

Havelange, le 05 février 2009

Ohey – développement rural  
<http://pcdrohey.canalblog.com/>

## **Compte-rendu de la réunion du Groupe de Travail consacré au Défi 4 : Mobiliser, consulter et travailler ensemble avec un but commun : le bien collectif ?**

### Participants

- Daniel Delaveleye, Didier Hellin, Dany Dubois, membres du Collège Communal
- Caroline Setruk, administration communale
- Stéphane Vis, Dominique Noirhomme, Miguelle Lebrun, Nathacha Vandereecken, Martine Delfosse, Jacqueline Masson, Rosette Kallen-Loroy, Michèle Vanelslander, Jean Demeure, Robert Beauduin, Pol Tonglet, Gisèle Wilmet, Jean Cappelen, Maurice Rorive, Paul Guilmot, Pol Vermeulen, Sabrina Holodiline
- Fabienne Hennequin, auteur de PCDR<sup>1</sup>
- Carine Lambé et Audrey Wanzoul, Fondation Rurale de Wallonie

### Excusés

- Michel Gilon et Bénédicte Servais, membres du Collège communal
- Georges Litt

## **1. Contexte de la réunion et missions des Groupes de Travail**

Cette réunion se déroule dans le cadre de l'Opération de Développement Rural.

Le **diagnostic participatif<sup>2</sup> de la commune**, établi sur base de données objectives et de données provenant de la consultation des habitants, met en avant 4 défis que la commune pourrait se donner pour les dix années à venir :

- Défi 1 : Gérer notre territoire, valoriser et respecter notre patrimoine bâti, naturel et paysager ?
- Défi 2 : Bien maîtriser notre évolution démographique et notre parc de logement ?
- Défi 3 : Renforcer le dynamisme de notre économie locale et sa valorisation ?
- Défi 4 : Mobiliser, consulter et travailler ensemble avec un but commun : le bien collectif ?

<sup>1</sup> Programme Communal de Développement Rural

<sup>2</sup> Les participants sont invités à se référer au numéro spécial d'InFOhey qui présente ce diagnostic

**Quatre groupes de travail** (GT), un pour chaque défi, ont vu le jour de manière à mener plus avant la réflexion.

La **mission** de chaque GT est, idéalement en deux ou trois réunions plénières et quelques activités connexes (témoignages, visites de terrains) de :

- s'approprier et affiner le diagnostic : quels sont les véritables problèmes à résoudre (ainsi que leurs causes et leurs conséquences) et quelles sont les principales ressources à activer ?
- définir des objectifs de développement concrets et évaluables (quels changements précis veut-on obtenir d'ici 10 ans, et à quoi verra-t-on qu'on y est arrivé ?)
- définir des projets concrets et des priorités

**Le développement rural, c'est réfléchir avant d'agir.** C'est donc bien dans l'ordre « Diagnostic – Objectifs – Projets » que la réflexion sera menée - même si la « tendance naturelle » est souvent de passer directement des problèmes aux projets - parce que :

- Si l'on ne prend pas le temps d'analyser correctement les problèmes et les ressources, les projets proposés pourraient ne pas résoudre les problèmes de fond !
- Si l'on ne prend pas le temps de préciser clairement à quoi on voudrait arriver, on ne pourra pas déterminer, dans toutes les propositions de la population, les projets les plus pertinents pour amener du développement. Et les moyens – humains et financiers – limités de la commune risquent de ne pas être utilisés à bon escient.

**Le rôle de la FRW** est de proposer des méthodologies participatives pour réaliser ce travail, et d'être l'animateur neutre des débats. La FRW n'a pas de « solution toute faite » à apporter.

**Quelques règles sont à respecter**, de manière à rendre les débats constructifs :

- J'écoute et je cherche à comprendre l'avis de chacun.
- Je dépasse les problèmes; je les analyse constructivement pour rechercher des solutions pour l'avenir
- Je mets de côté mes aspirations individualistes ; je vise le développement collectif et durable de ma commune.

## 2. Constats liés au défi 4

Dans le cadre de ce GT, les participants s'interrogeront sur la manière adéquate de travailler ensemble pour le bien collectif, ce qui comprend nécessairement différentes étapes.

Pour travailler ensemble dans l'intérêt collectif, il faudra apprendre progressivement à :

- se connaître : savoir qui fait quoi, comprendre dans quel but, ...
- se reconnaître : reconnaître la place, les compétences, la légitimité de chacun
- se concerter : définir ce sur quoi on a avantage à collaborer, définir comment
- collaborer : travailler ensemble pour le bien collectif, en évaluant à tout moment l'impact des actions menées.

