

LA CHARTE DE L'ESSOR ^(1/1)

La charte de L'ESSOR définit le cadre éthique de référence pour tous ceux qui agissent en son sein et/ou en son nom.

« Assurer à chaque être humain le libre essor de ce qu'il porte en lui de meilleur et d'unique au monde » Jean Plaquevent, fondateur.

Valeurs fondamentales

- **Reconnaître la personne accueillie dans sa dignité.** La respecter comme sujet, acteur de son devenir et responsable de ses choix de vie.
- **Considérer la personne accueillie dans sa globalité,** c'est-à-dire l'aider à faire émerger ses capacités affectives, intellectuelles, relationnelles, voire professionnelles, tout en prenant en compte ses difficultés.
- **Affirmer à la fois la priorité de la personne et la valeur éthique collective :**
- donner sens au rôle régulateur de la loi au sein de chaque établissement en y précisant les droits et les devoirs de chacun.
- **Aider chaque personne accueillie** à réaliser son insertion sociale et à exercer sa pleine citoyenneté.

L'association

- Se situe en partenaire responsable et engagé de la collectivité pour assurer une mission d'intérêt général et d'utilité sociale.
- S'efforce de réunir, tant au niveau de ses membres que de ses salariés, les compétences nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de réponses adaptées à la situation des personnes en difficulté qu'elle accueille.

Les établissements et services

Constituent le cadre général organisationnel de la définition et de la mise en œuvre des projets personnalisés spécifiques à chaque personne accueillie. Ils constituent des moyens à adapter en permanence pour répondre au mieux à chaque situation particulière. Leur efficacité au service de la personne fait l'objet d'une évaluation régulière. des acteurs responsabilisés et compétents.

Au niveau de l'association

Favoriser le bon fonctionnement des différentes instances consultatives et délibératives par une information, régulière et précise, échangée entre le conseil d'administration, la direction générale et les directeurs d'établissement.

Au niveau des salariés

Développer une politique participative des personnels, de développement et de valorisation des compétences.

Définir la fonction première de chaque niveau hiérarchique par le souci d'assurer à chaque salarié relevant de sa responsabilité les moyens d'exercer sa mission auprès des usagers dans les meilleures conditions possibles.

Un impératif de qualité

- La qualité du service rendu à chaque personne accueillie constitue un impératif majeur et une exigence permanente.
- Chaque établissement ou service met en œuvre une démarche qualité afin de s'assurer de la cohérence du projet institutionnel avec les besoins, droits et aspirations de chaque personne accueillie.

Insertion et partenariats

La démarche d'insertion des personnes accueillies implique l'insertion de la structure elle-même dans son environnement. Chaque établissement instaure, chaque fois que possible, tous les partenariats souhaitables avec les services et équipements dits « du milieu ordinaire », en particulier : les écoles et collèges, les centres de formation, les milieux économiques et professionnels, les municipalités

LE PROJET ASSOCIATIF DE L'ESSOR^(1/7)

S'appuyant sur son histoire et plus de soixante dix ans d'expérience, l'association a manifesté le besoin de réaffirmer clairement le projet qu'elle poursuit à l'intention de tous ceux qui sont concernés par son engagement, adhérents, personnes accompagnées, salariés, mais aussi partenaires, amis et tiers qui suivent et s'intéressent à son action.

Fondements de l'association

Ils sont énoncés dans la charte et les statuts de L'ESSOR :

- la charte définit le cadre éthique de référence pour tous ceux qui agissent en son sein et/ou en son nom et les valeurs inspirant son action ainsi que les règles de son fonctionnement à tous les niveaux de son organisation. Les valeurs fondamentales de L'ESSOR trouvent leur source dans l'humanité de la personne accueillie et / ou accompagnée :
- La reconnaître dans sa dignité. La respecter comme sujet, acteur de son devenir et responsable de ses choix de vie ;
- La considérer dans sa globalité, c'est-à-dire l'aider à faire émerger ses capacités affectives, intellectuelles, relationnelles, voire professionnelles, tout en prenant en compte ses difficultés ;
- L'aider à réaliser son insertion sociale et à exercer sa pleine citoyenneté.
- Affirmer à la fois la priorité de la personne et la valeur éthique collective en donnant sens au rôle régulateur de la loi au sein de chaque dispositif, établissement ou service, en y précisant les droits et devoirs de chacun.

