

## Comment je me suis senti(e) intégré(e)

- Mon intégration dans le Conseil de développement n'a pas été compliquée car étant au départ du projet j'ai très vite participé aux discussions et débats dans la création de la Hte Mayenne et des structures s'y attachant. On sentait au départ de véritables intérêts citoyens des composants de notre société : responsables associatifs, responsables politiques, particuliers... Des discussions, des débats, des assemblées, beaucoup de rencontres pour voir les structures se mettre en place.

David Lepéculier, ancien adhérent, ancien administrateur

- C'était un club masculin, assez fermé, d'initiés ayant un passé, qui sont dans moult associations, qui ont des responsabilités.
- Moi j'arrivais comme « Monsieur tout le monde » pour apporter des idées autres que celles que nous avons déjà dans nos associations ou nos groupes de travail. C'est bien que des gens « naïfs » arrivent en disant « pourquoi on ne pourrait pas faire comme ça ? ». Si on est tout seul, naïf, face à soi-même, est-ce qu'on apporte quelque chose ou rien ?
- C'était étouffant : tellement de nouvelles informations et de sigles.
- les nouveaux adhérents, nous avons eu du mal à comprendre la machinerie, qui paraissait très complexe, je me suis trouvée un peu noyée. Je pouvais comprendre superficiellement mais pas assez pour être active à part entière, intégrée, impliquée.

Claudine Millet, adhérente 2005 – 2006, administratrice en 2006

- Je pense que l'intégration dépend beaucoup de la volonté personnelle de participer. Mais le passé fortement ancré par des « anciens » participants, connaissant parfaitement l'histoire du Conseil de développement et surtout « les histoires » qui s'y sont déroulées, entrave considérablement l'intégration des nouveaux participants.
- Il faut tenir compte du fait que je n'ai pas connu les dernières évolutions (apparemment positives) intervenues depuis mon départ au sein de l'organisation du Conseil.

Nathalie PLANCHAIS, administratrice en 2006

## Pourquoi je ne participe pas plus

2 raisons principales m'ont contrainte à démissionner du Conseil de développement :

- Le manque de temps dû à mon implication dans de nombreuses organisations
- Ma déception concernant le manque total d'organisation des réunions (à l'époque) et la trop grosse connotation partisane et d'intérêt personnel de certains participants. L'intérêt général doit être le maître mot au sein du Conseil de développement.

Nathalie PLANCHAIS, administratrice en 2006

- Par la suite j'ai participé à différentes réunions sur le bocage, la culture... mais j'ai senti assez vite une lassitude car obligé de me déplacer à Mayenne pour des débats larges, sans objectifs fixés ou du moins flous, parfois des débats trop partisans voire même bercés d'intérêts personnels.
- Ce projet de Haute Mayenne m'intéresse toujours et j'y prendrai volontiers part sur des dossiers ou des projets culturels et environnementaux

David Lepéculier, ancien adhérent, ancien administrateur

## Qualité démocratique

- Les femmes sont très minoritaires, on comptait pour rien, on a encore énormément de difficultés à trouver notre place en tant que femmes quand on est minoritaires quelque part.
- les femmes ont des idées complémentaires de celles des hommes, des choses qu'ils ne voient pas et nous avons notre sensibilité (inversement, les hommes y voient plus clair en économie, sont plus optimistes... cf. au conseil municipal, à part les adjoints, les hommes prennent beaucoup plus la parole que les femmes pour diverses raisons).

Claudine Millet, adhérente 2005 – 2006, administratrice en 2006

- L'expression est rendue difficile par le décalage important entre la connaissance des dossiers par les participants. Certains les connaissent tellement bien qu'ils oublient d'en réexpliquer l'histoire.
- Par manque de connaissance des dossiers et du passé, les nouveaux participants n'ont pas les moyens de prendre la parole ; même si j'ai toujours eu l'impression de pouvoir prendre la parole à tous moments. Mon appartenance au monde économique, qui manque considérablement au Conseil de développement, m'a beaucoup aidée à intervenir car j'étais une des seules à pouvoir exprimer le point de vue « entreprises ».

- Ce qui me permet aussi de confirmer qu'après plusieurs mois à comprendre le fonctionnement du Conseil de développement, il est bien sûr plus facile d'intervenir.

