

Rapport moral 2023-2024

L'année en cours a été marquée par une série d'événements tant d'ordre géopolitique à l'échelle mondiale que d'organisation et d'évolution interne à notre association. Nous comptons des milliers de morts dans les zones de guerre, dans les zones touchées par les catastrophes climatiques, dans les parcours de migration longs et dangereux. Les lois liberticides et les mesures gouvernementales en France et en Europe visant à démanteler petit à petit le système de solidarité acquis par des luttes sociales et à grignoter les droits des minorités et des personnes vulnérables ne sont que des dizaines de sonnettes d'alarme qui rappellent l'urgence de promouvoir un projet de société différent, reposant sur la paix, le partage des ressources et du pouvoir, et sur la connaissance de l'autre.

Des avancées et des initiatives joyeuses et fédératrices sont toutefois à noter, telles que l'inscription de la liberté d'avorter dans la Constitution française, mais aussi en Ohio, ou encore au Mexique où l'IVG a été dépénalisée, marquant une victoire importante pour les droits des femmes. Les manifestations de soutien aux personnes trans dans toute la France, des événements citoyens pacifistes pour lutter contre le projet de méga-bassines dans le Puy de Dôme rassemblant plus de 6 000 personnes, mais aussi la libération de différents otages en Afghanistan, en Iran, en Egypte et en Turquie.

Alors que nous dressons le bilan des réalisations et des défis de l'année écoulée, il est essentiel de reconnaître l'impact de ces événements sur notre engagement au sein de l'association. Les valeurs de paix, de démocratie et de solidarité, qui forment le fondement de notre projet associatif, revêtent une pertinence accrue dans le contexte actuel où les enjeux de justice sociale et de droits humains sont plus que jamais d'actualité.

En parallèle, le bien-être au travail, l'accompagnement des équipes et l'organisation de la structure interne est également un enjeu central pour notre association. Le contexte d'évolution permanente et d'instabilité du monde dans lequel nous vivons nous amène à questionner et à remettre en question notre fonctionnement, afin de pouvoir faire vivre notre projet associatif de manière cohérente et adaptée aux enjeux du monde actuel.

Ce rapport moral rend compte aux adhérent.e.s de la politique de Concordia, menée par le Conseil d'administration, les salarié-es, adhérent-e-s et bénévoles, sur la période de mai 2023 à mai 2024. Par ce rapport, nous aspirons à illustrer la manière dont a été pilotée l'association par l'instance de gouvernance, en tenant compte des enjeux majeurs qui ont façonné la société cette année et qui l'influenceront ces prochaines années.

La vie du Conseil d'Administration

L'assemblée générale 2023 a constitué un tournant avec un changement de présidence pour l'association, ainsi qu'un départ annoncé de deux de ses cadres dirigeants, le délégué général et le coordinateur national. L'année 2023-2024 a ainsi été marquée par de nombreuses évolutions, tant en termes de fonctionnement interne que de renouvellement de ses équipes, à la fois au sein de la gouvernance, et au sein de l'équipe salariée.

En effet, depuis quelques années, l'association fait face à un enjeu de fléchissement du nombre de ses membres administrateur-ice-s, comme en témoigne l'évolution des statuts en 2020, abaissant le nombre minimal d'administrateur-ice-s de 12 à 8.

Suite à la démission d'une de ses membres en octobre 2023, le Conseil d'Administration s'est retrouvé avec un nombre d'administrateur·ice·s inférieur au minimum prévu par les statuts, laissant les membres du Conseil d'Administration au nombre de 7. Cela a marqué un coup dur pour le collectif d'administrateur·rices, ainsi qu'un tournant révélateur de la difficulté de Concordia, comme de nombreuses associations, à recruter des bénévoles administrateur·ices.s.

Le Conseil d'Administration de Concordia fonctionne sur un modèle de prise de décisions au consensus, ce qui implique un temps de débat et de discussion important pour chaque point abordé. Ce mode de fonctionnement profondément ancré à Concordia, et au cœur de nos pratiques de coopération et d'éducation populaire, nécessite une pluralité de voix dans les échanges, afin de pouvoir prendre des décisions éclairées et nourries par les différents points de vue. La richesse de notre collectif repose sur la diversité des membres qui le composent. Plus le collectif employeur compte de membres, plus l'instance de gouvernance est solide et riche.

