	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
27.	▪ Les potentialités du public	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
28.	▪ Les problèmes du public	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b><i>Le personnel a des expériences particulières par rapport :</i></b>					
29.	▪ Aux thématiques de l'action	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
30.	▪ Aux publics de l'action	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
31.	<b><i>Les promoteurs/promotrices de l'action répondent aux faiblesses du site</i></b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
32.	<b><i>Les promoteurs/promotrices de l'action exploitent les potentialités du site</i></b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
33.	<b><i>Les promoteurs/promotrices de l'action prennent compte des spécificités du public dans ce projet</i></b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
34.	<b><i>Les capacités du public sont valorisées dans ce projet</i></b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)

▪ ***Les relations***

RESEAU ET PARTENARIAT					
<b><i>L'initiative fait partie d'un réseau :</i></b>					
<b><i>Réseau de coordination supra-local :</i></b>					
35.	▪ Efficace et utile	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
36.	▪ Se réunissant suffisamment fréquemment	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b><i>Réseau de concertation (discussion/échange) local :</i></b>					
37.	▪ Efficace et utile	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
38.	▪ Se réunissant suffisamment fréquemment	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b><i>Réseau de collaboration (coopération/co-organisation) local :</i></b>					
39.	▪ Efficace et utile	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
40.	▪ Se réunissant suffisamment fréquemment	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
41.	<b><i>Les divers partenariats auxquels participe l'organisme sont liés entre eux</i></b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
42.	<b><i>Les partenariats développés par les promoteurs/promotrices et les acteurs/actrices à partir de l'initiative intègrent les représentant(e)s du public</i></b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)

43.	<i>Il existe des relations entre le projet et les élus locaux/élues locales</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
44.	<i>Les apports des divers membres des partenariats sont pertinents par rapport aux objectifs du projet</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>PILOTAGE</b>					
<b><i>Le personnel bénéficie de réunions d'échange et de concertation :</i></b>					
<i>Réunions suffisamment fréquentes :</i>					
45.	▪ <i>Réunions d'équipe (opérateurs/opératrices)</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
46.	▪ <i>Avec le public</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
47.	▪ <i>Avec les commanditaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
48.	▪ <i>Avec les partenaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
49.	▪ <i>Réunions d'intervision avec d'autres équipes</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
50.	▪ <i>Réunions d'évaluation</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
51.	▪ <i>Réunions de supervision</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<i>Réunions efficaces :</i>					
52.	▪ <i>Réunions d'équipe (opérateurs/opératrices)</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
53.	▪ <i>Avec le public</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
54.	▪ <i>Avec les commanditaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
55.	▪ <i>Avec les partenaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
56.	▪ <i>Réunions d'intervision avec d'autres équipes</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
57.	▪ <i>Réunions d'évaluation</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
58.	▪ <i>Réunions de supervision</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b><i>Le projet est soutenu de manière efficace :</i></b>					
59.	▪ <i>Par les opérateurs/opératrices</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
60.	▪ <i>Par le public</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
61.	▪ <i>Par les commanditaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
62.	▪ <i>Par les partenaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
63.	▪ <i>Par un comité d'accompagnement</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>COMMUNICATION, PARTICIPATION</b>					
<b><i>Les objectifs sont négociés :</i></b>					
64.	▪ <i>Par l'équipe (entre opérateurs/opératrices)</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
65.	▪ <i>Avec le public</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
66.	▪ <i>Avec les commanditaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
67.	▪ <i>Avec les partenaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b><i>La méthode est partagée et négociée :</i></b>					

68.	▪ Dans l'équipe (entre les opérateurs/opératrices)	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
69.	▪ Avec le public	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
70.	▪ Avec les commanditaires	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
71.	▪ Avec les partenaires	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
72.	▪ Avec d'autres personnes	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>Les personnes participant à la mise en œuvre de l'action sont :</b>					
73.	▪ L'équipe (opérateurs/opératrices)	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
74.	▪ Le public	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
75.	▪ Les commanditaires	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
76.	▪ Les partenaires	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
77.	▪ D'autres personnes	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>Les personnes participant à l'évaluation de l'action sont :</b>					
78.	▪ L'équipe (opérateurs/opératrices)	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
79.	▪ Le public	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
80.	▪ Les commanditaires	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
81.	▪ Les partenaires	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
82.	▪ D'autres personnes	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)

