AGHEIL
agir ensemble pour vous

Acteurs de la Gérontologie et du Handicap Etablissements et Institutions Landaises

Rapport stratégique & perspectives 2026

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE



MATHIEU HENRY
PRÉSIDENT

10 NOVEMBRE 2026

L'édito

de Mathieu HENRY

L'année 2026 marque une nouvelle étape dans la vie associative de l'AGHEIL. Lors de notre précédente assemblée générale, nous avions engagé une réflexion sur notre fonctionnement et sur les moyens de redynamiser notre réseau. Un an plus tard, cette démarche commence a porté ses fruits, tout en préservant ce qui fait la richesse de notre association depuis plus de quarante ans : un espace de rencontres, d'échanges et de partage d'expériences entre les directions des établissements médico-sociaux landais.



Une année de concrétisation

A l'occasion d'une précédente Assemblée Générale, nous avions identifié plusieurs limites dans notre fonctionnement associatif : une coordination insuffisamment structurée, une circulation parfois difficile des informations et un manque d'outils pour faciliter les échanges et la participation des adhérents.

L'année 2026 a permis d'apporter des réponses concrètes à ces constats. Le lancement de notre nouveau site internet, l'informatisation des inscriptions aux formations et la création d'espaces de partage constituent autant d'avancées qui contribuent à moderniser et à dynamiser notre vie associative.

Ces réalisations témoignent également de l'intérêt d'une coopération avec la PTS 40. En mobilisant ses compétences en ingénierie de projets et ses moyens de coordination, celle-ci a largement contribué à leur concrétisation, permettant à l'AGHEIL de se doter de nouvelles ressources tout en préservant son fonctionnement et son identité.

Ces avancées constituent une première étape. Il nous appartient désormais de nous approprier ces nouveaux outils et de les faire vivre collectivement.

Le partage entre pairs, au cœur de notre identité

Au-delà des évolutions engagées cette année, l'AGHEIL reste avant tout un réseau fondé sur la rencontre, le dialogue et le partage d'expériences entre directions.

Cette dimension humaine, qui constitue notre richesse depuis plus de quarante ans, conserve aujourd'hui toute sa pertinence.

Le succès rencontré par les communautés de pairs managériales, auxquelles de nombreux adhérents de notre association ont participé, en est une belle illustration. Ce dispositif, porté par le Conseil départemental des Landes et la PTS 40, témoigne de l'intérêt des professionnels pour ces espaces où chacun peut prendre du recul, confronter ses pratiques et enrichir sa réflexion au contact d'autres cadres et dirigeants.

Cette dynamique nous conforte dans notre volonté de préserver et de développer ces temps d'échange qui font, depuis toujours, la force et la singularité de notre association.

AGHEIL / PTS 40 : une complémentarité qui fait ses preuves

Née d'une initiative de l'AGHEIL en 2020, la PTS 40 s'est progressivement développée pour devenir, en 2024, une association autonome, dotée de compétences en ingénierie RH et en coordination de projets.

Cette évolution a permis de construire un modèle de coopération complémentaire : l'AGHEIL conserve sa vocation de réseau de directeurs, d'échanges et de représentation collective, tandis que la PTS 40 apporte son expertise technique et sa capacité à mobiliser de nouveaux moyens au bénéfice des établissements.

Au-delà de l'appui apporté à de nombreux adhérents, l'implication de la PTS 40 dans la recherche de financements et le développement de projets a contribué à donner un nouveau souffle à notre réseau. Les communautés de pairs managériales, la conférence territoriale sur le management, site internet ou encore la réponse à l'appel à projets de l'ANAP « Achats innovants dans les établissements de santé » illustrent cette dynamique.

Cette complémentarité permet aujourd'hui à l'AGHEIL de renouveler ses moyens d'action et de faire évoluer sa vie associative, sans renoncer à son identité ni à son fonctionnement historique.



Présentation des communautés de pairs par Aurélie REBEYROL,
4e conférence annuelle des métiers de l'accompagnement, 21 avril 2026

Préparer ensemble les prochaines étapes

L'année 2027 doit nous permettre de poursuivre la dynamique engagée et de donner encore une nouvelle impulsion à notre vie associative. Les moyens dont nous disposons aujourd'hui ouvrent de nouvelles possibilités, à condition que chacun puisse se les approprier et contribuer à les faire vivre.

Les premiers groupes de travail se mettent en place autour de préoccupations partagées, notre plan de formation continuera d'évoluer au regard des attentes des établissements pour le rendre plus pertinent et de nouveaux projets viendront enrichir les initiatives du réseau.

Dans un secteur confronté à des transformations importantes, nous devons également préserver ce qui fait la force de notre association : notre capacité à nous retrouver, à partager nos expériences et à faire entendre une parole collective.

L'AGHEIL aborde ainsi 2027 avec de nouvelles perspectives et l'ambition de poursuivre son développement, fidèle à ses valeurs de convivialité, de solidarité et de coopération. Mais c'est avant tout l'engagement de chacun qui donnera à cette dynamique toute sa portée.

La force de notre association réside avant tout dans les rencontres, les échanges et les liens que nous construisons entre directions.

Les évolutions engagées cette année nous donnent de nouveaux moyens de faire vivre cette richesse collective, tout en préservant l'esprit de partage et de solidarité qui anime l'AGHEIL depuis plus de quarante ans.