Suite à cet épisode, nous avons diffusé un mail expliquant cette situation à l'ensemble des adhérent·e·s, qui appelait chaque personne intéressée à pouvoir échanger avec nous et à venir assister à une réunion de conseil d'administration, en vue de le rejoindre éventuellement. Trois personnes nous ont alors rejoint, intégrant le collectif du Conseil d'Administration par cooptation, mode d'élection par les membres du Conseil d'Administration pour une durée d'un an, jusqu'à la prochaine Assemblée Générale. Nous finissons l'année au nombre de 10, non sans efforts

Malgré ces aléas, le CA s'est mobilisé plus que jamais pour maintenir nos pratiques d'éducation populaire au sein de l'instance. Nous avons œuvré collectivement au pilotage de l'association, en se voulant le plus accessibles et ouverts possible aux interpellations des équipes et des adhérents de l'association.

Toutefois, l'Assemblée Générale 2024 sera à nouveau un moment essentiel de renouveau de la gouvernance bénévole, avec trois administrateur·ice·s sortants, dont la présidente et le vice-président, qui ne se représentent pas pour un second mandat. Sans élection de nouveaux membres, le Conseil d'Administration sera encore une fois en deçà du nombre minimal d'administrateur·ice·s.

Regard sur les actions du TO

Plusieurs sujets phares ont guidé les orientations stratégiques du Conseil d'Administration sur l'année 2023-2024, à des degrés différents de priorité. Les actions de l'association sur les douze axes du Texte d'Orientations sont à lire de manière globale et transverse et notamment dans le rapport d'activité, qui reflète les actions des délégations sur le territoire, et qui complète les actions du Conseil d'Administration, décrites dans le présent Rapport Moral. L'ordre des paragraphes présentés ci-dessous correspond à celui du Texte d'Orientations 2023-2026.

- **Les transitions écologiques**

La préservation de l'environnement et des écosystèmes est un pilier fondamental de notre projet associatif et s'inscrit dans le texte d'orientations 2023-2026. Concordia continue d'incarner au travers de ses engagements et de ses actions des valeurs écologiques, environnementales et sociales fortes. Notamment par la multiplication des projets européens, chantiers internationaux et missions de service civique autour des questions environnementales.

Nous nous réjouissons de voir que les équipes (volontaires, bénévoles et salarié·e·s) sont de plus en plus formées sur ces thématiques et continuent de proposer des formations, animations et activités de qualité. De nombreuses *clean walk* voient le jour à l'initiative de Concordia, des ateliers

de préventions avec les animations fresque du climat, ainsi que le lancement d'un projet nature en partenariat avec L'ONF (Office Nationale des Forêts). Au niveau des délégations et sur les chantiers, l'adoption d'éco-gestes et de pratiques plus vertueuses pour l'environnement continuent de se développer : mise en place de compost, réduction des déchets, réduction de la consommation de viande. Nous réaffirmons la priorité d'aborder cette thématique sur toutes les actions que nous menons.

- **Viabiliser les modèles économiques**

Dans la continuité d'une réflexion plus globale sur l'organisation de la structure, la Réunion Multi Collèges (RMC) de novembre 2023 avait pour objectif d'aboutir à une compréhension partagée du modèle économique actuel et de dégager des pistes d'évolution afin de dégager plus de marges sur nos différentes actions et ainsi améliorer notre pilotage financier vers un mode plus serein et plus prévisible. Les salarié-e-s et les bénévoles de la FDF et du CA ont ainsi bénéficié d'une formation à la gestion budgétaire et ont réfléchi ensemble aux solutions pour diversifier nos financements, augmenter nos marges et optimiser nos processus. Ces éléments ont nourri la feuille de route de la Déléguée Générale et ont guidé les décisions du CA pour l'année.

Néanmoins, ces défis persistent, en particulier l'incertitude économique et les difficultés de trésorerie que connaît l'association, et ces enjeux restent au cœur des préoccupations de notre association. La fin de saison 2023 a marqué un temps particulièrement tendu en termes de flux de trésorerie, l'association ayant demandé la mise en place de l'activité partielle à la DIRECCTE, qui n'a pas été accordée.

La création récente du poste de Délégué Administratif et Financier s'inscrit dans cette optique de fournir un meilleur pilotage budgétaire au sein de l'association, dans le but d'accompagner nos équipes dans la gestion des budgets et à élaborer une stratégie de pilotage plus efficace. Le Délégué Administratif et Financier joue un rôle clé en créant un lien entre nos activités et la gestion budgétaire, permettant ainsi une vision globale de nos finances et de nos activités, et contribuant ainsi à une meilleure gestion de l'association.

