



*"Améliorer le quotidien des personnes
en situation de précarité à l'hôtel"*

Formation professionnelle des équipes hôtelières
accueillant des publics en situation de précarité

- 2026 -



www.philippe-baudasse.com

Tel : 06 50 65 49 81





TABLE DES MATIERES

Page 02

MIEUX COMPRENDRE LES
ATTENTES DES
PRESCRIPTEURS

Page 03

RETOURS
DES PRESCRIPTEURS

Page 04

RETOURS
DES EQUIPES HOTELIERES

Page 05

MON
POSITIONNEMENT

Page 06

QUI SUIS-JE ?

Page 07

UN BILAN DE FORMATION
TRES ENCOURAGEANT

Page 8

CONTENU DE
LA FORMATION

Pages

09/10/11/12/13

LA PRESSE EN PARLE

Page 14

DECOUVERTE DU SENS
D'UN MIEUX VIVRE
A L'HOTEL

Page 16

GRILLE TARIFAIRE
2026

Page 17

MOT DE CONCLUSION
ET CONTACT



MIEUX COMPRENDRE LES ATTENTES DES PRESCRIPTEURS

Comprendre les attentes et les contraintes des prescripteurs en matière d'hébergement d'urgence et apporter ma contribution à une optimisation dans l'utilisation du dispositif hôtelier reste ma priorité.

C'est pour cela que je suis toujours heureux de pouvoir rencontrer les équipes de terrain pour recueillir leurs besoins plus spécifiques et leurs attentes.

Celles-ci s'expriment généralement en termes de :

- Recherche de solutions viables et inconditionnelles pour les personnes en situation de rue
- Trouver des dispositifs correspondant aux besoins de l'urgence
- Rencontrer des structures capables d'adaptabilité
- S'appuyer sur des personnels formés à un accueil spécifique de publics vulnérables et donc réel soutien au travail des prescripteurs
- Optimiser les Budgets
- Déployer une meilleure articulation avec équipes hôtelières et travailleurs sociaux.

En cherchant à y répondre au mieux, je souhaite ainsi faciliter avec les équipes hôtelières une relation partenariale et non simplement une relation de prestataire.

Ce n'est qu'à cette condition que l'hôtel peut être une étape utile, humaine et rassurante contribuant à un retour au droit commun.



RETOURS DE PRESCRIPTEURS

“Nous vous félicitons pour votre démarche de formation des hôteliers, essentielles pour prendre en compte les spécificités liées à l'accueil des personnes en situation de vulnérabilité et de précarité. Bien cordialement,”

**Marie RACINE, Cheffe de projet Mission hébergement /
Délégation Interministérielle à l'Hébergement et à l'Accès au Logement**

“Il est apparu clairement que cette formation, réunissant 15 hôteliers engagés auprès de personnes en situation de précarité, a constitué un temps fort et particulièrement qualitatif. Elle a favorisé une réelle prise de recul sur les pratiques professionnelles, tout en contribuant à renforcer les postures et à approfondir la compréhension des publics hébergés, de leurs parcours et de leurs besoins. La richesse des échanges, l'approche concrète et humaine, ainsi que l'ancrage constant dans les réalités de terrain ont été largement appréciés par les participants.

Un remerciement tout particulier est adressé à Philippe Baudassé pour son fort investissement, la qualité de son animation et la pertinence de son accompagnement.

À travers ses formations, il participe activement au renforcement de l'ensemble de la chaîne de l'accueil et de l'hébergement en France, au bénéfice des professionnels comme des personnes accueillies”.

**Christophe CLETZ - Pôle Hôtel du SIAO 67
Décembre 2025 - Mars 2026**

“Nous avons fait appel à Philippe Baudassé afin de former les différents personnels hôteliers avec qui nous sommes en partenariats.

Je le remercie vivement de son investissement dans ce domaine.

Il a su se montrer positif et créer une émulation de groupe favorable qui contribuera, je l'espère, à l'amélioration des pratiques et des conditions d'accueil à l'hôtel.

Il a su avec beaucoup de bienveillance, s'adapter à des profils de participants très varié et créer une émulation collective positive “.

**Olivier JOUFFRAY Chef de service GAMMES en lien avec le SIAO 34
décembre 2023, mars 2025 et avril 2026**



RETOURS DES EQUIPES HOTELIERES

Les retours exprimés à chaud font remonter des aspects très positifs.