Mathieu HENRY
Président

AGHEIL
agir ensemble pour vous

Acteurs de la Gérontologie et du Handicap Etablissements et Institutions Landaises

Sommaire

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT 2
Évolution des directions et nouveaux arrivants

LA VIE DE NOTRE RÉSEAU 6
Évolution des directions et nouvelles directions

L'AGHEIL ET SON FONCTIONNEMENT 9
Missions, articulation avec la PTS 40 et cotisation

ACTUALITÉS DE L'ASSOCIATION 15
Site internet, formations et groupes de travail

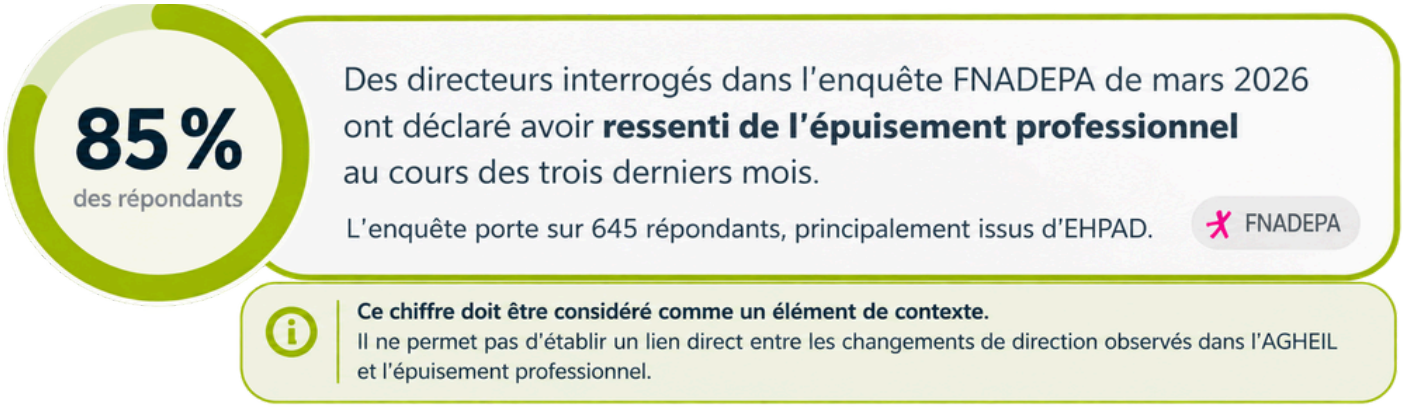
PERSPECTIVES 2027 19
Formation, projets et initiatives communes

1. LA VIE DE NOTRE RÉSEAU

L'année 2026 a été marquée par plusieurs mouvements de direction : 12 des 60 établissements adhérents à l'AGHEIL ont connu un changement de directeur, soit un taux de renouvellement de 18,3 %. Près d'un établissement sur cinq a ainsi été concerné, une proportion qui invite à s'interroger sur l'évolution des fonctions dirigeantes.

Les études nationales décrivent une situation contrastée, particulièrement dans les EHPAD publics : malgré un attachement fort au métier, les directeurs font état d'une fatigue professionnelle croissante, liée notamment à la concentration des responsabilités, à la réduction de leurs marges de manœuvre et à l'isolement décisionnel.

Dans ce contexte, l'AGHEIL constitue un espace privilégié de rencontres et d'échanges entre pairs. Le renouvellement des directions souligne également l'importance d'accueillir les nouveaux professionnels et de faciliter leur intégration au sein du réseau.



Les établissements concernés par un changement de direction en 2026

- EHPAD Gérard Minvielle – Tartas
- EHPAD L'Orée des Pins – Lit-et-Mixe
- EHPAD Le Marensin – Castets
- EHPAD Les Magnolias – Soorts-Hossegor
- EHPAD Olivier Darblade – Aire-sur-l'Adour
- EHPAD Les Maisons du Part'âge – Roquefort et Gabarret
- EHPAD Les Ajoncs – Gabarret
- EHPAD Darbins et Cap de Gascogne – Samadet et Saint-Sever
- EHPAD du Cœur de Tursan – Geaune

Bienvenue aux nouvelles directions

L'AGHEIL souhaite la bienvenue aux directrices et directeurs ayant récemment pris leurs fonctions au sein de nos établissements adhérents.

Nous espérons que les rencontres et les échanges proposés au sein de l'association leur permettront de nouer des liens avec leurs homologues et de prendre pleinement part à la vie associative.



Franck BESTAUTTE
Directeur de l'EHPAD des Magnolias - Soorts Hossegor

Parcours professionnel

Fort de 13 années d'expérience dans des fonctions d'encadrement, dont plus de quatre ans dans le secteur médico-social, Franck BESTAUTE est titulaire d'un Master 2 en Gestion et Management des organisations non lucratives.

Il a rejoint l'EHPAD Les Magnolias en février 2026 en qualité de cadre de santé, avant d'en assurer la direction par intérim à compter du 7 avril, à la suite du départ de la précédente directrice. À l'issue du processus de recrutement, il a fait l'objet d'une nomination officielle par arrêté le 1er novembre 2026.



