

RESTITUTION DE LA JOURNÉE DES PARTENAIRES DU CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS HÔTELLERIE ET TOURISME DE MONTAGNE

Lycée hôtelier Savoie Léman - Mercredi 13 janvier 2016

L'objectif de cette première rencontre entre les établissements de formation et les professionnels de l'Hôtellerie et du Tourisme était d'échanger sur les principales problématiques du secteur et dégager des axes de travail que pourra s'approprier le Campus des Métiers et des Qualifications, « Hôtellerie et Tourisme de Montagne » dès le début 2016.

35 participants représentant plus de 20 structures (voir annexe) ont participé à la première journée des partenaires du Campus des Métiers, conjointement organisée par le lycée hôtelier Savoie Léman de Thonon-les-Bains, le Rectorat de l'Académie de Grenoble, la Région Rhône-Alpes, l'Université Savoie Mont Blanc et le Lycée Ambroise CROIZAT de Moûtiers.

DÉROULÉ DE LA JOURNÉE

9h30-10h30

- **Ouverture de la journée** par M. Bruno MORELLE, Proviseur du lycée Savoie-Léman de Thonon-les-Bains.
- **Présentation des campus des métiers** par M. Yves GUYOT, Délégué Académique aux Enseignements Techniques, Rectorat de l'Académie de Grenoble.
- **Mise en perspective avec le contexte économique, social et environnemental**, par M. Côme VERMERSCH, Directeur général de Savoie Mont Blanc Tourisme.

10h30-12h00 et 13h30-16h00

- **Groupes de travail** - Les participants se sont ensuite répartis dans les 4 groupes de travail le matin, suivi d'un déjeuner offert par le lycée hôtelier. Les travaux ont repris en début d'après-midi.

Il s'agissait de traiter de quatre thématiques (saisonnalité, passerelles, rebondir, mise en réseau des acteurs) relatives à la formation aux métiers de l'hôtellerie et du tourisme de montagne, métiers qui sont confrontés aux transformations des pratiques touristiques. Les évolutions démographiques, sociales, économiques, digitales sont à l'origine de nouveaux besoins en compétences associés aux métiers « traditionnels » existants de l'hôtellerie, restauration, tourisme. La difficulté consiste pour les professionnels du secteur à maîtriser conjointement toutes ces compétences (utilisation des TIC, sens du service, capacité linguistique, etc.), tout en ne délaissant pas leur « cœur de métier ».

Ces professionnels sont en effet assujettis à une exigence croissante de polyvalence et de multi-compétences à laquelle il n'est pas toujours aisé de répondre.

A cela, s'ajoute les difficultés de recrutement et de fidélisation du secteur qui sont liées notamment à la déperdition constatée des jeunes au sortir de leur formation initiale. Selon le CEREQ, seuls 64% des sortants d'une formation initiale dans l'hôtellerie-restauration occupent un premier métier dans ce secteur un an après leur sortie. Les jeunes en formation ou entrant sur le marché du travail ont souvent une image décalée de ces métiers par rapport à la réalité.

16h30-17h

- Conférence de M. Patrick BEROD, Directeur de l'Association Hôtelière du Valais, sur le thème : « D'un marché solitaire à un marché collaboratif on-line dans l'hôtellerie de Montagne. Exemple du Valais ».

17h-18h

- En fin de journée, a eu lieu la restitution des groupes thématiques et une discussion sur les futurs axes de travail du Campus des Métiers et des Qualifications.

18h-19h

- Cocktail de clôture.

SYNTHÈSE DES GROUPES DE TRAVAIL

THÈME 1 - LA SAISONNALITÉ

Animateurs : Yves ARRIEUMERLOU, Inspecteur d'Académie - Inspecteur Pédagogique Régional, Rectorat de Grenoble, Thierry ROLANDO, Maître de conférences, Vice-Président en charge du Développement, Université Savoie Mont Blanc, Christian GILQUIN, Directeur du Pôle Européen de Recherche et d'Ingénierie sur la Pluriactivité et la saisonnalité, Marie-Claude FROSSARD, Directrice, Pôle Emploi Thonon.

Thème du groupe de travail : le tourisme de montagne se caractérise par la saisonnalité des emplois et des activités. Celle-ci induit des difficultés de recrutement, de qualification, de fidélisation, d'appropriation du territoire, etc. Comment mieux répondre aux attentes des territoires touristiques, des employeurs et des saisonniers eux-mêmes ? Comment la formation (et quelle formation ?) peut aider à solutionner ces problèmes ?