La plupart des participantes et participants indiquent :

Sur le contexte

« - On a pu aborder tous les sujets qui nous posaient problème avec les locataires » ;

« - On a trouvé des réponses à nos problèmes » ;

« - Un soutien et une écoute dont on avait besoin ».

Les échanges entre pairs ont été également unanimement appréciés :
pouvoir partager les mêmes inquiétudes ou difficultés et chercher des solutions identiques les ont rapprochés.

« - Rencontrer d'autres hôteliers et échanges avec d'autres professionnels »

« - Point fort : le partage avec les autres hôtels et intervenants ».

Plusieurs ont d'ailleurs échangé leurs coordonnées afin de rester en lien.

Bien sûr, ils soulignent unanimement l'intérêt d'avoir pu rencontrer et échanger avec des personnes du SIAO (que j'invite chaque fois pour un moment de rencontre) autour de questions plus spécifiques. Dans les pauses plusieurs m'ont dit avoir découvert la réalité du 115 et la complexité du travail des équipes du SIAO.

Sur le contenu

Une « vue plus globale des problèmes des hébergés – protégés »

L'idée d'un Label « - pour mettre en valeur notre travail et nous aider à faire encore mieux »

Mais aussi « - être vus comme des partenaires »

« - Mieux comprendre cette typologie de clientèle et nous rassurer ».

Sur le formateur et la pédagogie

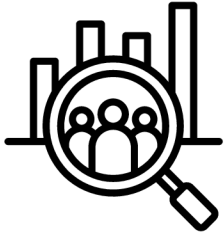
Ils ont apprécié

« - La clarté des diapos et la clarté de compréhension du formateur ».

« - Formateur ayant une très grande connaissance du domaine ».

« - La formation m'a apporté et les informations seront bénéfiques pour le reste de l'équipe ».

« - Les points forts de cette formation : échanges, compréhension des situations, solidarité ».



MON POSITIONNEMENT

Après 12 ans au Samusocial de Paris, notamment comme responsable de la mission Mieux vivre à l'hôtel dans le service DELTA, je suis aujourd'hui Formateur pour les équipes hôtelières accueillant des publics vulnérables.

Ma démarche se synthétise ainsi :

“ Tant qu’il y a des personnes en situation de précarité à l’hôtel, ensemble faisons progresser l’hôtel ! ”

Elle fait écho aux propos d'Olivier Klein lors d'une rencontre sur le mal-logement le 1er février 2023 :

« - *Le recours à l'hôtel est nécessaire mais doit être mieux encadré.* »

Ce qui n'empêche aucunement la réflexion sur le déploiement d'autres modes d'hébergement : transformation des hôtels en CHU, RHVS, habitat modulaire, etc.

Nous sommes toutes et tous d'accord pour dire que l'hôtel n'est pas une solution viable sur le long terme, pourtant la saturation des dispositifs d'urgence, l'accroissement de la pauvreté et le manque de logement sociaux permettent de dire que cette solution va jouer un rôle durant quelques années encore.

Pour participer à l'évolution positive de ce dispositif, j'ai créé une **formation professionnelle** spécifique pour les équipes hôtelières afin d'encourager les bonnes pratiques et un accueil de qualité.

Cette formation auto-financée vise à soutenir le travail des prescripteurs et travailleurs sociaux auprès des publics.

De façon très occasionnelle et sur demande, je peux engager une **mise en lien entre des hôteliers pleinement engagés au plan humain et sociétal, et des prescripteurs encore en recherche de solutions d'hébergement alternatives.**



QUI SUIS-JE ?

Attentif à accompagner toutes les pertes, qu'elles proviennent de deuils de personnes, de situation, de sens ou de légitimité. Durant 12 ans au Samusocial de Paris, notamment en tant que "Responsable développement projets et partenariats" au sein du pôle "Hébergement et réservation hôtelière" (DELTA). durant lesquels j'ai développé et coordonné, avec l'équipe que je dirigeais, des projets visant à améliorer le quotidien des familles en situation de précarité hébergées à l'hôtel (55.000 personnes hébergées dans plus 800 hôtels en Ile de France).