Alexia DUPUIS
Directrice de l'EHPAD Le Marensin - Castets

Parcours professionnel

Alexia DUPUIS a débuté son parcours dans le secteur médico-social en janvier 2022, en qualité de responsable des ressources humaines et comptable au sein de l'EHPAD L'Orée des Pins, avant de rejoindre le Village Landais Alzheimer en juin 2023 comme responsable des ressources humaines.

Souhaitant évoluer vers des fonctions de direction, elle a entrepris un Master en droit public, parcours Cadre du secteur sanitaire, social et médico-social. Réalisée en alternance, notamment au sein du Pôle Gériatrique du Pays des Sources, cette formation lui a permis de renforcer ses compétences juridiques, organisationnelles et managériales.

À l'issue de ce parcours, elle a accédé à des fonctions de direction et exerce aujourd'hui à la tête de l'EHPAD Le Marensin à Castets.



Marie MENARD
Directrice de l'EHPAD Olivier DARBLADE - Aire sur l'Adour

Parcours professionnel

Infirmière diplômée depuis 1991, Marie MENARD bénéficie d'une solide expérience dans le secteur sanitaire et médico-social. Après 19 années exercées au Centre hospitalier intercommunal de Mont-de-Marsan, dans différents services, elle s'oriente en 2010 vers le secteur des EHPAD publics et privés, où elle occupe notamment des fonctions d'IDEC et d'IDEC d'appui.

En 2022, elle obtient un Master 2 en droit public, parcours Cadre des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, à l'Université de Pau. Elle poursuit son évolution professionnelle comme directrice adjointe d'un FAM en région bordelaise en 2023, puis comme cadre supérieure au sein d'un groupe privé d'EHPAD à partir de 2024. Dans cette dernière fonction, elle accompagne 24 établissements, notamment sur les évaluations HAS et PATHOS, l'intégration des professionnels et la formation.

Elle a pris ses fonctions de directrice de l'EHPAD Olivier Darblade le 29 juin 2026.



Alexia SALDUCCI
Directrice de l'EHPAD de Cap de Gascogne et l'Estèle - Saint Sever | Hagetmau

Parcours professionnel

Le parcours professionnel d'Alexia SALDUCCI s'est principalement construit dans le secteur du handicap, où elle a exercé différentes responsabilités de direction et de management.

Après avoir occupé un poste de directrice adjointe d'ESAT, elle a pris la direction de la MAS Simone Signoret, avant de devenir directrice territoriale au sein de l'Adapei des Landes en 2021. À ce titre, elle assurait le pilotage de plusieurs établissements et services accueillant des adultes en situation de handicap, notamment des foyers de vie, des FAM et des foyers d'hébergement.

Titulaire du CAFDES, elle a également développé des compétences en pilotage budgétaire, en management multisites et en conduite de projets de transformation des établissements médico-sociaux.

Le 19 octobre 2026, elle a rejoint le CIAS Chalosse Tursan pour prendre la direction des EHPAD d'Hagetmau et de Saint-Sever, marquant ainsi son arrivée dans le secteur gérontologique.

2. L'AGHEIL

Présentation

L'AGHEIL regroupe depuis plus de quarante ans les directrices et directeurs d'établissements médico-sociaux landais. Créée par et pour les employeurs, l'association constitue aujourd'hui la principale instance de représentation collective du secteur sur le département. Elle offre un espace de partage, d'échange et de coopération permettant d'exprimer des positions communes, d'aborder les enjeux du quotidien et de construire des démarches collectives utiles aux établissements.

AGHEIL
agir ensemble pour vous
Acteurs de la Gérontologie et du Handicap Etablissements et Institutions Landaises

+ 55
Adhérents

+ 4000
Personnes âgees accompagnées

45
ans d'existence

Nos valeurs

A pour action
Notre département doit relever un défi majeur : l'augmentation du nombre de personnes âgées et de personnes en situation de handicap. L'AGHEIL agit concrètement pour anticiper, adapter et accompagner ces évolutions.

G pour gérontologie
Au cœur de nos établissements, la gérontologie incarne une approche globale du soin et de l'accompagnement.

H pour humain
C'est pour et avec l'humain que nos établissements construisent leur histoire.
L'attention portée aux équipes comme aux personnes accompagnées est notre dénominateur commun.

E pour engagement
Le sens du service public demeure au cœur de notre mission. Nous œuvrons à satisfaire un besoin d'intérêt général : celui de bien vieillir et de bien accompagner.

I pour initiative
Une initiative s'accompagne, une transition se soutient, une évolution se porte. Notre collectif trouve son sens dans l'action partagée et la coopération.

L pour Landais
L'AGHEIL incarne la volonté commune des établissements landais de construire un avenir solidaire pour chacun, au service de notre territoire.



Les services de l’AGHEIL



AGHEIL

Réseau de directeurs

Des espaces d'échange entre directeurs pour partager les pratiques, mutualiser les expériences et renforcer la coopération entre établissements du médico-social landais.



AGHEIL

Programme de formation continue

Une offre de formation pour développer les compétences et accompagner les évolutions du secteur médico-social



AGHEIL

Réseau des animateurs

Un espace d'échanges entre professionnels de l'animation pour partager idées, outils et projets pour renforcer la dynamique des établissements et valoriser le rôle clé des animateurs.