Différents publics sont concernés par ce défi

- Les mandataires (majorité et opposition)
- Les différents services de l'administration communale
- Les acteurs de terrain, tous thèmes confondus, privés, publics et associatifs
- Les citoyens

### 3. Echanges de perceptions sur les problèmes et ressources du défi 4

Un exercice est proposé en sous-groupe, autour d'un « **arbre à problème** »

L'arbre à problèmes permet d'échanger les perceptions que les participants peuvent avoir d'une même situation problématique, d'élargir la représentation collective qu'ils peuvent avoir d'un problème donné (tronc de l'arbre), en analysant ses causes (racines de l'arbre) et ses conséquences (feuillage de l'arbre). L'arbre à problèmes est donc un outil qui évite que l'on ne passe trop vite du problème à la solution. Il invite les participants à comprendre les causes réelles et profondes d'un problème, pour – dans un second temps - aller rechercher des solutions qui s'attaquent directement « aux racines du problème ».

*L'arbre distribué en séance est une formulation, à un moment donné, d'une situation problématique exprimée par des habitants, en fonction des éléments de diagnostic disponibles à ce moment-là. Ce n'est donc pas « la vérité », mais un outil pour lancer un débat.*

Le « problème » analysé par les participants est formulé comme suit : « Les relations sont manquantes/peu sereines entre tous ceux qui voudraient/pourraient/devraient collaborer utilement à l'action communale (mandataires, administration, acteurs locaux publics privés et associatifs, citoyens) ».

Cela a déjà diverses **conséquences** :

- Difficulté à connaître les aspirations d'une grande part de la population qui ne s'investit pas dans la vie locale ; et difficulté à définir l'intérêt collectif
- Difficulté à percevoir et valoriser toutes les potentialités (humaines notamment) de la commune
- Difficulté à impliquer réellement les citoyens dans les projets
- Perte d'énergie dans la définition de la stratégie de développement de la commune
- Rancœurs et éléments de méfiance difficiles à dépasser, limitant les futures possibilités de collaboration

Les participants sont invités à se répartir en 4 sous-groupes, **chaque sous-groupe se mettant dans la peau d'un personnage spécifique (jeu de rôles)** :

- **L'habitant** qui ne comprend pas toujours tout à la vie communale, mais vient néanmoins à toutes les réunions publiques pour se tenir au courant, pour voir du monde, et pour partager ses idées. Il se dit effectivement que la commune ne peut pas tout savoir, et que lui peut témoigner de certaines choses sur la vie dans son village.
- Une **association culturelle ou d'éducation permanente**, sans grands moyens financiers (elle est épuisée par ses démarches pour avoir un soutien à ses projets), sans grands moyens logistiques (elle a du mal à trouver un local accessible pour organiser ses activités). Ses membres sont néanmoins tenaces et cherchent des alliés pour se développer, parce que leurs projets ont vraiment un intérêt pour la collectivité
- Le **service du secrétariat communal** de la commune d'Ohey. Il doit faire face à une augmentation rapide des tâches administratives, avec un personnel insuffisant. Il a souvent la sensation de travailler dans l'urgence, sans pouvoir sortir la tête du guidon. Pourtant, des efforts budgétaires et l'apport de subsides ont récemment permis l'engagement de personnel supplémentaire. Une réorganisation des responsabilités et des tâches de chacun est en cours, pour améliorer le service aux citoyens

- **L'échevin de la participation citoyenne.** Comme tout échevin d'une petite commune rurale, la participation citoyenne n'est bien sûr pas la seule attribution de son mandat d'échevin. Il est souvent submergé par des problèmes très concrets de la vie communale, qui doivent trouver des solutions dans l'urgence. Il a également peu de budget pour son échevinat. Néanmoins, il croit en la participation citoyenne et fait son possible pour la développer dans sa commune. Il a d'ailleurs obtenu du conseil communal de démarrer une opération de développement rural. Mais la participation citoyenne n'est pas simple parce que les habitants ont des avis peu convergents, et ne connaissent pas nécessairement les contraintes de la gestion publique.