M. GILQUIN présente rapidement les actions et études de l'association PERIPL, qui a pour objectif de permettre à toutes les personnes concernées ou intéressées par la pluriactivité de trouver directement l'information dont elles ont besoin au moment où elles en ont besoin. PERIPL expérimente pour les saisonniers des dispositions tels que la VAE, ou l'embauche en CDI avec des groupements d'employeurs dans un objectif de sécurisation et de fidélisation. Ce second thème concerne tous les employeurs, y compris publics, afin de rapprocher au mieux les besoins hivernaux et estivaux.



Mme FROSSARD présente le contexte local, avec un constat général que les personnes en recherche d'emploi dans le secteur ne correspondent plus aux attentes. Il convient donc de mobiliser la formation pour apporter de nouvelles compétences et « appâter » les personnes en recherche d'emploi sur les métiers en tension qui sont principalement ceux de l'hôtellerie-restauration, du transport de voyageurs et du commerce. Sur la saison d'hiver, pôle-emploi recense 76 métiers.

Le secteur de l'Hôtellerie-Café-Restauration est le socle du secteur du tourisme autour duquel gravitent d'autres secteurs. Il comporte 25 emplois-métiers.

Les contrats saisonniers se répartissent de la manière suivante sur la Haute-Savoie (source insee-dads 2014) :

- . Emplois totaux tourisme : 22 600
- . Equivalent TP : 19 100
- . Emplois permanents : 13 200
- . Emplois saisonniers d'hiver : 6 300
- . Equivalent TP : 5 800

- . Nombre de saisonniers d'hiver : 12 900
- . Emplois saisonniers d'été : 3 100
- . Equivalent TP : 2 400
- . Nombre de saisonniers d'été : 7 600
- . Nombre de saisonniers Hiver + Eté : 20 500

On observe que sur les 22 600 emplois salariés totaux, 13 200 sont des emplois permanents (en CDI) et que 9 400 sont saisonniers d'hiver et/ou d'été. Ces derniers sont occupés par 20 500 personnes (plus de 2 personnes occupent un emploi saisonnier).

Le poids des emplois (22 600 emplois) représente 11,2 % du total des emplois toutes activités salariées privées confondues. Il est loin de l'Industrie puisqu'il n'arrive qu'à la moitié de ses effectifs (45 000 postes de travail et 22,3 %).

Leur proportion est sensiblement différente selon les bassins d'emploi : 30,9 % dans le Mont-Blanc, 19,6 % dans le Chablais, 9,2 % dans le Genevois, 6,3 % dans le bassin d'Annecy, et 4,8 % dans le bassin Clusien.

La saison d'hiver et la saison d'été sont déséquilibrées en termes d'emplois, autant en volume (6 300 en hiver et 3 100 en été) qu'en nombre de personnes exerçant ces emplois (12 900 en hiver et 7 600 en été). La saison hivernale l'emportant largement sur l'été, passant quasiment du simple au double. Les emplois touristiques et saisonniers sont à temps pleins à environ 80 %. Pour autant cette moyenne est différente en hiver (92 %) et en été (77 %).

Le « stock » de la Demande d'emploi de fin de mois des métiers saisonniers présente un taux d'ancienneté d'inscription de 71 % à moins de 11 mois, ce qui prouve que nous sommes sur une population saisonnière qui « entre et qui sort » en permanence des fichiers de Pôle emploi. Pour autant, le chômage de longue durée peut indiquer une inscription pérenne si par exemple les personnes travaillent en intérim (pas de réinscription obligatoire).



On peut avoir une idée grossière des masses globales couvertes par l'activité touristique saisonnière : 43 000 entrées sur la Haute-Savoie au niveau des fichiers de Pôle emploi et 42 000 sorties face à 134 000 embauches (CDD de 1 à 5 mois) pour occuper 20 500 emplois saisonniers.

Une personne pouvant signer plusieurs contrats (nous avons un taux moyen de 3 contrats pour 1 personne).