- **Mobilisation bénévole**

Cette année encore nous sommes ravi-e-s de constater les multiples événements organisés localement par chaque délégation pour maintenir et enrichir la vie associative de Concordia (Post Chantier Régionaux, soirées à thèmes, rencontres...). Ces moments sont des temps de rencontre et de partage que nous souhaitons préserver et grâce auxquels Concordia demeure avant tout une association conviviale et joyeuse. Toutefois, comme mentionné précédemment, nous faisons face à des difficultés de renouvellement de la vie bénévole nationale et locale, et notamment au sein du Conseil d'Administration. Nous avons l'ambition de poursuivre la mise en place des conditions propices à la mobilisation bénévole, qui constitue l'un des piliers de notre association. C'est ce que nous souhaitons faire grâce à la communauté WhatsApp qui a été créée cette année, et qui permettra d'entretenir les liens entre tous-te-s nos volontaires et nos bénévoles sur le temps long.

Depuis deux ans, le Conseil d'Administration continue également d'entretenir des liens étroits avec le collectif de formateurs de la FDF, grâce notamment à la nomination de deux référent-e-s. Le Conseil d'Administration a également pu intervenir lors du deuxième week-end de la FDF, comme l'an dernier, dans le but de clarifier son rôle au sein de l'association et d'initier une démarche de création de liens avec ses membres. L'objectif entre autres, est de favoriser les conditions d'un sentiment d'appartenance des membres de la FDF à l'association, et de porter des réflexions collectives afin d'optimiser notamment les formations des animateur-ice-s organisées par

la FDF, afin qu'elles répondent au mieux aux attentes des délégations, tout en restant des lieux d'apprentissage et d'éducation populaire basés sur l'expérimentation.

- **Inclusion de tous les publics et luttes contre les discriminations**

Dans l'objectif d'œuvrer pour une société plus juste et inclusive, Concordia continue de veiller à créer des environnements de travail et d'accueil sains et respectueux de tous·te·s. Le Conseil d'Administration s'est penché sur l'inclusion notamment des publics handicapés sur les chantiers en cherchant des partenaires en capacité de nous aiguiller sur ces sujets. Cette question reste un enjeu important pour l'association pour les années à venir.

- **Promotion de la paix**

Dans notre engagement constant pour la construction d'un monde pacifique et non violent, nous avons poursuivi nos actions en faveur de la promotion des valeurs de paix et de la lutte contre toutes les formes de violence. Nous croyons fermement que la paix est un pilier essentiel du progrès social et de la justice, et qu'elle ne peut être réalisée que par des efforts collectifs et résolus. Ainsi, Concordia a continué son travail de promotion de la paix à travers ses actions, rassemblant des volontaires de différentes nationalités autour de la tolérance et de l'écoute mutuelle. L'association a également relayé des textes et signé des tribunes ayant le même objectif (lettre contre la dissolution des Soulèvements de la terre, texte du Mouvement Associatif sur les émeutes et la mort de Naël, Alternatiba, ou encore un texte du Mouvement de la Paix sur la guerre à Gaza). Ensemble, nous continuons de faire entendre notre voix contre l'oppression, l'injustice et la violence sous toutes ses formes, affirmant ainsi notre engagement envers un monde où règnent la tolérance, le respect mutuel et la solidarité.

- **Démocratisation de l'éducation populaire**

Concordia fait vivre l'éducation populaire au travers de ses projets et sa pédagogie, elle constitue l'essence de l'association, guidant nos initiatives et renforçant notre volonté de rendre les savoirs accessibles à tous·te·s. Nous aspirons à devenir une structure de référence de l'éducation populaire auprès de nos partenaires, ceci en intégrant ses principes dans toutes nos activités. Nous constatons aussi avec joie l'entraide et la solidarité existante entre chaque délégation qui tend à s'améliorer dans le partage des outils réalisés en interne et œuvrent de cette manière à améliorer la communication générale de l'association.

- **Lieu permanent**

De la même manière, nous sommes toujours convaincus par l'importance d'avoir un lieu permanent et commun où les savoirs peuvent circuler librement et où chacun·e trouve un espace pour s'exprimer et se rencontrer.

Néanmoins, le sujet faisant toujours débat au sein de Concordia, les efforts réalisés sur un cahier des charges et de réflexions entamé en 2023 ont été poursuivis très légèrement, n'étant pas une priorité dans l'année.

- **Bien-être au travail**

Le bien être au travail ne peut s'envisager que de manière globale et structurelle. Incarné par une culture interne, il ne vit qu'à travers des actions concrètes au quotidien pour les équipes.