Chaque sous-groupe, selon « son personnage » est invité à choisir les explications qui lui semblent les plus pertinentes pour expliquer pourquoi on en est arrivé là :

- Soit en s'inspirant des causes déjà identifiées (et en les explicitant)
- Soit en formulant de nouvelles causes

**Les causes potentielles identifiées à ce stade de la réflexion sont :**

- Manque d'impulsion pour collaborer
- Manque d'information et de communication
- Expériences passées négatives en matière de collaborations
- Méconnaissance d'expériences réussies de collaboration
- Méconnaissance des enjeux locaux, manque d'éducation permanente
- Souhait de chacun de garder la maîtrise de son projet
- Manque de reconnaissance de ceux qui se mobilisent
- Manque de lieux et structures de concertation

### Résultats des débats

Le tableau récapitulatif des résultats des sous-groupes (causes réelles et sur lesquelles il faut agir) se trouve en annexe du présent compte-rendu.

### **LES MESSAGES DE L'HABITANT**

(Résultats du sous-groupe et des compléments en plénière)

- L'habitant relève le manque d'information et de communication. Il ne sait pas où et comment s'impliquer pour le développement de sa commune. Il est peu au courant des activités organisées. Cet habitant a également l'impression d'être de plus en plus déconnecté de la vie communale, d'autant plus s'il habite un village ou hameau autres qu'Ohey ou Haillot (il semblerait qu'un fossé se creuse progressivement entre ces deux entités villageoises et les autres, à tous les niveaux).
- L'habitant témoigne d'expériences passées négatives en matière de collaboration. Il s'interroge sur la manière de restaurer un minimum de confiance pour les collaborations à venir.
- L'habitant relève aussi l'absence de structures de concertation, une méconnaissance des enjeux locaux, le manque d'éducation permanente ainsi que le manque de reconnaissance de ceux qui se mobilisent.

## **LES MESSAGES DE L'ASSOCIATION CULTURELLE OU D'ÉDUCATION PERMANENTE**

(Résultats du sous-groupe et des compléments en plénière)

- L'association culturelle ou d'éducation permanente (ACRF, Ligue des familles) qui s'exprime se dit peu représentative de l'ensemble des associations locales. Les associations culturelles ont progressivement disparu, leurs activités ne rencontrant plus un grand succès (expériences peu réussies), elles se sont donc essouffées. Cela s'explique par l'évolution de la société : il y a de moins en moins de bénévoles prêts à s'investir, à se mobiliser. Ce nombre réduit est dû, non pas au manque de volonté, mais au peu de temps disponible (les gens travaillent de plus en plus loin, rentrent de plus en plus tard). La population se désintéresse des activités proposées (parce que peu disponible mais également parce que les activités proposées ne l'intéressent pas ou encore parce qu'il y en a trop)
- Des comités, groupement d'habitants non nécessairement « organisés » (lesquels ont souvent peu de moyens) peuvent aussi avoir des initiatives culturelles. Ils signalent le manque de reconnaissance de ceux qui se mobilisent. Certaines témoignent d'un manque d'intérêt de la part des autorités communales (ex : de l'organisation de la manifestation « le Gros d'Ohey » ; où plus de collaborations auraient été possibles).
- Il manque à Ohey une politique culturelle et d'éducation permanente reconnues et identifiées comme telles.
- Certains acteurs (privés, associatifs voire publics) pourraient souhaiter garder la maîtrise totale de leur projet. Ce constat n'est pas forcément une cause au problème mais probablement une raison qui pourraient expliquer le peu de collaboration parfois.

## **LES MESSAGES DU SERVICE DU SECRÉTARIAT COMMUNAL**

(Résultats du sous-groupe et des compléments en plénière)

- Une commune qui grandit (au niveau de ses missions, de ses outils, de son personnel, ...) doit traiter quotidiennement de plus en plus de tâches (diversifiées et complexes). Le service du secrétariat accumule ainsi progressivement, comme les autres services communaux, une surcharge de travail (encore plus conséquente puisqu'il doit un moment donné assumer également celles que les autres services ne savent plus prendre en charge). Le service du secrétariat communal est le coordinateur de l'ensemble des (nouvelles) initiatives. Il doit donc pouvoir maîtriser le stress quotidien occasionné, gérer le personnel et organiser au mieux le travail de chacun (au sein des différents services, le sien inclus).
- Le service du secrétariat communal pense que le manque de définition claire des rôles et responsabilités des uns et des autres renforce la complexité des relations. La difficulté à réorganiser les tâches qui incombent à une commune (exercice perpétuellement en cours, au vu de l'engagement régulier de nouveaux employés) participe également au problème posé.
- Le manque de capacité de management, d'un « leadership » au sein de l'Administration communale est une cause supplémentaire.
- Selon ce service, l'information ne serait pas forcément manquante, elle manquerait néanmoins de transparence.
- Le manque de relations, de collaboration au sein de l'Administration communale ne porterait pas atteinte à l'accueil qui est réservé à la population, laquelle est bien reçue au niveau des différents guichets (et elle repart avec une impression positive). Le personnel communal manque certainement de reconnaissance (ressource à activer).
- Pour certains, les causes relevées ci-avant concernent les collaborations internes à l'Administration communale, elles n'auraient vraisemblablement pas de répercussion sur les relations externes. Pour d'autres par contre, il y a des répercussions (demandes restées sans suite, absence de collaboration, etc.)