AGHEIL

Base documentaire

Un espace de ressources partagées regroupant documents, outils et informations utiles pour accompagner les établissements et les professionnels dans leurs pratiques.



AGHEIL

Représentation et dialogue institutionnel

Une représentation auprès des partenaires publics pour porter la voix des établissements et contribuer aux dynamiques du territoire.

PTS 40 : DE L'INITIATIVE ASSOCIATIVE À LA CRÉATION D'UNE PLATEFORME RH

L'histoire de la Plateforme Territoriale Solidaire 40 (PTS 40) trouve son origine dans les réflexions engagées par l'AGHEIL face aux difficultés croissantes rencontrées par les établissements médico-sociaux landais, particulièrement en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines.

En 2020, dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt porté par l'Agence régionale de santé, l'AGHEIL s'engage dans la création d'une Plateforme territoriale solidaire. L'objectif est alors de construire une réponse collective à des problématiques que les établissements peinent à résoudre individuellement, en développant des moyens et des compétences mutualisés.

2020
L'AGHEIL se mobilise face à la crise d'attractivité et décroche un appel à manifestation d'intérêt.

2022
Mise en place de la Plateforme Territoriale Solidaire 40.

2024
La PTS 40 devient une association loi 1901, portée directement par les établissements adhérents.

2025
AGHEIL et la PTS 40 consolide leur alliance, un réseau stratégique et un outil opérationnel.

Deux associations aux fonctions complémentaires

AGHEIL

Acteurs de la Gérontologie et du Handicap, Établissements et Institutions Landaises

L'AGHEIL constitue un espace de dialogue, de représentation et de partage entre directions d'établissements.

Elle porte une parole collective, structure les échanges et contribue à donner des orientations communes à l'échelle du territoire.

L'AGHEIL porte la dynamique collective.

PTS 40

La Plateforme Territoriale Solidaire des Landes

Un outil opérationnel au service des établissements.

La PTS 40 mobilise des moyens concrets pour répondre aux besoins du terrain :
appui RH, coordination de projets, outils numériques, animation de dynamiques collectives.

Elle intervient comme un levier d'ingénierie, accessible aux adhérents, en appui direct des établissements.

LA PTS 40 : UNE PLATEFORME AU SERVICE DES ÉTABLISSEMENTS ET DES PROJETS COLLECTIFS

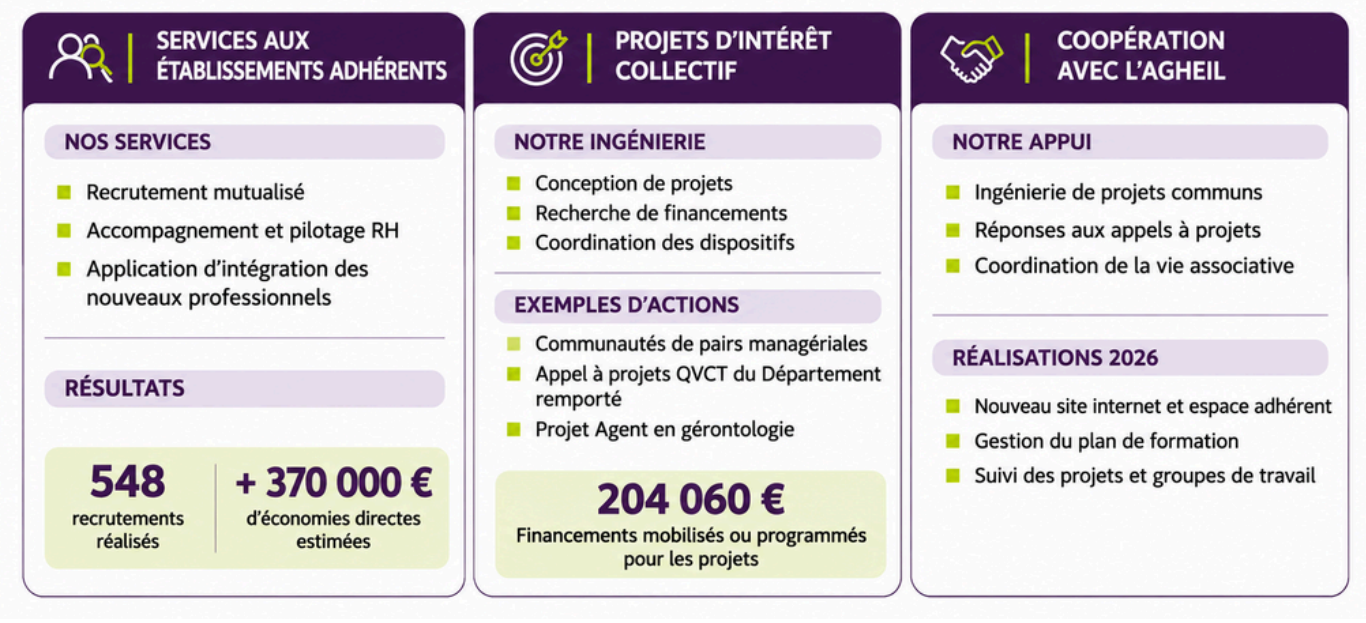
Créée pour répondre aux difficultés de recrutement et aux tensions rencontrées par les établissements médico-sociaux landais, la Plateforme territoriale solidaire des Landes (PTS 40) a progressivement élargi son champ d'intervention.