Les statuts constituent la base légale de l'association, qui fondée en 1939 par Jean Plaquevent, a été reconnue d'utilité publique en 1958. Son objet et ses moyens d'action sont fixés dans ses premiers articles qui précisent : « Elle a pour but de venir en aide à toute personne en difficulté, en mettant en oeuvre tous les moyens nécessaires à son épanouissement, son bien-être et son insertion sociale, notamment dans les domaines de l'information, de l'éducation, de l'accompagnement, de la formation, de l'emploi, du logement et des conditions de vie, des soins ».

Ses moyens d'action

- La création ou la gestion d'établissements ou de services sociaux, sanitaires, ou médico-sociaux, permettant d'assurer aux personnes accueillies ou accompagnées –et en fonction de leurs besoins ou de leur situation, sans distinction de religion ou d'origine –un cadre de vie adapté, des moyens d'éducation ou de rééducation, des soins, des moyens de formation professionnelle et d'accès à l'emploi, des moyens d'insertion sociale et d'exercice d'une pleine citoyenneté.
- La création et la gestion d'un centre de formation habilité à dispenser, notamment aux acteurs sociaux et médico-sociaux, des formations de tous types.
- L'organisation de groupes de réflexion, la publication d'articles, la tenue de colloques ou de journées d'études portant sur des sujets relatifs à son objet et à son champ d'intervention.
- La participation auprès des pouvoirs publics et des autres acteurs de l'action sociale à la définition des réponses à apporter aux personnes en difficulté relevant du champ de l'action sociale et médico-sociale. »

La dimension associative invite au partage, à l'échange, au débat et à un management participatif et responsabilisant.

Tous les projets d'établissement, l'organisation de chacun des centres d'activité doivent être en conformité avec la charte et le projet associatif qui est le garant de son application institutionnelle.

LE PROJET ASSOCIATIF DE L'ESSOR ^(2/7)

Rappels historiques

- **La période 1939-1962** voit l'ouverture des quatre premiers établissements en faveur de « l'enfance abandonnée ». Il s'agit d'accueillir des enfants, puis des adolescents, souffrant de carences familiales, en difficulté sociale et matérielle. Le fondateur Jean Plaquevent met en oeuvre des pratiques éducatives innovantes, élabore des « projets d'établissement » avant la lettre et promeut la professionnalisation des intervenants par la création de la toute première école d'éducateurs en France, le « Centre pédotechnique » à Toulouse, devenu aujourd'hui le Centre Saint-Simon géré par l'ARSEAA. Ce pionnier publie en 1955 *Misère sans nom*, à la fois véritable manifeste pour un secteur structuré, recensement des besoins et théorisation d'une expérience déjà riche qui imprègne encore les réflexions et recherches actuelles sur les réponses à apporter.
- **De 1962 à 1992**, l'association s'organise pour pérenniser l'oeuvre des pionniers. Le secteur médico-social s'est peu à peu structuré, développé et doté d'un cadre réglementaire, en particulier par les deux lois de juin 1975. L'ESSOR s'inscrit dans cette évolution. Les quatre premiers établissements ouverts en 1939, 1948, 1952 et 1955 reçoivent l'agrément « institut de rééducation ». Une première diversification et un début de développement sont tentés par la reprise, en 1982, d'un centre d'aide par le travail pour malades mentaux stabilisés et en 1989 d'un foyer éducatif pour adolescents.
- **Depuis 1993** l'association poursuit une action résolue d'adaptation, de renforcement et de mise en conformité de l'existant tout en adoptant une politique ouverte de développement. Plusieurs créations d'établissements nouveaux et expérimentaux et un certain nombre de reprises conduisent L'ESSOR, en 2012, à gérer 33 établissements, services ou dispositifs complexes, répartis dans six régions et présentant une certaine diversité sur le plan des populations accueillies, où collaborent près de 900 salariés.
- Ce développement a poussé l'association à adapter l'ensemble de sa structure et son mode de fonctionnement aux responsabilités accrues auxquelles elle devait faire face.
- **Dès 2000**, elle a entrepris une démarche qualité qui a permis d'accompagner cette évolution. L'association s'est alors rapidement dotée d'un siège social structuré autour d'une direction générale aux compétences élargies, complétées et enrichies dans plusieurs domaines par des recours extérieurs (conseils juridiques, consultants informatiques, agence de communication, etc.). Elle a facilité une gestion participative qui s'exerce à plusieurs niveaux. Dans le même temps, tous les établissements se sont mis en conformité avec l'esprit et la lettre des nombreux textes législatifs et réglementaires qui ont profondément transformé ses champs d'intervention depuis 2002.