## **LES MESSAGES DE L'ÉCHEVIN DE LA PARTICIPATION CITOYENNE**

(Résultats du sous-groupe et des compléments en plénière)

- L'échevin de la participation éprouve des difficultés à connaître les aspirations d'une grande part de la population qui ne participe pas aux réunions qu'il organise, alors que certains Oheytois s'investissent pourtant dans la vie locale (au sein de comités villageois, festifs pour la plupart). Il pense à transmettre ses invitations à participation auprès des acteurs locaux (Président desdits comités par ex) qui pourraient les relayer, voir inciter ses membres à se mobiliser (création d'un réseau d'acteurs à activer).
- Selon cet échevin, il manque de lieux pour associer la population à la mise en œuvre d'actions concrètes. Il existe bon nombre de lieux « de réflexion », mais beaucoup moins de lieux « d'action ».
- L'échevin de la participation se souvient d'expériences passées négatives et comprend qu'elles soient décourageantes. Ce qui pourrait expliquer le comportement de certains acteurs (privés ou associatifs) : rancœur, comportement plus « mordant ». La tendance légitime consiste à se rappeler des expériences négatives, plutôt que des expériences réussies (expériences dont on devrait pouvoir tirer profit). Des expériences positives menées dans d'autres communes rurales pourraient également être testées à Ohey : mise à disposition d'un budget participatif à destination de la population, création d'un Conseil communal des enfants, ...
- L'échevin de la participation se fait le relais du Collège en pointant également que certains acteurs privés et associatifs ainsi que certains citoyens manquent de reconnaissance envers ceux qui se mobilisent (mandataires, administration, acteurs publics en général)

### **ET POUR CONCLURE,**

#### **LES MOTS DU BOURGMESTRE,**

Daniel Delaveleye confirme les résultats de l'exercice réalisé par des citoyens de se mettre dans la peau des mandataires ou de l'administration communale. Les causes relevées sont bien le reflet de la réalité (celle qu'il perçoit au quotidien en tant que mandataire communal). Les constats ne sont pas anodins, des améliorations doivent effectivement voir le jour, et ce très rapidement. Certaines initiatives (telle que la réorganisation des tâches du personnel communal par ex) sont de fait « en cours » depuis longtemps (mais néanmoins nécessaires). Le personnel a presque doublé ces dernières années (de 9 à 17 personnes), il est effectivement temps que chacun (re)trouve sa place.

#### **LA SYNTHÈSE COLLECTIVE,**

Carine Lambé explique aux participants la nécessité de s'entendre sur le mot « collaborer » : est-ce obtenir des réponses à des demandes, disposer de matériel ou d'une aide financière, ou encore d'autre(s) chose(s) comme construire et agir ensemble... ??? Il est important que chacun puisse s'exprimer très clairement à ce sujet. Il faut également définir « des règles » de collaboration (= comment collaborer ?)

Une série d'éléments qui ressortent déjà des discussions peuvent être resitués en regard des différentes phases de collaboration, expliquée sen début de réunion.

#### Pour bien collaborer il faut :

##### **- se connaître :**

Savoir qui fait quoi, comprendre dans quel but, ...

Bien s'informer et informer les autres de ses activités, services....

Se rencontrer

- **apprendre à communiquer :**

Bien formuler les attentes des uns et des autres (et vérifier si elles ont bien été entendues, comprises)

Assurer le suivi des demandes formulées de part et d'autres, débriefing de part et d'autres des activités organisées et transmettre l'évaluation réalisée.