Aujourd'hui, c'est en tant que consultant indépendant et formateur je me positionne, autour d'actions en faveur d'un « vivre mieux dans l'hôtel social ». Je souhaite ainsi contribuer à la visibilité des publics comme des acteurs, et participer à explorer des pistes d'amélioration sur ce dispositif peu connu et largement perfectible.

Auteur de plusieurs guides pratiques grand public, j'ai le plaisir de vous annoncer la parution aux Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP) du « Plaidoyer pour un mieux vivre en hôtel social. D'une prise en charge à une prise en compte ». Ce livre donne largement la parole aux personnes hébergées, aux équipes hôtelières, aux associations d'aide, aux travailleurs sociaux et prescripteurs afin de mieux comprendre ce qui se joue aujourd'hui dans ce dispositif mal connu. Il présente aussi un ensemble de bonnes pratiques mises en place ici et là, visant à une évolution que toutes et tous appellent de leurs vœux.

Elle pourrait donner le jour à un ou plusieurs Labels de l'hôtellerie sociale.



UN BILAN DE FORMATION TRES ENCOURAGEANT

Financement à la charge des hôtels possiblement en lien avec leur OPCO

Depuis avril 2023, ces formations et temps d'échanges ont été suivies par **300 stagiaires**. Ils se sont retrouvés dans le cadre de :

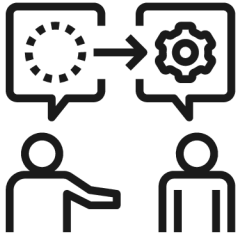
- **19 sessions de formations professionnelles** (223 personnes)
- **6 journées de Conseil** (77 personnes)

Cela représente 172 heures de formations et d'échanges avec tous les corps de métiers :

- Directions
- Personnels de service
- Réceptionnistes et veilleurs de nuit
- Chargés de la sécurité ou des travaux
- Gardiens



Si ces journées ont été effectuées en lien avec les SIAO des territoires les formations de Montpellier, Strasbourg et Clermont-Ferrand ont eu lieu à l'initiative des SIAO eux-mêmes.



CONTENU DE LA FORMATION

La formation comprend deux axes, induits par la fréquentation des équipes hôtelières depuis 15 ans :

Une meilleure compréhension du contexte professionnel :

- La qualité de l'accueil
- Les métiers, la relation client
- Un panorama de « l'hôtel social » : paradoxes, contexte et enjeux. Le Service public
- Articulation des rôles entre équipes hôtelières et travailleurs sociaux
- La place de l'hôtel dans les dispositifs d'urgence (la Loi 2002)
- Évocation d'un Label de l'hôtellerie sociale : impact social

Une meilleure compréhension des publics accueillis :

- Typologie des publics et point commun
- Les défis de la gestion au quotidien : longs séjours, aménagements, recrutements
- Les postures professionnelles : juste distance, traitements équitables et objectifs
- La gestion des risques, gestion des crises. Maintenir le dialogue en, cas de désaccord
- Le sens d'un Mieux Vivre à l'Hôtel : passer de la prise en charge à la prise en compte

A ces thématiques se rajoutent les souhaits recueillis en amont auprès des stagiaires de chaque formation.

Pour l'Île de France, cette formation est tout à fait complémentaire de celle que développe DELTA sur des aspects plus organisationnels et administratifs.

CENTRES DE FORMATION

COMMENT SURNAGER ?

TENDANCE PEDaGO

Mieux accueillir
en hôtel social

MaNaGEMENT

Séraphin-PH,
chronique d'une
réforme manquée

POrTraiT

Céline Greco, celle
qui revient de loin



Trois raisons de lire

« Enquête sur l'évaluation dans les ESMS »

L'évaluation est une obligation

leurs sociaux depuis les années 2000. Elle « *interroge la mise en œuvre d'une action, sa pertinence, les effets prévus et imprévus, son efficience en considération du contexte observé* ». Un but louable mais qui questionne le comment et le pourquoi, analysés dans ce livre collectif et percutant. Depuis 2022, le secteur social et médico-social est soumis à un nouveau référentiel établi par la Haute Autorité de santé qui « *se rapproche plus d'une inspection, d'un audit ou d'un contrôle, qui met à distance la parole et la participation des acteurs, professionnels et usagers* », estime le sociologue Laurent Fraisse.