Philosophie d'action et principes directeurs

- La personne est au coeur de l'engagement de L'ESSOR dans un esprit de solidarité citoyenne. Cette philosophie lui fait obligation de la traduire dans son action vis-à-vis de tous, usagers, salariés, partenaires et de se doter d'une gouvernance et d'une organisation qui favorisent son déploiement.
- Les valeurs énoncées dans la charte et les principes directeurs qui animent l'association s'affirment aussi par son appartenance au secteur de l'économie sociale et solidaire.
- L'association a la conviction de tirer sa légitimité et sa crédibilité, de la déclinaison de ses valeurs, de sa compétence, de sa capacité d'innovation et enfin de la rigueur et de la transparence de sa gestion.
- Le Référentiel Qualité Associatif élaboré de manière participative par L'ESSOR intègre l'ensemble des affirmations auxquelles doivent se conformer tous ses actes ou projets.
- La personne accueillie et ou accompagnée est au coeur de l'action de l'association. C'est pour l'utilisateur et autour de lui qu'ont été définies sa philosophie, son mode de fonctionnement et l'organisation de ses établissements et services.
- Toute personne est accueillie dans sa singularité. C'est par l'écoute, l'échange et le partage que chacune est accompagnée dans l'élaboration et le déroulement de son projet personnalisé vers une plus grande autonomie et vers la citoyenneté.

1- Finalité, but et objectifs de l'association

Dans le cadre d'une finalité se résumant à la citation de son fondateur :

« Assurer à chaque être humain le libre essor de ce qu'il porte en lui de meilleur et d'unique au monde », les statuts définissent le but de l'association en termes volontairement généraux et ouverts. Il est de prendre toute sa part et, selon plusieurs modalités, dans le champ immense, complexe, pluriel et évolutif de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale.

Pour les atteindre, l'association privilégie deux approches :

- L'ESSOR acteur de terrain La réflexion associative de L'ESSOR se nourrit et s'entretient à partir des établissements et services. Elle permet à L'ESSOR d'être à l'écoute des besoins exprimés par des personnes ou groupes en situation d'exclusion, de souffrance, de handicap, et de participer à l'élaboration des réponses à apporter, à se consacrer à la conception, la réalisation et la gestion de structures d'accueil adaptées au mieux à la problématique de chacun.
- L'ESSOR acteur social engagé L'ESSOR se veut « association citoyenne » au sens de

LE PROJET ASSOCIATIF DE L'ESSOR ^(4/7)

Différentes modalités d'action permettent la mise en oeuvre de partenariats ouverts et sans exclusive :

Avec les pouvoirs publics : à partir de l'accomplissement de sa mission d'intérêt général et d'utilité publique, L'ESSOR souhaite apporter son expérience et son expertise pour participer à l'élaboration des politiques sociales sur tous les territoires où elle est présente et dans ses champs de compétence. Ce faisant elle se positionne comme partenaire, refusant d'être cantonnée au rôle de seul gestionnaire ou opérateur. Elle s'efforce d'être présente directement ou en lien avec d'autres dans toutes les instances, départementales, régionales ou nationales ouvertes au monde associatif ;