-

- **se faire confiance :**

De part et d'autre,

S'intéresser d'abord (voire uniquement) au projet commun et non à la couleur politique des initiatives

> reconnaître la place, la légitimité du projet

De part et d'autre,

Il faut pouvoir également un moment donné se « déposséder » du projet (ou de l'idée initiale qu'on en avait), au moment où les collaborations sont jugées nécessaires, le relayer à qui de droit (et ce, de manière concertée ! avant et après avoir passé le relais)

> reconnaître la place, les compétences, la légitimité de chacun

- **se donner les moyens :**

Moyens financiers : la Commune d'Ohey octroie une aide financière aux associations locales (ce qui n'est pas le cas de toutes les communes). Cette aide financière a évolué dans le temps, en lien avec le contenu des activités proposées. D'autres aides financières peuvent aussi être sollicitées par ailleurs (CF, appel à projet, europe, ...)

Moyens humains

Moyens en temps : tenir compte du rythme et des disponibilités des uns et des autres.

Principaux éléments clés contribuant à la réussite de la réflexion, de l'action et de la communication autour du projet, avant et après sa mise en œuvre.

*Les 2 exemples d'expériences réussies de collaboration (citées en réunion) dépendaient de partenaires extérieurs, professionnels ; lesquels encadraient/coordonnaient le projet et le soutenaient financièrement.*

#### 4. Première définition des objectifs à atteindre

Les participants sont invités à répondre, en sous-groupe, à l'exercice suivant :

**« Connaissant la situation actuelle et connaissant la volonté de chacun que les choses changent, que suis-je prêt à faire (avec ma casquette), concrètement, dès demain, pour que les choses évoluent**

- Citer 1 ou 2 choses très concrètes, qui auront de l'impact, et qui sont réalisables de suite

Cet exercice vise à agir très rapidement (sans attendre les résultats des réflexions à venir), pour améliorer la situation existante mais aussi à préparer la prochaine réunion plénière du GT, au cours de laquelle il s'agira de :

- Reformuler les principales causes sur lesquelles les participants souhaitent agir et les principales ressources à activer, en **objectifs à atteindre**
- Définir, parmi toutes les propositions émises en consultation, les **projets les plus pertinents** pour atteindre ces objectifs.

## Résultats de l'exercice

### \* Participer à l'Opération de développement rural et devenir membre de la CLDR (Commission Locale de Développement Rural)

Impact et faisabilité : OK pour les participants

### \* Rédiger des articles dans l'Inf'Ohey

Impact et faisabilité : OK pour les participants

### \* Contacter et collaborer activement avec l'Administration communale

Informers les services communaux, relayer auprès d'eux les demandes/questions des habitants (principalement des villages et hameaux, hors Haillot et Ohey)

Impact et faisabilité : OK pour les participants

### \* Organiser un salon des associations à Ohey (ouvert à toute la population avec invitation personnalisée aux nouveaux habitants).

- Présenter les associations locales (savoir qui fait quoi), valoriser leurs activités et services, leur donner l'opportunité de se rassembler, de se rencontrer, d'échanger

Cette activité pourrait être couplée avec l'accueil des nouveaux habitants (organisé tous les deux ans).

Il y a lieu de s'accorder sur qui organise et/ou coordonne cette activité ? Qui associer et comment ? (acteurs privés et/ou associatifs).

Impact et faisabilité : cette proposition semble pertinente et faisable, mais tous les participants ne sont pas convaincus de son impact en regard du problème majeur posé.

> *Apprendre à gérer les services communaux comme une entreprise, donc à déléguer, à clarifier les rôles de chacun, afin de rendre tous ensemble le service optimal à la population.*

Reformulé en plénière :

### \* S'atteler très rapidement au management de l'Administration communale :

Identifier très clairement les sources de disfonctionnement, activer des solutions où les responsables seront écoutés et respectés.

Profiter du subside récemment accordé à la commune à cet effet (analyse de la situation à laquelle il faudra apporter des suites concrètes dans les meilleurs délais)

Tenir compte des compétences et de l'expérience des uns et des autres lors de la répartition des tâches.

Impact et faisabilité : cette proposition contribuera réellement à améliorer les relations internes à l'Administration communale. Pour ce faire, chaque membre du personnel doit accepter les tâches qui lui sont dévolues (et nécessité de les remettre sur les rails, s'ils s'en écartent). Néanmoins, cette proposition semble difficile à mettre en œuvre dès demain.

### \* Présenter à la population (dans un prochain Inf'Ohey par ex) le personnel (para)communal, leurs coordonnées complètes, les heures d'ouverture ainsi que leurs tâches respectives.