Concordia n'est malheureusement pas exemptée des difficultés structurelles auxquelles les associations font face. Les évolutions politiques des budgets alloués aux subventions et aux différents dispositifs exigent une adaptabilité permanente de nos équipes et de la structure tout entière, qui peuvent amener à un épuisement professionnel et à des conditions de travail dégradées. Nous avons œuvré toute l'année à piloter une amélioration du bien-être au travail, notamment grâce à la mise en place d'un meilleur accompagnement des équipes et à la mise à jour des outils de suivi et de gestion interne et notamment budgétaire.

En effet, nous avons mené une réflexion transversale et profonde de l'organisation de la structure, mais aussi des conditions de travail et de rémunération des équipes salariées de l'association. Ainsi, nous avons posé en profondeur les bases de la politique interne de l'association en termes d'évolution professionnelle, mettant l'accent sur l'accompagnement à la montée en compétence et donc à l'évolution de poste plutôt qu'à la prime volontaire sur les salaires. Ainsi, nous avons notamment accompagné l'évolution de tous·te·s les salarié·e·s au poste de Responsable Régional vers un poste de Délégué National détaché en Région, qui correspond à un degré de responsabilité et de salaire plus important tel que décrits dans la Convention Collective Nationale ÉCLAT dont Concordia dépend.

Lors de l'Assemblée Générale, le CA a annoncé entamer une réflexion au sujet de l'organisation interne de la structure pour favoriser une plus grande fluidité entre les équipes et les territoires. Nous avons ainsi réuni le 18 septembre 2024, un·e représentant·e de chaque délégation lors d'une journée de réunion à Paris animée par les membres du Conseil d'Administration, afin de faire émerger, à travers des ateliers d'intelligence collective, les prémices des évolutions de l'organisation de l'association sur le territoire.

Cette journée de travail marque les prémices d'une réorganisation des postes en délégation. Le poste de Délégué·e National détaché en Région (DNR), historiquement rattaché à l'activité chantier, ne l'est aujourd'hui plus systématiquement. Aujourd'hui, deux délégations (Picardie et Rhône-Alpes) ont des DNR non plus en charge des chantiers, mais des projets européens. Dans ces délégations, des Chargé·e·s de Mission Chantier Internationaux (CMCI) sont en poste. Cette évolution marque également un tournant dans la logique de répartition des activités par poste, et acte officiellement une répartition des trois pôles d'activité (Projets Européens, Service Civique, Chantiers) sur un pied d'égalité au niveau national, en termes d'allocation de ressources. A ce jour, aucun DNR n'a encore de dominante d'activité Service Civique, mais cela serait en théorie possible au vu des évolutions récentes sur la dissociation entre le poste de DNR et l'activité chantier.

En octobre, l'association a expérimenté pour la première fois l'incarnation du poste de Déléguée Nationale du Siège créé quelques mois plus tôt, avec un premier recrutement. Suite à une rupture de contrat de la personne en poste à l'issue de la période d'essai et à l'initiative de l'employeur, Manon LEFEVRE a pris le poste de DNS. Ce poste reflète la volonté de l'instance de gouvernance d'harmoniser les modèles d'organisation sur les territoires et au siège, et constitue une belle avancée pour l'association.

En novembre, nous avons entamé un nouveau cycle dans la vie de l'association aux côtés de la nouvelle Déléguée Générale de la structure, Géraldine ALFRED. Son arrivée au poste de Déléguée Générale marque un tournant dans l'histoire de l'association et annonce de nombreuses évolutions d'organisation interne grandement soutenues par le conseil d'Administration ayant pour objectif de faciliter le pilotage RH et budgétaire de l'association, notamment la mise en place de points plus réguliers avec les équipes au sein des délégations. L'évolution de Thierry KELLER du poste de comptable à celui de Délégué Administratif et Financier telle que mentionné dans le paragraphe *Viabiliser les modèles économiques* marque également une évolution dans l'organisation des fonctions supports essentielles au bon fonctionnement de la structure. La création du poste de Délégué Administratif et Financier répond à un besoin urgent de la structure d'une

optimisation des outils de gestion budgétaire des délégations et du siège et d'une amélioration globale du pilotage financier, à toutes les échelles de l'association et tout au long de l'année.