Les conséquences pour les

standardisation des critères – un CHRS n'a pourtant rien de commun avec un Ehpad – à une normalisation des pratiques qui néglige les savoirs professionnels et expérientiels, les temps informels et collectifs. Jean-Louis Laville, spécialiste de l'économie sociale et solidaire, y voit une « *dérive techniciste* » et « *un alignement sur l'entreprise* », dissimulé sous

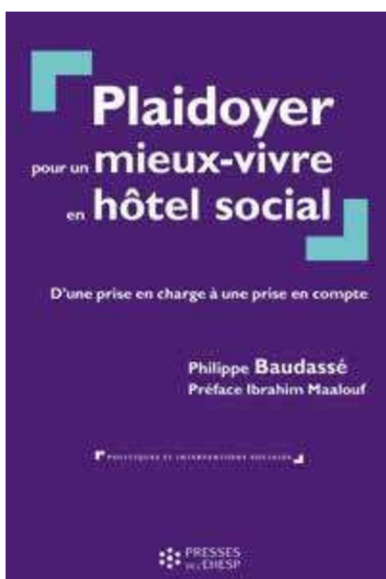
« *un vernis de scientificité recouvrant des méthodes floues, des réponses convenues et une méconnaissance des réalités* ». Exemple : un système de cotation allant de 1 à 4 s'applique aux professionnels pour apprécier aussi bien le respect des droits que l'autonomie, la bientraitance, la participation ou l'éthique.

« *Ne serait-ce pas mieux de*

et nos activités plutôt que simplement nos chiffres concernant le nombre de rendez-vous par thématique ? », témoigne une assistante sociale qui se sent infantilisée par ces procédures. D'autant que les intervenants sociaux sont contraints de faire toujours plus avec moins. Sans compter que les évaluations réalisées dans les Ehpad privés n'ont rien révélé d'anormal avant que le livre *Les Fossoyeurs* de Victor Castanet dénonce un scandale. Le risque pour les métiers de l'accompagnement ? Introduire la concurrence et la dérégulation sociale au sein des activités non marchandes du milieu associatif et des structures publiques en oubliant de mesurer leurs apports spécifiques.



« **Enquête sur l'évaluation dans les établissements sociaux et médico-sociaux** », Laurent Fraisse, Marie-Catherine Henry, Jean-Louis Laville et Anne Salmon, éd. érès, 14 €.



Hôtel social : utilité et limites

Prévu au départ comme hébergement d'appoint pour éviter la rue, l'hôtel social est devenu un recours de plus en plus fréquent, faute de places dans les dispositifs d'urgence. Environ 115 000 personnes y séjournent actuellement depuis des mois, voire des années, dont au moins 25 000 enfants. Parmi elles, des femmes victimes de violences, des migrants et adultes isolés, des familles expulsées de leur logement... Après avoir longtemps travaillé au Samu social, Philippe Baudassé (voir page 59) a poussé la porte de ces structures quelque peu opaques, dérangeantes, pointées parfois du doigt en raison de comportements maltraitants ou d'un responsable sans scrupule, pour recueillir les témoignages des bénéficiaires, des travailleurs sociaux, des équipes hôtelières, des associations d'aide, des sociologues, etc. Son objectif : repenser l'hôtel social afin que les personnes hébergées n'en ressortent pas plus abîmées qu'à leur arrivée, qu'elles puissent profiter de formations et de soins. En résumé, qu'elles soient vraiment prises en compte.

« **Plaidoyer pour un mieux-vivre en hôtel social** », Philippe Baudassé, éd. Presses de l'EHESP, 24 €.



A l'accueil d'un hôtel du groupe Résidis, acteur de l'hébergement solidaire.

TENDANCE PÉDAGO

Hôtels sociaux : se former, pour mieux accueillir

Bien que 115 000 personnes soient hébergées chaque soir dans ce type de résidence temporaire, la toute première formation destinée à leurs équipes n'a été mise au point qu'il y a deux ans. Le but : monter en compétences pour mieux accueillir les publics vulnérables.

Par Sarah Bos

A lors que la durée de l'hébergement en hôtel s'est allongée, pour atteindre trois ans en moyenne, le Samusocial de Paris avait pris le parti, dès 2015, de lancer le programme « Mieux vivre à l'hôtel ». Construit avec les bénéficiaires, il vise à améliorer leur cadre de vie, en

proposant des services de laverie et de bagagerie, du soutien à la parentalité, un accès à des activités sportives ou culturelles, etc.