▪ **Les réalisations**

<b>REALISATIONS DIRECTES</b>					
<b>Il existe un écart entre le public attendu et le public réel au niveau :</b>					
83.	▪ Des caractéristiques des personnes	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
84.	▪ Du nombre de bénéficiaires	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
85.	<b>S'il existe un écart entre le public attendu et le public réel, les raisons sont explicitées publiquement</b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
86.	<b>Le nombre de personnes constituant le public est raisonnable par rapport aux efforts consentis</b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>Les réalisations sont adéquates par rapport aux objectifs initiaux :</b>					
87.	▪ En termes quantitatifs	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
88.	▪ En termes qualitatifs	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>Les réalisations sont satisfaisantes :</b>					
<b>En termes quantitatifs :</b>					
89.	▪ Aux yeux des opérateurs/opératrices	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
90.	▪ Aux yeux du public	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
91.	▪ Aux yeux des commanditaires	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)



92.	▪ <i>Aux yeux des partenaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<i>En termes qualitatifs :</i>					
93.	▪ <i>Aux yeux des opérateurs/opératrices</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
94.	▪ <i>Aux yeux du public</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
95.	▪ <i>Aux yeux des commanditaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
96.	▪ <i>Aux yeux des partenaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
97.	<b><i>Les réalisations ont été diffusées, présentées à une communauté plus large (conférence, exposition, publication, échos presse)</i></b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b><i>Des aménagements sont prévus afin de transposer les réalisations :</i></b>					
98.	▪ <i>Vers d'autres publics</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
99.	▪ <i>Vers d'autres thématiques avec le même public</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
100.	<b><i>Les acteurs de l'initiative croient en l'utilité de leurs efforts</i></b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b>PERSPECTIVES D'AVENIR</b>					
101.	<b><i>L'après-projet est envisagé</i></b>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b><i>Il existe des demandes pour poursuivre le projet :</i></b>					
102.	▪ <i>Des opérateurs</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
103.	▪ <i>Du public</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
104.	▪ <i>Des commanditaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
105.	▪ <i>Des partenaires</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
<b><i>Les professionnels porteurs du projet ont des demandes précises en matière :</i></b>					
106.	▪ <i>De documentation</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
107.	▪ <i>De formation</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
108.	▪ <i>D'accompagnement</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
109.	▪ <i>D'évaluation</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)
110.	▪ <i>De soutien matériel</i>	-- (1)	- (2)	+ (3)	++ (4)

**Commentaires**

---

*Grilles d'identification intersubjective*

---

<b>Grilles d'identification intersubjective</b>	<b>L'équipe</b>	<b>Les publics</b>	<b>Les communautés</b>	<b>l'institutionnel</b>	<b>Les partenaires</b>
<b>Les attentes</b>					
<b>Les besoins</b>					
<b>Les ressources</b>					
<b>Les difficultés</b>					

## **Introduction**

Dans le cadre d'une recherche auto-financée par l'Institut de Recherche, Formation et d'Action sur les Migrations, nous avons conçu un outil d'aide à l'évaluation formative des actions locales pour l'intégration sociale des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

Les actions sociales et éducatives sont nombreuses en ces matières. Notre démarche pour la conception d'une méthode d'évaluation de ces dites actions locales se veut conscientisatrice dans la mesure où les acteurs seraient initiés, à travers l'utilisation de l'outil, dans une culture de l'évaluation.