Enfin, la création de poste de Délégué National au Développement, occupé depuis le mois d'avril par Clément LEFEBVRE, répond également à un besoin de plus de transversalité sur les territoires dans la mise en application des dispositifs existants, ainsi qu'une action de veille à échelle nationale sur les nouvelles opportunités à saisir auprès de nos partenaires financiers. Ces trois postes sont réunis au sein d'un comité stratégique, qui prend ses marques en ce premier semestre 2024, marquant la volonté du Conseil d'Administration de vouloir structurer le pilotage de l'association sous le signe du collectif et de la collégialité.

Dans l'intention de permettre les conditions d'un lieu de travail épanouissant dans un cadre sain et partagé, nous avons lancé une démarche de formation des Délégué·e·s Nationaux détaché·e·s en Région et au siège (DNR et DNS), qui sont les cadres de l'association en délégation et au siège. Cette formation aura pour objectif de renforcer l'outillage des DNR dans leur mission et posture de coordination d'équipes souvent mixtes (salarié·e·s, volontaires européen·e·s ou en service civique, stagiaires...) et à tailles variables selon les territoires. La première étape de cette démarche a été d'organiser un temps de récolte des besoins des DNR, animé par une formatrice externe lors d'une journée de réunion nationale à Paris. La suite de la démarche aura lieu après la saison 2024.

Par ailleurs, afin de renforcer le lien entre le CA et le reste de la structure, et afin d'améliorer le parcours d'intégration des nouveaux·elle·s membres de l'équipe salariée, nous avons notamment remis en place les réunions de présentation auprès des nouveaux·elle·s salarié·e·s par le CA lors de leur intégration, et nous nous sommes déplacé·e·s autant que possible en délégation. Nous nous sommes ainsi rendus en Nouvelle-Aquitaine en janvier 2024, ainsi qu'en délégation Sud-Est en mars 2024.

Plusieurs temps de rencontre ont également eu lieu entre des membres du CA et des partenaires locaux ou nationaux, comme une rencontre avec l'agence du Service Civique en début d'année 2024, avec des partenaires locaux de la Mairie du 8^e arrondissement de Lyon, et sur les chantiers lors de la saison 2023 comme à Saint Quentin, en délégation picarde en présence d'élue·s régionaux. Le CA a également participé à la création d'un groupe de travail mixte regroupant des bénévoles et des salarié·e·s, qui a pour objectif d'aborder les sujets de l'Alliance au sein de la structure, et participé à plusieurs réunions d'équipes notamment au siège.

- **Faire vivre la démocratie**

Au cœur de nos projets, la démocratie reste un pilier essentiel de notre fonctionnement. Grâce aux méthodes de l'éducation populaire, nous continuons de placer la participation active de tous·te·s au centre de nos décisions et de nos actions. Nous gardons en tête la volonté de créer une formation sur la démocratie pour tous·te·s. En attendant, nous poursuivons notre engagement en faveur d'une société éveillée, démocratique et pacifique.

- **Politisation de l'association**

Le conseil d'administration a la volonté de s'exprimer davantage, notamment en rédigeant des textes engagés politiquement pour faire entendre la voix de Concordia et promouvoir ses valeurs. L'idée de créer un groupe de rédaction bénévole avait alors émergé. Malheureusement, faute de temps et d'autres sujets plus urgents pour la survie et la continuité de notre association, cette initiative n'a pas pu se concrétiser. Cependant, cette volonté persiste, et l'Assemblée Générale sera l'endroit idéal pour lancer ce groupe de travail, que nous espérons voir perdurer dans le temps

et permettre d'amplifier notre voix collective au sein de Concordia. Également, avec la responsable communication, un travail de réflexion a été entamé sur la fluidification des prises de décisions du CA pour la signatures des tribunes et la retransmission de textes.

Le Conseil d'Administration connaît de réelles difficultés à mobiliser du temps et des ressources à la rédaction de textes rendant plus visible notre positionnement dans le paysage médiatique. La difficulté à mobiliser et à recruter des membres, rend complexe cette tâche qui peine aujourd'hui à trouver des solutions toutes faites. La promotion de la paix à travers la publication de textes permettant le positionnement politique de Concordia est aujourd'hui très minime et insatisfaisante, au vu de notre projet associatif et de nos engagements. Nous cherchons, encore et toujours, des personnes motivées et engagées sur la rédaction de textes afin de favoriser les conditions d'un positionnement de l'association qui reflète plus clairement notre projet associatif.