Depuis son déploiement opérationnel en 2022, elle a développé des compétences qui dépassent aujourd'hui la seule gestion des ressources humaines. Le recrutement mutualisé demeure l'un de ses principaux services, mais son activité repose également sur la conception de projets collectifs, la recherche de financements, le développement d'outils numériques et l'accompagnement des organisations.

Cette évolution répond à une réalité partagée : les établissements disposent rarement, à leur seule échelle, des ressources humaines, techniques et financières nécessaires pour développer certains projets ou mobiliser des expertises spécialisées.

La PTS 40 permet ainsi de mutualiser des compétences, de structurer des démarches communes et de transformer des besoins identifiés sur le terrain en projets opérationnels.

La PTS 40 : des services, des projets et des coopérations



UN SERVICE DE RECRUTEMENT SPÉCIALISÉ DANS LE MÉDICO-SOCIAL

Le recrutement constitue historiquement l'un des premiers domaines d'intervention de la PTS 40. Développé pour répondre aux difficultés rencontrées par les établissements médico-sociaux landais, ce service repose sur la mutualisation d'une expertise professionnelle, accessible aux directions sans qu'elles aient à disposer individuellement d'un recruteur spécialisé.

Son fonctionnement va au-delà de la simple publication d'offres d'emploi. La PTS 40 intervient dès l'expression du besoin, afin de comprendre l'organisation de l'établissement, les contraintes du poste et le profil recherché. Elle assure ensuite la rédaction et la diffusion des annonces, la recherche de candidats et leur présélection.

Les candidatures font l'objet d'une analyse individualisée, portant sur les compétences, l'expérience, les motivations et la posture professionnelle. Les profils retenus sont présentés aux établissements avec une synthèse argumentée, destinée à éclairer leur décision de recrutement.

L'établissement conserve la maîtrise du choix final, tandis que la PTS 40 lui apporte un accompagnement spécialisé tout au long du processus.

Un accompagnement en 4 étapes



Des résultats significatifs depuis 2022

Depuis sa création, le service s'est progressivement développé et a démontré sa capacité à répondre aux besoins des établissements, tout en mutualisant les coûts et les compétences.



Un dernier exercice qui confirme l'efficacité



Des résultats qui dépassent le nombre de recrutements

L'intérêt du service réside également dans son impact sur les pratiques RH des établissements. En centralisant une partie des démarches, la PTS 40 permet aux directions et aux cadres de consacrer moins de temps au traitement des candidatures, tout en bénéficiant d'une évaluation plus structurée des profils.

Les économies estimées proviennent principalement de la mutualisation des outils professionnels de recrutement et du temps RH économisé. Elles ne prennent pas en compte les bénéfices indirects potentiels liés à la réduction des vacances de postes, du recours à l'intérim ou des heures supplémentaires.

L'évolution des demandes traduit aussi une montée en expertise. Le service est aujourd'hui sollicité sur des recrutements complexes, des fonctions d'encadrement et des métiers spécialisés pour lesquels l'analyse des compétences transférables et l'appréciation du positionnement professionnel sont déterminantes.

Au-delà de son efficacité économique, le recrutement mutualisé a ainsi permis de développer une connaissance partagée des métiers, des viviers de candidats et des besoins RH des établissements landais.

PTS 40
PLATEFORME TERRITORIALE SOLIDAIRE DES LANDES

4. ACTUALITÉS 2026 — LA MODERNISATION NUMÉRIQUE DE L'AGHEIL

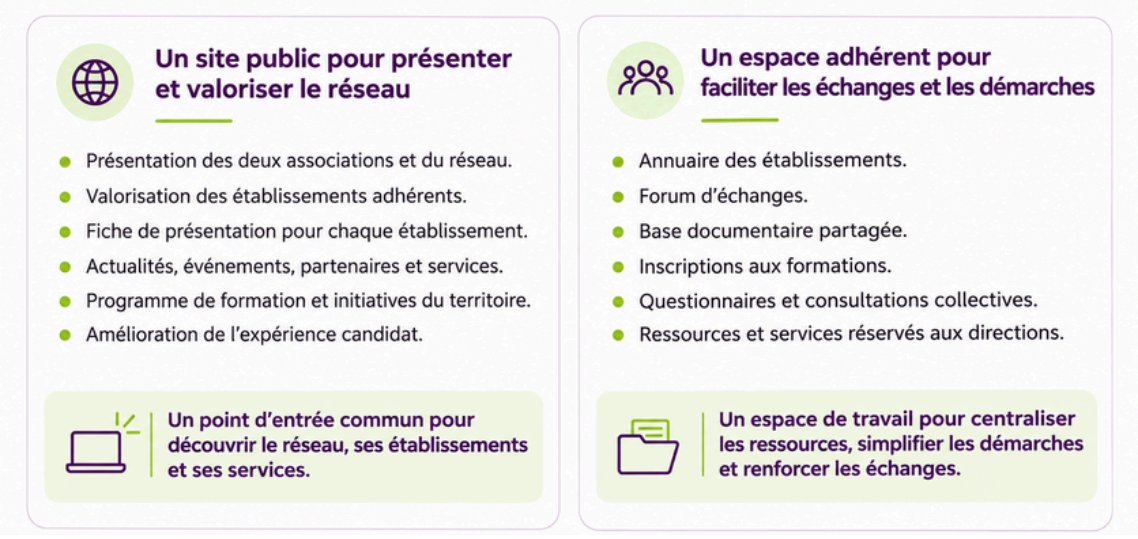
L'année 2026 marque une étape importante dans la modernisation du fonctionnement de l'AGHEIL, avec la mise en ligne d'un nouveau site internet commun à l'AGHEIL et à la PTS 40.