Nathalie PLANCHAIS, administratrice en 2006

---

### Quel a été mon principal apport au conseil ? et qu'est-ce qu'il m'a apporté ?

De l'esprit critique ? L'élaboration d'une véritable intelligence collective ? (quelque chose qui dépasse la somme des intelligences individuelles)

J'ai participé à des travaux importants pour la Haute-Mayenne.

J'ai baigné dans les décisions, on essayait de préparer l'avenir et ça c'est vraiment très porteur. Pour la personne qui a envie de s'impliquer, c'est une place très intéressante, ne serait-ce qu'expliquer à son entourage ce qu'est le Conseil de développement y compris à mes enfants.

C'est toute une vulgarisation par le bouche-à-oreille : « tu fais partie du Conseil de développement ? Qu'est-ce que c'est, qu'est-ce que vous y faites ? » Les gens « simples », les gens du terrain posent des questions, ils sont intéressés. Tout en ayant participé très peu, j'avais des choses à dire.

On a fait des choses très intéressantes avec Michelle Churin : on est allées à Villaines-la-Juhel pour le jury de la bourse des projets de jeunes du pays de Haute-Mayenne. C'était du concret ça aussi. Michelle représentait vraiment l'ouverture, elle était très solide et elle avait sa place face à la gent masculine. Les hommes avaient confiance en elle. C'était quelqu'un pour eux.

Claudine Millet, adhérente 2005 – 2006, administratrice en 2006

Je me suis rendu compte de tout ce qui pouvait être fait en Haute Mayenne et qui m'était, pour une grande partie, totalement inconnu. Je me suis ouverte vers un monde différent de celui de l'entreprise et j'ai vraiment eu l'impression qu'une grande partie des participants comprenaient mieux aussi les préoccupations des entreprises.

C'est la raison pour laquelle, lors de mon départ, j'ai insisté pour exprimer mon souhait que le club d'entreprises soit sollicité lorsque le Conseil de développement en aura besoin. Je suis absolument convaincue que nous avons besoin les uns des autres. Je suis aussi convaincue qu'il serait aberrant que le nouveau programme Leader (entre autres) et que les orientations « économiques » de la Charte du Pays de Haute Mayenne se fassent en l'absence des entreprises.

Nathalie PLANCHAIS, administratrice en 2006

### C'est un conseil de citoyens, mais des positions partisanses s'expriment.

#### Comment les éviter au maximum ?

- J'étais très étonnée que les gens n'arrivent pas plus avec leurs idées personnelles et moins avec celles de leurs courants.

Claudine Millet, adhérente 2005 – 2006, administratrice en 2006

- 
- C'est au Président ou à l'animateur des réunions de recadrer les débats lorsqu'ils sont trop orientés...
  - En ce qui me concerne, dans une telle instance, j'ai toujours fait passer l'intérêt général avant l'intérêt particulier des entreprises par exemple. Cela nécessite une ouverture d'esprit suffisante.

Nathalie PLANCHAIS, administratrice en 2006

---

### Les principaux progrès depuis le début et les prochains à accomplir, pour atteindre la « haute qualité démocratique »

Faut-il définir des « cibles » comme pour la HQE\* ?  
Idées tous azimuts...

#### Propositions, suggestions : parrainage ou similaire

- J'étais parrainée par un adhérent actif, initié, et je trouve que c'était bien. Je trouvais des appuis, je ne venais pas seule, Joël me mettait au courant, m'expliquait les sigles, faisait le relais. Le parrainage évite aussi la solitude. A la limite, si le parrain n'est pas disponible un soir, il peut demander à quelqu'un d'autre de jouer ce rôle.
- Ce n'est pas donné à tout le monde d'être parrain, d'accompagner : il faut passer du temps avant, après... y compris pour expliquer l'ordre du jour avant. Si on n'y réfléchit avant en ayant les éléments, c'est difficile d'intervenir !
- Le parrain peut parrainer 2 ou 3 personnes nouvelles qui peuvent se familiariser avec un ordre du jour, les mots qui sont dedans, les problématiques qu'ils recouvrent... Comme ça on n'arrive pas démunis. Ou ça peut se passer avec la salariée : un temps d'ouverture pour synthétiser etc.

Claudine Millet, adhérente 2005 – 2006, administratrice en 2006

\* haute qualité environnementale, en architecture, dans le bâtiment