Dans les instances ou groupements représentatifs du secteur social et médico-social : L'ESSOR est active par l'engagement de ses membres ou cadres, tant au niveau départemental, régional que national ;

Avec les autres acteurs associatifs : la philosophie d'action de L'ESSOR la porte naturellement à développer le travail en commun. L'association, connaissant ses possibilités mais aussi ses limites, se donne pour règle de multiplier les partenariats où et quand ceux-ci permettent de renforcer directement ou indirectement son action. Ils vont du groupe de réflexion ou d'échange à celui d'action concertée face aux pouvoirs publics ou à la réalisation ou mise en commun de moyens ;

Dans la société, son engagement la pousse à prendre part aux débats qui la concerne par : la constitution de groupes de réflexion internes ou ouverts à des consultants et experts extérieurs, portant sur les sujets auxquels renvoient la problématique des personnes accueillies et l'action quotidienne sur le terrain ;

la publication aux milieux professionnels de ses travaux, réflexions et expériences ;

la communication au niveau des décideurs politiques et exécutifs de ses positions ;

la réalisation de documents de sensibilisation du grand public afin que la société ne rejette pas ou n'ignore pas tout un pan d'elle-même.

Champs et domaines d'intervention

L'ESSOR, vouée au départ au secours matériel et à l'éducation de « l'enfance malheureuse » n'a cessé, tout au long de son histoire, de s'étendre dans ce domaine puis d'élargir son action à celle des adultes.

Aujourd'hui, le pôle enfance mobilise les deux tiers de ses collaborateurs. Il comprend deux secteurs distincts. D'une part, celui de la protection d'enfants en difficulté sociale et/ou familiale, d'autre part celui de l'éducation spécialisée d'enfants présentant des troubles du comportement et plus récemment de jeunes souffrant d'épilepsie

Le pôle adulte s'adresse lui à des personnes souffrant de troubles psychiques stabilisés et/ou atteints de déficience légère et leur assure un accompagnement au travail et à l'hébergement. Des foyers d'accueil médicalisés prolongent désormais l'accompagnement de cette population. Depuis peu L'ESSOR intervient auprès d'adultes souffrants de polyhandicap avec épilepsie sévère.

L'engagement de L'ESSOR dans la création ou la gestion de structures spécialisées restera centré sur les catégories de populations qu'elle accompagne et accueille, pour lesquelles de nombreux besoins non encore satisfaits mobiliseront ses capacités de réflexion, d'innovation ainsi que ses moyens humains et financiers.

Périmètre d'action

L'ESSOR, en 2012, est présente dans six régions et gère ses activités réparties en 14 dispositifs comportant chacun une ou plusieurs structures. Avec la reprise de l'association Buzenval le 1er Janvier 2009 et l'achèvement du FAM de Fontenay-les-Briis en Essonne courant 2012, L'ESSOR a atteint la taille qu'elle jugeait nécessaire pour se doter d'une structure institutionnelle centrale adaptée à ses responsabilités. Une association telle que L'ESSOR doit en effet aujourd'hui disposer d'une direction générale forte pour assurer l'animation, le soutien, l'adaptation et le contrôle d'établissements pour lesquels les pouvoirs publics financeurs ne cessent d'accroître leur degré d'exigence.



LE PROJET ASSOCIATIF DE L'ESSOR ^(5/7)

Les futures reprises ou créations ne répondront plus à cette nécessité de croissance mais correspondront à d'autres impératifs parmi lesquels :

- Un critère de qualité pour améliorer notre offre de prise en charge, et mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées. De la notion d'établissement, il faut passer à celle de dispositif offrant une gamme élargie d'accompagnements sur le même territoire
- L'optimisation des moyens, pour mieux articuler dans une même structure une partie des fonctions administratives des différentes unités présentes sur le même territoire.
- Le poids du ou des établissements face aux différents partenaires dans les reconfigurations territoriales, devront être appréciés pour s'assurer de la place qu'ils pourront y tenir.