Jusqu'alors, la circulation des informations, le suivi des inscriptions aux formations et le partage de ressources reposaient largement sur des échanges individuels, principalement par courrier électronique. Cette organisation limitait la visibilité des actions conduites et compliquait parfois la coordination du réseau.

Le développement de ce nouveau site internet répond à un double objectif : centraliser les informations et les ressources de l'association, tout en simplifiant les démarches et les échanges entre les établissements adhérents.



Un site organisé autour de deux espaces complémentaires



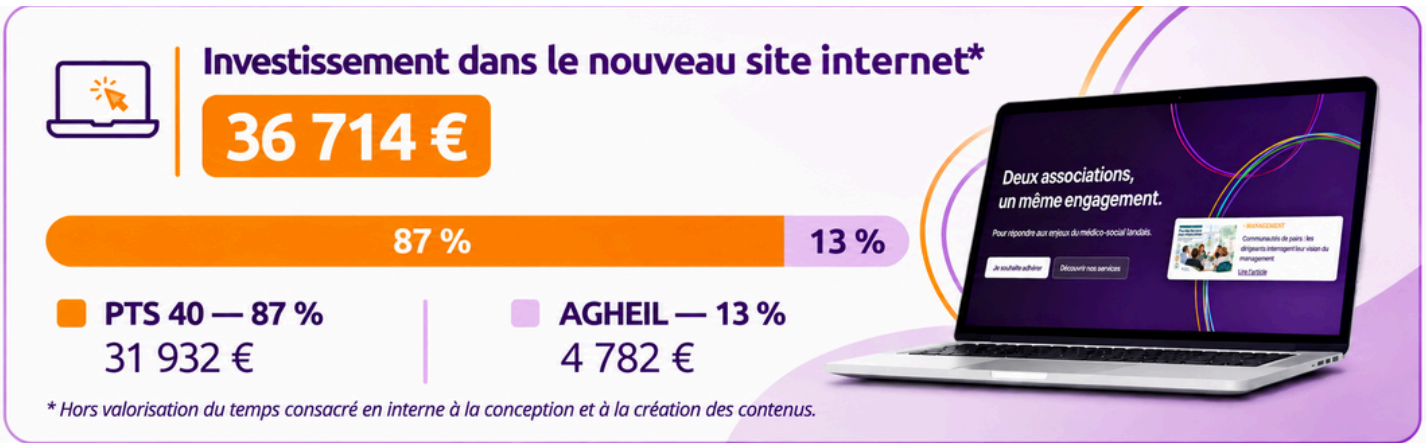
Des démarches simplifiées et une meilleure coordination

Au-delà de son rôle de présentation, le nouveau site accompagne une évolution des pratiques associatives. Les inscriptions aux formations sont désormais centralisées, les documents peuvent être partagés dans un espace commun et les consultations des adhérents peuvent être organisées directement en ligne.

Le site est également appelé à accueillir de nouvelles fonctionnalités, notamment le suivi des inscriptions et des places attribuées aux formations, ainsi que les futures ressources documentaires qualité et juridiques.

L'enjeu ne réside donc pas uniquement dans la création d'un outil numérique, mais dans son appropriation par les établissements et son utilisation régulière au service de la vie associative.

Un investissement rendu possible par la coopération AGHEIL / PTS 40



Le développement de cet outil a été largement porté par la PTS 40, qui a mobilisé ses moyens d'ingénierie et de coordination pour accompagner la transformation numérique du réseau, en partenariat avec l'AGHEIL.

PLAN DE FORMATION 2026

Une programmation concentrée sur le second semestre

L'année 2026 a été marquée par une réorganisation du plan de formation de l'AGHEIL. Le déploiement du nouveau site internet et la mise en place d'une gestion centralisée des inscriptions ont conduit à concentrer l'essentiel des sessions sur les derniers mois de l'année.

Malgré ce calendrier décalé, l'association a maintenu une offre diversifiée, construite autour des besoins exprimés par les établissements adhérents.

Cette programmation continue de reposer sur un principe de mutualisation : permettre aux établissements de bénéficier de formations communes, tout en partageant les coûts et en facilitant leur organisation.

120
Places de formation

26 516 €
Coût global du programme

6,31
Places par établissement inscrit
moyenne

40 h
Coordination assurée par la PTS 40



LES DYNAMIQUES COLLECTIVES : GROUPES DE TRAVAIL

Les groupes de travail AGHEIL : des réflexions à construire entre adhérents

En 2026, l'AGHEIL a également engagé une relance de ses groupes de travail, en proposant aux directions de se mobiliser autour de problématiques communes aux établissements.

Plusieurs sujets ont été identifiés : les contrats de séjour, les comités éthiques, le suivi du calcul FGU et les tarifs différenciés. Ces groupes ont vocation à favoriser les échanges d'expériences et, selon les thématiques, à élaborer des ressources ou des outils partagés.