Un point reste cependant négligé, celui de la formation des personnels travaillant dans ces hôtels. « On dit que les équipes hôtelières peuvent être



maltraitantes, et c'est vrai, reconnaît Philippe Baudassé, formateur et ancien du Samusocial de Paris. *Cela fait trente ans qu'on leur confie des personnes sans les former. En centre d'hébergement, les personnels sont sensibilisés aux problématiques d'addictions par exemple, et pour les équipes hôtelières, il n'existe rien.* » Une question d'autant plus prégnante, que les hôtels sociaux représentent 10 % du parc hôtelier, soit environ 1 600 lieux, dont 750 en Ile-de-France, et que 115 000 personnes y vivent au quotidien. Que ce soit dans des structures hôtelières privées,

PAROLES DE PROS

« Dans l'Hérault, il y a beaucoup de petits hôtels où les salariés ont très peu de connaissances sur les questions administratives des personnes qu'ils hébergent. D'autres ont aussi des stéréotypes ou peuvent tenir des propos dénigrants. On avait tout intérêt à ce que les hôteliers soient moins dans le rejet de ces publics-là. »

DR

Olivier Jouffray, chef de service à l'association Gammes



qui ont contractualisé avec l'Etat ou les départements, ou dans des structures gérées directement par des associations comme la Croix-Rouge, Aurore et les Petits Frères des pauvres.

Se former pour trouver la bonne posture

Depuis avril 2023, la formation proposée par Philippe Baudassé (voir encadré) a accueilli 214 stagiaires issus d'une centaine d'hôtels, dont 86 en poste de direction et 128 professionnels – souvent des personnels de service, de ménage, des réceptionnistes ou des veilleurs de nuit, qui sont en lien étroit avec les publics hébergés. Trouver la meilleure posture face aux résidents, c'est l'un des enseignements que retient Philippe Rouet, gérant de deux hôtels sociaux à Toulouse : « Depuis plusieurs années, on organisait un repas de Noël avec des cadeaux qu'on distribuait aux enfants le matin du 25 décembre. Après la formation, nous avons décidé que c'était aux mères de les donner, pour qu'elles se sentent pleinement dans leur rôle. »

Même ressenti du côté de Sabrina Nadji, directrice de l'impact social du groupe hôtelier Résidis, qui exploite des appartements en résidence pour des personnes orientées par le 115. Des lieux accueillant des publics en situation

de précarité, ainsi que des actifs bénéficiaires d'Action logement sur toute la France. « Traiter une personne vulnérable comme un client, bien l'accueillir et faire en sorte que cela se passe bien, cela n'existait pas dans le champ de l'hôtel social, explique-t-elle. Avec cette temporalité du provisoire qui dure, il fallait revoir nos compétences et inscrire cette activité dans le champ professionnel. »

Depuis 2023, ce sont 76 personnes qui ont ainsi été formées au sein de ce groupe : des directeurs de résidence, puis des personnels en contact avec les résidents. Dans chaque établissement, fil info WhatsApp, laveries, salles de lecture et espaces numériques créent du lien. « Désormais, les rési-

dents signent un règlement, qui existe en version anglaise si besoin. Toutes ces informations que l'on donne et ces actions ont pu être menées grâce à la formation, en discutant de ce qui pouvait être pertinent ou non pour les résidents »,

indique Sabrina Nadji.

«Un cercle vertueux»

Pour Philippe Baudassé, ces formations permettent aussi aux services intégrés d'accueil et d'orientation (SIAO) et aux travailleurs sociaux de mieux savoir vers quels établissements orienter, et d'être davantage éclairés sur les conditions d'accueil. Un avis que partage Olivier Jouffray, chef de service au sein d'une plateforme départementale de mise à l'abri des ménages gérée par l'association Gammes, basée à Montpellier. « A chaque fois que l'on accompagnait à l'hôtel une personne orientée par le 115, les marchands de sommeil étaient nombreux, ce qui compliquait notre accompagnement. »

Depuis quelques années, via la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (Ddets) de l'Hérault, l'association propose un conventionnement annuel de places aux hôtels qui s'engagent à améliorer le cadre de vie des résidents et à se former. Depuis la mise en place de la formation il y a deux ans, Olivier Jouffray a noté chez certains

En juin 2023, à Clermont-Ferrand, une formation initiée par le SIAO a réuni 18 salariés de 11 hôtels différents sur la ville.