**Nous tenons à préciser que, cet outil ne consiste pas en une évaluation finale en tant que telle mais plutôt en une aide à l'évaluation, qu'elle soit interne ou externe.** Notre démarche est également ainsi formatrice et socialisatrice. Formatrice dans le sens où à l'issue de l'évaluation, cette méthode aidera les acteurs à déterminer les points faibles et les lignes de force d'une action locale afin d'améliorer au mieux ses potentialités ; et socialisatrice dans la mesure où cette méthode permet de susciter le débat au sein de l'organisme ou du partenariat réalisant cette action et les porteurs de projets pourront, toujours suite à l'évaluation, composer de nouveaux réseaux. Nous pouvons donc définir l'outil proposé comme une impulsion à l'évaluation des actions locales fournissant une indication parmi d'autres à intégrer dans le débat portant sur l'efficacité des initiatives.

L'outil proposé peut servir à la fois de guide d'auto-évaluation interne et de guide d'évaluation externe à appliquer aux réalisations d'autres équipes, fournissant ainsi une information systématique à comparer avec d'autres observations.

L'outil ne s'adresse pas à un moment particulier (début, milieu ou fin) de l'initiative mais vise son intégration dans une ligne du temps – toute initiative locale est le fruit des initiatives anciennes et annonce les suivantes – intervenir à un moment donné permet de mieux appareiller les initiatives suivantes.

L'outil donne des informations afin de mesurer non pas l'efficacité d'une action par exemple pédagogique mais son **intégration** :

- dans la dimension historique de l'institution qui la déploie ;
- dans le tissu social dans lequel elle se déploie ;
- dans les autres initiatives voisines ;
- dans des coordinations plus larges ;
- dans les philosophies politiques ambiantes (liens aux décideurs) ;
- dans son propre fonctionnement (les membres d'une équipe, projet intégré, etc.) ;
- etc.

Par ailleurs, l'outil proposé voudrait mesurer la capacité d'une initiative à produire de l'intégration locale des publics multiculturels :

- participation des uns et des autres ;
- espaces de frottements et d'échanges ;
- reconnaissance des diversités dans la société ;
- valorisation des diversités dans la société ;
- intégration de la diversité dans l'action elle-même ;
- etc.

La suite de ce document explique la manière avec laquelle il faut compléter le questionnaire et fournit un glossaire de certaines notions utilisées dans les questions.

## **Evaluation**

Dans un premier temps, il s'agit de définir le management de l'équipe, l'identification de ses membres, ainsi que l'identification de l'action à évaluer à l'aide d'un animateur compétent en la matière.

Dans un deuxième temps, nous vous demandons de remplir le questionnaire à proprement parlé sur une échelle de Likert.

Les étapes sont les suivantes :

- chaque membre de l'équipe remplit le questionnaire individuellement ;
- un animateur rassemble les questionnaires et compte les réponses en les reportant sur un tableau de synthèse des résultats ;
- les résultats sont analysés en groupe afin de dégager les tendances générales et les points divergents, éventuellement en compagnie d'un animateur spécialisé.

Pour chaque item du questionnaire (en dehors des cartouches), indiquez par une croix si vous êtes :

- -- : pas du tout d'accord
- - : plutôt pas d'accord
- + : plutôt d'accord
- ++ : tout à fait d'accord

Ce travail peut consister entre trois et 4 séances de travail avec l'animateur à raison d'une demi-journée par séance.

*Action locale* : fait de produire une initiative éducative, sociale, culturelle, sanitaire, ... sur un territoire local, c'est-à-dire ayant la taille maximale d'une commune. Nous la dénommons également en termes de « projet », « initiative » ou « action ».

*Intégration sociale* : processus de participation sociale, politique et économique équitable au-delà des caractéristiques socioculturelles qui différencient les groupes composant la société.

*Contexte multiculturel* : contexte dans lequel existent et agissent des personnes d'origine et de culture différentes.

*Opérateurs de l'action* : professionnels et bénévoles d'un établissement produisant une action. Il s'agit des acteurs de terrain, des acteurs de direction et des cadres intermédiaires ou coordinateurs. Ce sont les promoteurs et les porteurs de l'initiative.