Un premier chantier concerne les contrats de séjour. Une rencontre est programmée le 2 février 2027, avec l'intervention de Maître Fabien MACAGNO, avocat spécialisé en droit des contrats.

5 – PRESPECTIVES 2027 : PLAN DE FORMATION : SIMPLIFIER LES DÉMARCHES

Une nouvelle organisation pour démarrer les formations dès janvier

L'année 2026 a été marquée par une programmation tardive du plan de formation, concentrée sur le second semestre. Cette situation était notamment liée au déploiement du nouveau site internet et à la réorganisation des modalités d'inscription.

Pour 2027, l'AGHEIL souhaite retrouver un calendrier plus adapté aux contraintes des établissements, avec des premières sessions organisées dès janvier.



Un espace personnel pour suivre les inscriptions de son établissement

Dans le prolongement de la modernisation du site internet de l'AGHEIL, de nouvelles fonctionnalités viendront progressivement enrichir l'espace adhérent en 2027.

L'objectif est de permettre à chaque direction de retrouver directement les informations relatives aux formations de son établissement, sans devoir solliciter systématiquement l'association pour connaître l'avancement de ses demandes.

Chaque établissement disposera d'un tableau de bord regroupant les places demandées, les inscriptions confirmées et celles restant en attente.

5. PERSPECTIVES 2027 — QUALITÉ ET JURIDIQUE : DE NOUVELLES RESSOURCES POUR LES ADHÉRENTS

Enrichir l'espace documentaire et faciliter l'accès à des expertises spécialisées

Dans le prolongement de la modernisation de son espace numérique, l'AGHEIL, avec l'appui de la PTS 40 et le soutien financier du Conseil départemental des Landes, engage deux nouveaux projets consacrés aux problématiques qualité et juridiques des établissements médico-sociaux.

Le premier vise à enrichir l'espace documentaire de l'AGHEIL par la création de procédures, protocoles et modèles de documents qualité, en tenant compte des besoins exprimés par les adhérents.

Le second prévoit la mise à disposition de ressources juridiques et l'organisation d'une formation, complétées par la diffusion d'actualités et une veille juridique ciblée pendant un an.
Les financements de ces deux projets sont acquis et leur mise en œuvre débutera prochainement.

Documentation qualité : construire des ressources communes

L'objectif est de constituer une bibliothèque documentaire accessible depuis l'espace adhérent, afin de faciliter le travail des établissements dans l'élaboration et l'actualisation de leurs propres documents qualité.

Cette bibliothèque comprendra notamment des procédures, des protocoles, des trames documentaires et des fiches de poste génériques, que chaque établissement pourra adapter à son organisation et à ses pratiques.

Une consultation est mise en ligne sur le site internet de l'AGHEIL afin de recueillir les attentes des directions, d'identifier les documents les plus recherchés et de définir les priorités de production.

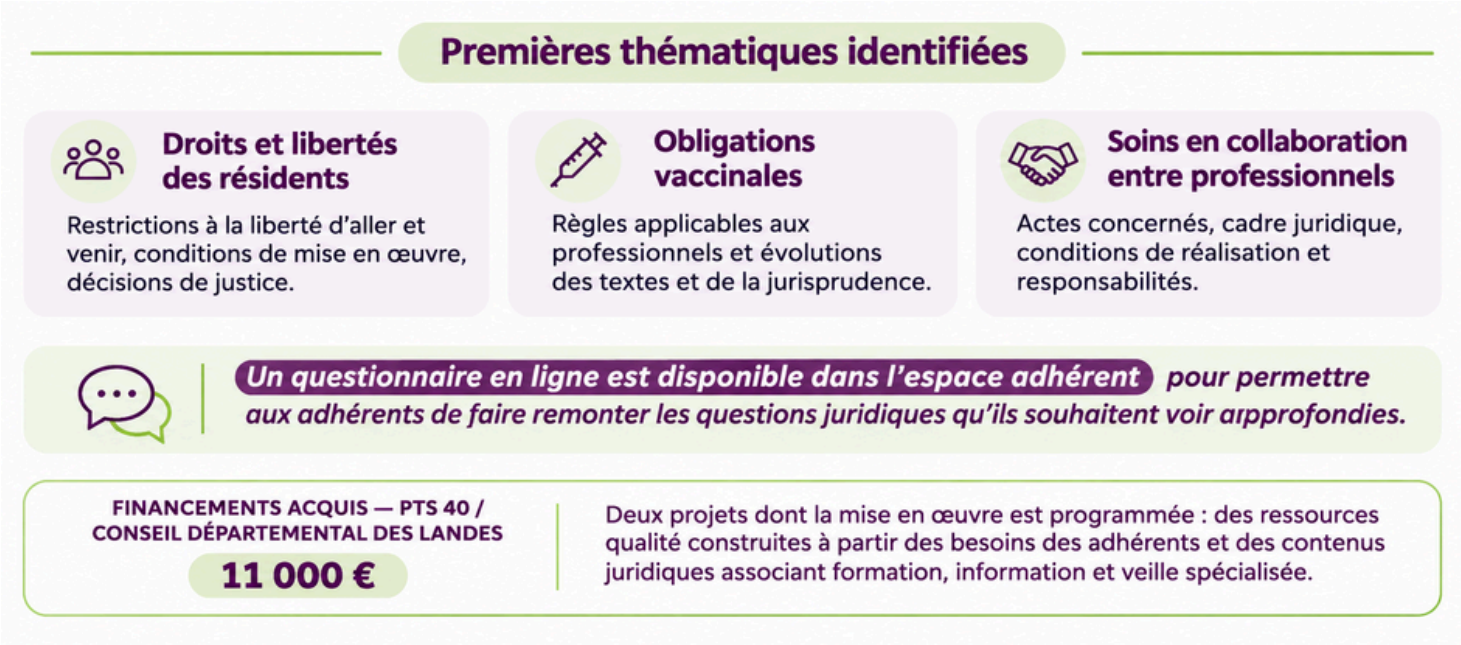
Ressources juridiques : formation, information et veille spécialisée