PHILIPPE BAUDASSÉ



Un cours de français dispensé à l'hôtel Occitania Toulouse-Matabiau.

hôtelières des avancées. Par exemple, un hôtel à Béziers a mis en place une cuisine collective, et organise désormais des sorties extérieures pour les résidents. L'association voit aussi davantage d'hôtels faire le choix d'acquérir des appartements. *« C'est une démarche qui n'existait pas avant. En tant que chef de service, on contate aussi l'impact au sein des réunions d'équipes : avant, les conditions d'hébergement prenaient beaucoup de place. Maintenant, on parle d'insertion, d'aide au relogement et à la régularisation des personnes. La durée des séjours en hôtel est moins longue. Pour nous, c'est un cercle vertueux. »*

Dans l'attente de labels pour les hôtels sociaux

Selon Philippe Baudassé, la démarche de formation vient cependant plutôt des hôteliers déjà engagés, ou des organismes prescripteurs, comme

le SIAO qui a fédéré à Montpellier une quinzaine d'établissements dans cette optique. *« C'était attendu, tant qu'il n'y a pas de contraintes, personne ne voit vraiment l'intérêt de se former. Ce n'est pas parce que cela fait longtemps que des hôtels accueillent des publics vulnérables*

qu'ils le font bien. C'est un recul que certains n'ont pas. »

Le formateur milite pour la création de labels pour les hôtels dits « sociaux », comme il en existe une centaine dans l'hôtellerie de tourisme, afin de garantir une même qualité de formation des personnels et d'accueil pour les résidents. *« Pour que ces derniers ne sortent pas de l'hôtel plus mal que quand ils y sont entrés. »* A Toulouse, Philippe Rouet considère que sur les 45 hôtels qui ont répondu aux appels d'offre du marché public, une dizaine a intégré volontairement cette démarche. *« Beaucoup ne vont pas au-delà de ce qui est requis pour l'hébergement, et une partie sont des marchands de sommeil qui ne respectent même pas leurs obligations sur le nettoyage des chambres. Le centre communal d'action social les inclut quand même tous, car on manque d'hôtels. Mais ensuite, il n'y a pas de contrôle. Il faudrait que l'on puisse aller vers des hôtels plus qualitatifs pour l'hébergement d'urgence. »*

Un point sur lequel s'accorde Sabrina Nadji, qui espère voir émerger une réelle professionnalisation dans le secteur. *« Pour être hôtelier social, on devrait avoir une formation obligatoire, avec un référentiel commun à minima, qu'on accueille en appartement ou en chambre, pour qu'il y ait une qualité commune d'accueil, estime-t-elle. L'hébergement en hôtel social n'est clairement pas provisoire. C'est une solution qui se pérennise, alors autant l'organiser pour que cela se passe bien. »* ■

Des personnels formés dans une centaine d'hôtels

Une centaine d'hôtels ont été concernés par cette formation certifiante, en Ile-de-France, à Clermont-Ferrand, à Marseille, à Toulouse ou encore à Douai. Celle-ci se déroule sur une journée. Elle se décline en trois axes : se repérer dans le contexte général des dispositifs d'urgence, mieux comprendre les publics vulnérables, leurs attentes et besoins, et conforter ou acquérir des postures professionnelles adaptées (gestion de crise, repérer les structures d'appui vers lesquelles orienter les personnes, etc.). Elle permet aussi de mettre au point des projets pour améliorer le cadre de vie au sein des hôtels.



DECOUVERTE DU SENS D'UN MIEUX VIVRE A L'HOTEL

Trop souvent perçu à tort, par certains financeurs et travailleurs sociaux comme la mise en place de prestations de confort et de luxe - inappropriées dans un contexte d'hébergement d'urgence - le Mieux vivre à l'hôtel correspond en réalité à une attention plus vive aux besoins fondamentaux des personnes. Il se décrit en quelques mots :

Le Mieux Vivre à l'hôtel

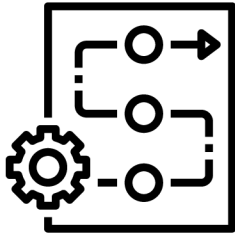
CONTEXTE : L'hôtel est devenu un lieu de vie