Impact et faisabilité : OK pour les participants



*\* Nomination d'une personne au sein de l'administration communale (un « facilitateur des rendez-vous ») chargée de :*

- *mettre en place des structures de participation entre la population et la commune*
- *aiguiller vers des personnes ressources*
- *créer des synergies*

Reformuler en plénière :

**\* Identifier/faire connaître une, voire plusieurs personnes de contact chargées d'informer, de conseiller et accompagner les citoyens et les acteurs privés et associatifs**

Accompagner les demandeurs dans leurs démarches et projets, faciliter le dialogue/la communication avec la commune, fédérer les initiatives, créer des synergies, impulser/susciter des dynamiques locales.

Cette proposition n'a de sens qu'à partir du moment où il y a un suivi dans la relation. Il est également primordial que ces personnes soient disponibles à des heures qui conviennent aux privés et associations (rencontre sur rendez-vous ou permanence en soirée, voire le samedi matin).

Certaines personnes ont déjà ce rôle (pour les aspects logistiques, touristiques, environnementaux et sportifs) ; mais effectivement certaines d'entre-elles sont actuellement absentes. Une fois la situation régularisée (remplacement/engagement de personnel) et clarifiée, l'information devra être diffusée auprès de la population (juin 2009).

Impact et faisabilité : OK pour les participants

A long terme, plus de collaborations avec les centres culturels voisins pourraient être envisagées (celui d'Andenne et de Namur par exemple) ; projets porteurs de dynamiques locales !

## 5. Les suites

**Les suites du GT consacré au défi 4 sont prévues comme suit :**

- **Diverses activités pratiques** (visites de terrains et/ou témoignages et/ou conférences plus thématiques) liées au défi 4 seront proposées aux participants pour affiner certains éléments abordés lors de cette première réunion (notamment l'organisation concertée d'une fête ou d'un salon des associations, des expériences réussies de collaborations, etc.)
- **Des réunions plénières** permettront alors de préciser les objectifs à atteindre (en repartant des résultats de l'exercice ci-avant) et les projets les plus pertinents pour y arriver (en s'inspirant notamment mais pas exclusivement des projets proposés lors de la consultation)

### **Pour rappel**

(Des documents plus détaillés sont disponibles)

- La Commission Locale de Développement Rural (CLDR) verra le jour dans les mois à venir. Elle aura pour principales missions : la coordination des réflexions des groupes de travail, et la proposition au Conseil communal d'une stratégie de développement et des projets à réaliser dans les 10 années à venir.

> Les personnes intéressées à poser leur candidature peuvent d'ores et déjà se manifester

*> DOCUMENT DISPONIBLE SUR LE BLOG OU À L'ADMINISTRATION COMMUNALE*

#### **INFORMATION IMPORTANTE**

**Différents documents (ceux mentionnés ci-avant mais d'autres également !)  
sont désormais disponibles sur un blog créé par la commune pour l'opération de  
développement rural. Son adresse : <http://pcdrohey.canalblog.com/>**

**Annexe : Résultats du jeu de rôles** / En grisé : cause principale sur laquelle le groupe souhaite agir

<b>Est-il souhaitable d'agir?</b>	<b>L'habitant participatif</b>	<b>L'association (culturelle ou d'éducation permanente)</b>	<b>Le service du secrétariat communal</b>	<b>L'échevin de la participation</b>
Manque d'impulsion pour collaborer		Oui Rajouter « réciproque »		
Manque d'information et de communication	Oui		Oui Reformulation « manque de transparence »	
Expériences passées négatives en matière de collaborations	Oui			Oui
Méconnaissance d'expériences réussies de collaboration				Oui
Méconnaissance des enjeux locaux, manque d'éducation permanente	Oui	Oui		Oui
Souhait de chacun de garder la maîtrise de son projet				
Manque de reconnaissance de ceux qui se mobilisent	Oui	Oui	Oui	Oui
Manque de lieux et structures de concertation	Oui Reformulation « manque de structures principalement »			Oui

<u>Nouvelle cause :</u> « Manque de disponibilités, de volonté et d'intérêt de la population ; individualisme de la société d'aujourd'hui »	Oui	Oui		Oui (majorité silencieuse)
		<u>Nouvelle cause :</u> « Manque d'une politique culturelle et d'éducation permanente reconnues et identifiées comme telles ».		
		<u>Nouvelle cause :</u> « Manque de moyens (notamment financiers) »		
		<u>Nouvelle cause :</u> « Rythmes différents entre les acteurs publics et les privés et/ou associations »		