L'objectif de L'ESSOR pour les prochaines années est de renforcer sa compétence et la diversité de ses prises en charge essentiellement dans les territoires (départements, régions) et dans les domaines d'intervention où elle est déjà présente.

2- Moyens et organisation interne

Les adhérents et bénévoles

Par son histoire et sa nature, L'ESSOR n'a jamais cherché à s'appuyer sur une forte représentativité. Elle estime en effet qu'elle tire sa légitimité plutôt de son expertise et de sa notoriété que de son nombre d'adhérents.

Cependant avec le développement qu'a connu l'association ces dernières années, elle souhaite élargir sa représentativité sur les nouveaux territoires où elle s'est implantée, afin que les acteurs locaux soient sensibilisés et solidaires de son action.

Jusqu'à présent, en dehors de la participation à l'assemblée générale, de l'implication dans les fonctions des organes de gouvernance (CA, Bureau) ou dans la représentation locale au sein des comités consultatifs d'établissement, l'association n'a eu que peu recours au bénévolat. Il représente cependant, et dans l'esprit associatif, un apport de compétence et d'ouverture sur l'extérieur qui ne pourrait que l'enrichir. Ainsi L'ESSOR va-t-elle étudier la façon dont un bénévolat bien compris pourrait venir en appui et en complément de l'action des professionnels salariés. Un premier début prometteur a été fait dans quelques établissements, avec le soutien scolaire ou l'accompagnement aux loisirs, ainsi qu'à la Direction Générale en apport d'expertise pour mettre en place des politiques d'achats groupés. L'association poursuivra dans cette voie en étant attentive à explorer les champs d'intervention et les modes d'action en coopération et en plein accord avec les équipes de salariés.

Les instances délibératives et consultatives

Consciente de la nature et de la dimension de ses responsabilités découlant de son engagement, L'ESSOR, a reprecisé le rôle et la spécificité des différentes instances de représentation et de direction.

L'assemblée générale

Au-delà des obligations formelles qui s'attachent à sa réunion annuelle, l'assemblée générale est l'occasion, chaque année, d'un débat ouvert sur les orientations de l'association, sur la réalisation de son projet, sa mise en oeuvre et les inflexions ou compléments éventuels.

Le conseil d'administration

Se réunit quatre fois l'an. Il est un lieu de véritables débats et contributions de chacun de ses membres. A cette fin, ceux-ci disposent d'une information régulière, de documents préparatoires. Quand il l'estime nécessaire il constitue entre ses membres une commission pour travailler ou suivre plus à fond une question ou un problème particulier. Il peut également confier une mission particulière à un administrateur, pour appuyer le directeur général sur un sujet important concernant toute l'association comme cela a été fait pour la communication, et la sécurité des biens et des personnes.

LE PROJET ASSOCIATIF DE L'ESSOR ^(6/7)

Le bureau Composé d'au moins six membres, se réunit au minimum une fois par mois et met en oeuvre, avec le directeur général qu'il sollicite, les délibérations du conseil d'administration dont il assure le suivi et le contrôle. Disposant d'une large délégation du conseil d'administration, il est capable de toute la réactivité nécessaire pour accompagner la vie de l'association et des établissements et services. Les séances de travail hebdomadaires entre le président et le directeur général facilitent la continuité de cette mission.

Les administrateurs référents En liaison étroite avec la direction générale, ils contribuent à une articulation dynamisante entre l'association, les établissements et l'environnement de ces derniers. Ils veillent en particulier à la cohérence permanente entre le projet associatif et le projet d'établissement ou de service tel qu'il est appliqué

La direction générale

- C'est l'organe exécutif de l'association qu'elle peut représenter auprès de ses partenaires extérieurs. Elle est chargée de mettre en oeuvre, dans le respect de ses valeurs, la politique générale de L'ESSOR dans tous les domaines. Elle développe sa mission dans deux directions :
- D'une part, en déclinant les dispositions du règlement général intérieur de L'ESSOR et forte de ses moyens propres ou grâce au concours de prestataires extérieurs, elle met à la disposition des instances délibératives de l'association, les moyens d'exercer leur mission ou mandat comme exposé ci-dessus. En particulier, elle informe régulièrement le Bureau et le Conseil d'administration de la vie des établissements, de leurs évolutions souhaitables, des projets d'investissements. Elle pilote la mise en oeuvre de la croissance interne et externe dans le respect des valeurs associatives et des orientations associatives. Elle met en oeuvre la communication interne et externe.