Concordia dans ses réseaux

Concordia fait vivre son projet associatif dans différents réseaux. Les principaux au niveau national sont :

- **COTRAVAUX**, réseau d'acteurs du travail volontaire dans lequel Concordia est très impliqué au niveau national et en région, et dont les quatre salarié·e·s de la structure nationale sont installé·e·s provisoirement dans les locaux du siège de l'association, à Paris. Certaines délégations de Concordia sont impliquées dans les coordinations régionales de Cotravail, à travers des mandats de certain·e·s salarié·e·s dans ces instances régionales.

- **L'Alliance des organisations de service volontaire**, notre principal réseau de partenaires européens qui garantit la présence des volontaires internationaux et fait connaître nos chantiers et autres projets à l'international. Organisation dans laquelle nous avons des représentant·e·s :

- Lauren DRUMMOND (Responsable Communication et de la mobilisation bénévole) est dans le groupe de travail (appelé COI) "Harvesting Green".

- Matthis PERNET (Responsable des Projets Européens) est dans le groupe de travail (COI) sur les pratiques des CES d'équipe.

- Mathieu HUYNH (Responsable des Inscriptions) est dans le NAG (groupe de travail interne) "Workcamp Development" (évaluation et développement des pratiques sur la mise en place des chantiers).

- Arthur LEVASSOR (bénévole et ancien salarié) est dans la Team Interface (chargée notamment d'aider à l'implication de nouvelles personnes dans l'Alliance en aidant à la création et la coordination de COIs) et dans le COI "Harvesting Green" (dont le but est de collecter différentes ressources auprès des organisations de l'Alliance sur le sujet de l'environnement).

Les deux volontaires en service civique au secteur international ont également pu participer à une réunion avec Concordia UK en 2023.

- **Le CNAJEP**, Comité pour les relations nationales et internationales des associations d'éducation populaire dont Concordia est membre. Certaines délégations régionales sont également investies dans les CRAJEP au niveau régional.

Conclusion

Être membre d'une gouvernance associative, c'est s'engager pour des valeurs et pour un projet auquel on croit profondément, et au service duquel on a la conviction que l'on peut apporter quelque chose, ne serait-ce que du temps et du soin, afin de le voir perdurer dans le temps, et se démultiplier dans les territoires. C'est prendre le temps de (se) questionner, de s'interroger sur sa posture, sur les attentes des différentes parties prenantes de notre projet associatif, afin de pouvoir

délivrer le meilleur pilotage stratégique possible, pour défendre un projet de société plus juste, où chacun·e peut s'essayer à des pratiques d'éducation populaire, aller à la rencontre de l'autre pour aller à la rencontre de soi.

C'est aussi, au quotidien, échanger avec les personnes qui composent l'association, justifier de ses actions, du positionnement adopté dans telle ou telle situation, c'est arbitrer, proposer, solutionner. C'est écouter, envisager des alternatives, décider collectivement, et accompagner l'évolution de l'association face aux enjeux auxquels elle fait face. Le tout, avec des ressources limitées : le temps, la disponibilité, les compétences, l'argent.

C'est un travail bénévole passionnant, et c'est ce qui nous amène à nous engager, au Conseil d'Administration et / ou au bureau, afin de garantir la prospérité du projet associatif. C'est un travail de fourmi, mais c'est aussi comme piloter un paquebot, non sans quelques icebergs sur la route.

Cette année encore, Concordia a rencontré des difficultés de gestion, en termes de trésorerie et en termes de gestion RH. En effet, l'association a connu une rotation particulièrement importante de ses équipes au siège et en délégations.

Le Conseil d'Administration a pour ambition de continuer à faire vivre les engagements de Concordia et son projet associatif le plus longtemps possible. Cependant, pour garantir sa pérennité et assurer son développement futur, suite à un réajustement de l'organisation des délégations et du siège, il est impératif d'envisager désormais de réinterroger notre modèle de gouvernance. Cette réflexion nous permettra d'adapter notre organisation aux changements des formes d'engagement bénévole et ainsi renforcer la force du collectif.

Le défi de faire évoluer la gouvernance de Concordia sera celui de l'année à venir, afin de favoriser l'implication de tous.te.s dans le fonctionnement de l'association. Cela permettra des espaces d'engagement mesurés et plus accessibles, permettant de construire ensemble le pilotage de l'association sur un modèle plus coopératif, et plus en lien avec le reste de la société, afin de faire vivre pour de longues années encore notre projet associatif, ensemble, ailleurs, autrement.

*“Et l'espoir qui nous porte nous aide à tenir
On écrit aujourd'hui les poèmes à venir
Bien qu'on tombe constamment sous le feu de leurs haines
S'ils nous enterrent ils perdront car nous sommes des graines”*

Gaël FAYE