Ces nouvelles ressources s'organisent autour de trois volets complémentaires.

Une formation sur les risques juridiques en établissement
Un temps de formation consacré aux principales situations susceptibles d'engager la responsabilité des établissements, des directions et des professionnels, afin de mieux comprendre le cadre juridique applicable et de sécuriser les pratiques.

Une information sur l'actualité juridique pendant un an
La diffusion régulière d'informations sur les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles intéressant les établissements médico-sociaux, afin de faciliter le suivi des changements susceptibles d'affecter leur fonctionnement.

Une veille juridique sur des problématiques ciblées
La production de documents et d'analyses juridiques consacrés à des situations concrètes rencontrées dans les établissements, à partir de thématiques déjà identifiées et de sujets proposés par les adhérents.



APPEL À PROJETS ANAP – « ACHATS PUBLICS INNOVANTS »

Une candidature pour faciliter le déploiement d'une solution de pilotage RH dans les Landes

Le 29 septembre dernier, une candidature a été déposée auprès de l'ANAP dans le cadre de l'appel à projets « Achats publics innovants », avec l'implication de l'AGHEIL et de la PTS 40.

Ce projet vise à accompagner financièrement 30 établissements du réseau AGHEIL dans l'acquisition et le déploiement d'ALTHEA-PREDICTION, une solution innovante de gestion et de pilotage RH et organisationnel. Son ambition est de permettre aux établissements de mieux dimensionner leurs ressources, d'anticiper les tensions, de simplifier la gestion quotidienne et d'éclairer les décisions d'organisation, tout en agissant sur les conditions de travail, l'attractivité et la maîtrise des coûts.

L'objectif est de faciliter l'accès à cette innovation, tout en organisant son déploiement progressif et en évaluant les bénéfices obtenus par les établissements.

Passer d'une gestion dans l'urgence à une organisation qui anticipe

Conçu avec des professionnels du secteur médico-social, ALTHEA répond à une difficulté majeure rencontrée par les établissements : le manque d'anticipation et de visibilité sur leurs besoins réels en ressources humaines.

Face aux absences, aux départs, aux vacances de postes et à la complexification des accompagnements, les directions et les cadres doivent régulièrement adapter leurs organisations dans l'urgence. Cette régulation permanente mobilise du temps, fragilise les conditions de travail et génère des coûts supplémentaires.

L'ambition d'ALTHEA est de dépasser cette logique réactive. En confrontant les besoins des services aux effectifs réellement disponibles et à leur évolution prévisionnelle, le logiciel permet d'identifier les tensions à venir, d'en comprendre l'origine et d'éclairer les décisions : réorganiser, remplacer, recruter ou anticiper l'évolution des compétences.

*Pour en savoir plus sur ALTHEA-PREDICTION : www.althea-*solution.fr

Une solution intégrée au service du pilotage RH

ALTHEA réunit dans un même environnement la gestion du personnel, la génération automatisée des plannings, les compétences et les parcours professionnels, le remplacement, le recrutement et les indicateurs de pilotage.

Sa particularité ne réside pas seulement dans le regroupement de ces fonctionnalités, mais dans leur interconnexion : les informations issues du fonctionnement quotidien alimentent directement l'analyse des effectifs et permettent d'anticiper les besoins de l'organisation.



Du pilotage des effectifs à l'amélioration des conditions de travail

Anticiper les tensions
Projeter les effectifs, identifier les déficits à venir et agir avant la désorganisation des services.

Redonner du temps aux cadres
Automatiser certaines tâches et réduire les ajustements permanents pour renforcer le management de proximité.

Améliorer la QVCT
Objectiver les contraintes de travail, mieux répartir la charge et agir sur les facteurs de fidélisation.

Maîtriser les coûts
Mieux dimensionner les ressources et limiter les dépenses liées aux remplacements d'urgence et aux déséquilibres organisationnels.

Une candidature pour accompagner le déploiement dans les Landes

Le projet prévoit une montée en charge progressive, avec 12 établissements accompagnés la première année et 18 supplémentaires la seconde. Au-delà du déploiement du logiciel, cette expérimentation pourrait également constituer une première étape vers une meilleure connaissance collective des besoins RH du territoire, grâce à l'analyse de données consolidées et anonymisées.

L'enjeu dépasse ainsi l'acquisition d'un logiciel : il s'agit d'expérimenter une nouvelle manière d'organiser, d'anticiper et de piloter les ressources humaines, tout en mesurant ses effets sur les conditions de travail et la performance des établissements.