D'autre part, son rôle, à l'égard des établissements est multiple et primordial. Dans un équilibre dynamique entre une large délégation responsabilisante et un pouvoir hiérarchique exercé par le directeur général et le directeur général adjoint, la direction générale :

- concrétise et met en oeuvre directement et en son nom, les orientations du conseil d'administration,
- assure un rôle d'animation et de coordination pour leur permettre d'inscrire dans leur action les valeurs de l'association et les principes définis dans le présent projet associatif,
- veille à leur bon fonctionnement en matière de respect de la réglementation, de la sécurité, du droit du travail et de la gestion administrative et financière,
- assure, en qualité de pôle ressource, des prestations techniques au bénéfice direct des établissements et services.

Cette organisation est la traduction opérationnelle de l'option prise par L'ESSOR d'une structuration déconcentrée qui permet de concilier l'exigence d'unité avec le besoin d'adaptation au plus près du terrain des décisions à prendre.

LE PROJET ASSOCIATIF DE L'ESSOR ^(7/7)

Les établissements ou services

- Tout établissement ou service de L'ESSOR est repéré et intégré dans son environnement. Il y incarne l'association et y met en oeuvre le projet associatif dans toutes ses dimensions. Il participe, sur son territoire d'implantation, à la vie sociale, économique et associative en veillant à y intégrer le plus possible les personnes accompagnées et /ou suivies.
- Chaque entité est dirigée par un directeur qui, par subdélégation du directeur général, a la responsabilité générale de la structure dont il est chargé.
- Là où cela lui paraît pertinent, l'association favorise la structuration de ses établissements ou services en un même dispositif institutionnel afin d'élargir, de diversifier et d'harmoniser les possibilités d'accompagnement.
- Chaque entité agit en intelligence et en concertation avec les autres structures de l'association. Elle s'inscrit de façon permanente dans une démarche qualité et à ce titre procède périodiquement à son évaluation interne et externe. Elle est adaptée et modulée en fonction de la demande et des évolutions nécessaires et/ou attendues. Elle développe une politique partenariale pouvant déboucher sur des conventions ou des accords de coopération.
- C'est un lieu d'observation et d'analyse, en lien avec l'association et les différents partenaires de son environnement. C'est également un centre de ressources et de compétences sur son domaine d'activité, participant aux innovations sociales et médico-sociales. Dans les instances qui lui sont ouvertes, chaque entité participe à la définition des politiques sociales de son territoire.

Les ressources humaines

- Les ressources humaines constituent l'essentiel de la force et du dynamisme associatif. Elles se composent des collaborateurs salariés et s'étendent aux ressources bénévoles agissant pour le compte de L'ESSOR.
- L'association engage sa responsabilité d'employeur et de gestionnaire dans le champ de la gestion, de la dynamisation et de la prospective des ressources humaines, dans l'ensemble de ses dispositifs institutionnels, établissements et services. Elle a le souci d'établir et favoriser de bonnes conditions de travail pour tous ses salariés.
- Les politiques de gestion des ressources humaines mises en oeuvre à L'ESSOR intègrent les principes d'égalité et de non discrimination sous toutes leurs formes (origine, sexe, handicap, religion, activité syndicale, etc...) et favorisent la diversité.
- L'association développe une conception de la direction qui articule le pouvoir et la compétence de l'acteur, qui est entreprenante et affirme une volonté d'innovation et d'adaptation des projets et des pratiques. Elle s'attache à concilier l'exigence d'adaptation permanente de ses prestations, avec le souci constant de la qualité des relations sociales internes en anticipant au maximum les évolutions. La direction s'exprime par une diversité de niveaux, d'acteurs et d'instances formelles rendus lisibles, participant en cela à la clarté du management. Elle est à articuler avec la « fonction directeur », laquelle incarne la direction à travers des responsabilités de conception, d'animation et d'évaluation.