BUT : Faire de l'hôtel une étape humaine et rassurante

LIGNE DIRECTRICE : Répondre aux besoins fondamentaux

PERSPECTIVES : D'une "prise en charge" à une "prise en compte"

PROJET : Servir l'autonomie en vue d'une sortie positive



LA PROCEDURE DE MISE EN PLACE

Voici quelques éléments pour faciliter la mise en place de la formation :

- Arrêter une ou plusieurs **dates** ainsi qu'un **lieu** pour cette formation en présentiel
- **Indiquer pour chaque structure juridique les renseignements suivants afin d'établir la convention :**
 - o Nom, adresse et Siret de la structure
 - o Nom, prénom et fonction du représentant légal:
 - o Liste des participants: indiquer Genre, Nom, Prénom et Fonction

EN DIRECT AVEC MON ORGANISME DE FORMATION

- Nous établirons alors la Convention de formation avec chaque établissement ou structure administrative.
- Un questionnaire de positionnement (papier ou Google Forms) vous sera envoyé à toutes les personnes participantes. Il me permettra de connaître vos attentes et de définir vos besoins, en complément des thématiques que je propose. Il est impératif que chaque participant(e) le remplisse.
- En amont, une facture d'acompte de 30 % sera adressée puis une facture du solde à l'issue de la formation.

AVEC OPCO dans le cas où un financement est possible

- Se rapprocher de votre OPCO en précisant les éléments relatifs à cette journée et pour caler avec votre référent le financement sur lequel vous pouvez compter.
- Chaque établissement hôtelier règle la formation et se fait ensuite rembourser une partie du montant par son OPCO sur facture fournie par l'organisme de formation.
- En amont, une facture d'acompte de 30 % sera adressée puis une facture du solde à l'issue de la formation.



GRILLE TARIFAIRE 2026

**Financement à la charge des hôtels,
en lien avec leur OPCO, s'ils le souhaitent**

	Éléments	Avec OPCO	En direct
ADMINISTRATIF	Devis général	x	x
	Recours à un organisme de formation tiers	x	
	Sous-traitance +20%	x	
	Acompte de 30 %	x	x
	Qualiopi	x	
	Formation qualifiante	x	x
	Convention de formation	x	x
	Questionnaire de positionnement	x	x
	Evaluation à chaud	x	x
	Validation des acquis	x	x
	Attestation de réalisation	x	x
	Délais de mise en place 2 mois	x	
	Liste des participants figée	x	
TARIFICATION	Tarif par personne	840,00 €	650,00 €
	Tarif unitaire groupe 5 - 10 personnes	750,00 €	560,00 €
	Tarif unitaire groupe + de 10 personnes	650,00 €	445,00 €

Des aménagements tarifaires peuvent être étudiés selon les situations et les effectifs.

Les tarifs « Avec OPCO » concernent les structures souhaitant faire financer la formation par leur opérateur de compétences. Dans ce cas, la facturation est établie via un organisme partenaire certifié Qualiopi, qui assure le lien administratif et la gestion du dossier OPCO.

Les tarifs « en direct » s'adressent aux structures souhaitant simplifier la démarche : la formation, le contenu et la qualité pédagogique sont identiques, seule la gestion administrative change. **Cette option permet de réduire les coûts de 20 % en moyenne, sans perte de qualité.**

Les frais déplacement font l'objet d'un forfait répartis sur l'ensemble des stagiaires ou pris en totalité par le prestataire.



Mot de conclusion

Dans un moment qui demande synergie et coopération, il me semble utile de vous faire part de ces éléments, pour avancer de façon toujours plus utile et concertée.

Ces formations, tout en consolidant les acquis, permet d'impulser une dynamique autour :

- d'un meilleur accueil des ménages en lien avec les prescripteurs
- d'une meilleure compréhension des enjeux et responsabilités au quotidien
- du nécessaire dialogue et articulation avec le travail social
- de la mise en place d'ateliers et d'activités en réponse aux besoins fondamentaux des ménages.

Restant à votre disposition pour évoquer la mise en place de cette formation sur votre territoire et en adapter le contenu au regard des besoins,

Bien cordialement,

Philippe

PHILIPPE BAUDASSÉ FORMATION & CONSEIL

SIRET : 92194732100011

Numéro de déclaration activité : 76311206231

256 avenue de Muret 31300 Toulouse France

baudasseformation@gmail.com / Tel : 06 50 65 49 81