*Bénéficiaires d'une action* : personnes bénéficiant des effets d'une action, le public. Il s'agit des bénéficiaires directs (le public directement en contact avec l'action), des bénéficiaires indirects (les personnes proches des bénéficiaires directs ; par exemple, la famille d'une personne directement bénéficiaire d'une action), et du public général (le citoyen moyen n'ayant aucun contact avec l'action mais bénéficiant tout de même de certains résultats de cette action dans sa vie quotidienne).

*Commanditaires de l'action* : personnes chargées de la législation, du suivi de l'exécution, de l'évaluation et de l'inspection de l'action ainsi que de son financement. Il s'agit des pouvoirs politiques, des élus, des responsables administratifs et, dans certains cas, des fondations privées.

*Partenaires de l'action* : personnes ou organismes ayant établi un partenariat, une coopération avec les opérateurs dans le cadre d'une action.

*Concertation* : mode de discussion dans lequel les personnes sont consultées et les décisions sont élaborées en commun avec ceux qui auront à les appliquer ou à en supporter les conséquences.

*Collaboration* : action ou travail réalisé en commun avec deux ou plusieurs personnes ou organismes.

*Coordination* : agencement d'initiatives de différents organismes selon un plan logique, pour une fin déterminée.

*En continuité* : se dit d'une initiative faisant suite à une action plus ancienne afin de poursuivre, approfondir ou préciser ses effets, dans un espace donné.

*En complémentarité* : se dit d'une initiative se réalisant à peu près au même moment qu'une autre action, dans un espace identique ou proche et ayant pour objectif ou effet d'en compléter ou consolider certains aspects par le traitement de questions ou par des approches méthodologiques connexes, en lien mais différentes.

---

**Résumé**

Dans le cadre d'une recherche-développement auto-financée par l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM), nous avons conçu, testé et commencé à diffuser un *outil d'aide à l'évaluation formative des actions locales pour l'intégration sociale des personnes étrangères ou d'origine étrangère*. Dès sa conception, l'outil, initialement nommé MERAL (Méthode d'Évaluation Rapide des Actions Locales), se veut une occasion de réflexion sur l'intégration locale et son évaluation ; l'analyse de la littérature montrant la rareté des productions en matière d'évaluation des actions territorialisées d'intégration. L'hypothèse de départ était qu'une méthode d'évaluation validée, reconnue et acceptée par les intervenants permettrait de créer un débat favorisant la réflexion sur l'intégration locale et son analyse en triangulant les opinions des divers protagonistes. Nous étions donc dans une dynamique d'*évaluation-accompagnement*, évaluation impliquant le niveau socio-pédagogique (formation continue) et interventionnel (réorientation des actions). La démarche de conception méthodologique fut interactive et conscientisatrice dans la mesure où les acteurs locaux de l'intégration furent consultés par enquête épistolaire, interviews et/ou rencontres thématiques, et initiés, à travers l'utilisation de l'outil, dans une culture de l'évaluation, contexte de concertation et de formation d'équipe. L'outil, sous la forme d'une banque structurée de questions générales (110 questions en trois parties : démarche, relations, réalisations) abordant les divers aspects de l'intégration d'une action (aspects historiques et institutionnels ; intégration dans le tissu social local ; liens avec les autres actions, avec les philosophies ambiantes, avec le public ; ...), est très souple et permet de nombreuses adaptations aux contextes sociaux, institutionnels, professionnels et thématiques divers, ainsi qu'à l'agenda de l'initiative (période d'initiation, mi-parcours, fin de phase, ...). Ultérieurement, il s'agira d'informatiser le concept afin de fournir un outil rapide, convivial et facile d'utilisation au service de toute équipe d'intervenants socio-éducatifs, de lier l'outil à leur formation initiale et continue – tant pour permettre une amélioration et une adaptation que pour former un corps de formateurs-évaluateurs capable de piloter valablement l'outil afin d'aider à l'évaluation des initiatives locales tout en formant les intervenants à l'évaluation.