L'administration et la gestion

- La gestion administrative et financière participe pleinement à la réalisation de l'objet social de L'ESSOR. L'association assume sa responsabilité gestionnaire dans le respect des lois et des textes réglementaires en vigueur.
- Elle développe des politiques harmonisées de gestion et d'administration qui permettent de garantir sa solvabilité et sa pérennité financière sous le contrôle du trésorier.

LE PROJET ASSOCIATIF DE L'ESSOR

La communication

La communication est une des fonctions stratégiques de L'ESSOR ; elle s'élabore dans les champs internes et externes. Elle participe au développement de la culture associative ; elle accompagne l'information, la participation et assure les conditions du développement de la connaissance et de la compétence de L'ESSOR

Tous les supports d'information sont élaborés avec un souci de clarté et de lisibilité institutionnelle. L'ESSOR info et les systèmes d'information, tel le site internet, participent à la qualité de la communication interne et externe.

3- Orientations stratégiques

Après dix ans d'une politique de développement très soutenue, nécessaire pour doter l'association de la dimension appropriée à la poursuite de sa mission, l'assemblée générale du 16 juin 2010 a pris acte que L'ESSOR était en mesure de passer à une autre phase de son développement.

Prenant conscience des graves incertitudes qui pèsent sur l'avenir, elle a approuvé ses orientations stratégiques pour la période 2010-2015 afin de préparer l'association à faire face aux évolutions importantes que connaîtra très vraisemblablement son environnement social, politique financier et partenarial. Pour ce faire plusieurs axes ont été fixés :

- L'actualisation du projet associatif qui a pris en compte la démarche qualité engagée depuis plusieurs années par l'association et répond au souci de bien préciser et affirmer son identité. En effet, si les valeurs et la philosophie de l'association constituent un socle stable, en revanche le projet associatif doit faire l'objet d'une évaluation permanente permettant, au fur et à mesure de sa mise en oeuvre, toutes les adaptations nécessaires. Aussi, l'association doit-elle rester vigilante aux multiples évolutions et mutations qui affecteront le secteur social et médico-social et conduiront vraisemblablement à des inflexions de la commande publique et à une diminution des ressources attribuées aux acteurs chargés de la réaliser. Pour exercer cette vigilance l'association dispose de deux outils privilégiés :
 - un groupe de veille et de prospective constitué au sein du Conseil d'administration pour permettre de suivre périodiquement l'évolution de l'environnement sociétal, social, politique et financier et son impact sur le monde associatif,
 - les évaluations internes et externes, auxquelles sont tenus de se soumettre régulièrement tous ses établissements et services, qui permettront de suivre la pertinence de son fonctionnement interne et de sa légitimité opérationnelle.
- La mise en réflexion des fondements et concepts qui sous-tendent l'action des professionnels de L'ESSOR. En effet, il a été souligné qu'il fallait donner du contenu à des mots qui conditionnent l'action et la relation tels que « approche clinique », « citoyenneté », « autonomie », « respect de la singularité ». Les mots en effet ont du sens. Ils ne sont pas figés, ils ont à s'inscrire dans le mouvement de l'histoire et des évolutions culturelles, humaines et techniques. Il conviendra de poursuivre le travail de réflexion en commun sur les acceptions qui pourraient faire consensus à L'ESSOR pour, dès lors, nourrir les pratiques de chaque acteur de l'association.
- L'actualisation permanente des projets institutionnels de nos dispositifs, établissements et services d'intervention sociale et médico-sociale, structures décloisonnées dont la vocation restera l'ouverture à l'évolution des besoins, à l'adaptation à leur environnement dans le respect des personnes accompagnées et/ou accueillies et des salariés
- La poursuite du développement inscrit dans le projet associatif.