Du côté des professionnels de l'hôtellerie-restauration, les constats sont les suivants :

- Les besoins de qualification les plus importants se situent au niveau bac-3/bac.
- La recherche de compétences prime sur la recherche de qualifications.
- La compétence technique n'est pas toujours présente et certaines écoles étrangères semblent plus performantes de ce point de vue.
- La compétence en langue n'est généralement pas au niveau non plus.
- Les saisons de courte durée ne permettent pas de prendre le temps de la formation complémentaire.
- Il convient de travailler également sur le savoir-être.
- En matière d'information, les contraintes liées aux emplois dans le secteur doivent être présentées.

M. Serge FURLAN, directeur du CFA de Groisy note que le niveau d'entrée en formation présente parfois de grosses lacunes et que certains référentiels devraient évoluer. L'expérience de formations en alternance calquées sur le rythme saisonnier a été suspendue alors que quelques bons résultats ont été obtenus. La demande d'alternants de la part des professionnels était bien présente mais le public de jeunes intéressés (sourcing) n'était pas au rendez-vous, en particulier sur le service. La profession doit participer à mieux valoriser la salle. Il convient d'une façon générale de revaloriser l'apprentissage en associant les collèges, les CIO.

Mme ABLITZER, proviseure du lycée de Moûtiers, note de fortes évolutions ces 3 dernières années avec des élèves qui rentrent en bac pro après une seconde générale, voire parfois après une année universitaire. Il faut aider à la reconversion, y compris pour des publics adultes.

Pour revenir à la saisonnalité, M. GILQUIN rappelle que la réalité est complexe avec beaucoup de petits employeurs qui ne peuvent parfois pas proposer plus de 4 mois de travail. Les saisonniers sont soit des locaux, soit ils sont extérieurs à la région. Des problèmes de logement se posent. Les extérieurs sont souvent mono-compétences et il est difficile pour eux d'entrevoir une carrière. Les pluriactifs pourraient plus facilement entrer dans le CDI avec un groupement d'employeurs, ce qui permettrait de la fidélisation et de mettre en place des séquences de formation adaptées à leurs besoins. Cette bi-qualification existe de fait assez souvent chez les locaux.

Dans le cadre de la réflexion sur les actions que pourrait soutenir le CMQ « hôtellerie et tourisme de montagne », trois pistes sont proposées :

- Relancer l'expérience du CFA de Groisy sur l'adaptation du rythme de l'alternance à la saisonnalité : mettre l'accent sur le recrutement d'étudiants, étudier des modes de financement pour des adultes en reconversion, le contrat pro adulte étant trop onéreux pour bon nombre de petites structures.
- Revaloriser les métiers de l'hôtellerie et du tourisme à partir de carrières réussies d'étudiants, ne pas gommer les difficultés des métiers du secteur.
- Etudier des pistes de formation pour les saisonniers mono-qualifiés sous l'angle de compétences transversales (langues, commerce, management, etc.), mobilisables assez largement dans d'autres situations professionnelles.



THÈME 2 - LES PASSERELLES (Bac - 3 / Bac + 3)

Animateurs : Pierre MARTIN, Inspecteur de l'Éducation Nationale, Sylvie HUMBERT, Référente Académique Campus des Métiers et des Qualifications, Rectorat de Grenoble, Florence BESSON, Chargée de projets, Pôle Tourisme Montagne, Université Savoie Mont Blanc.

Thème du groupe de travail : comment tendre vers une évolution du niveau de qualification et de certification dans le domaine des métiers de l'hôtellerie et du tourisme de montagne... À quelles conditions poursuivre cet objectif, pour quelles perspectives, quels enjeux ? Quels sont les freins et les motivations aux poursuites d'études ? Comment les professionnels peuvent accompagner l'élévation du niveau de qualification ?

Il s'agit au préalable de recenser les besoins des entreprises d'un point de vue des qualifications : quels sont leurs attentes ? Les professionnels, en pleine saison touristique n'ont pu, pour la plupart, être présents à cette journée, comment les mobiliser ? Les problématiques et besoins sont différents selon les diversités des entreprises (grands groupes, entreprises familiales...).

Renforcement des fondamentaux

Alors que les métiers de l'hôtellerie et du tourisme vont devoir être de plus en plus polyvalents et intégrer de nouvelles compétences, le secteur semble connaître un déficit de professionnalisation. Nombre de chefs d'entreprise déplorent le manque de compétences professionnelles de leurs personnels. Il existe donc des besoins en compétences et formation.

Pour le groupe SIBUET, le niveau de certification le plus élevé dont ils ont besoin est le BTS. Pour eux, l'élévation des compétences est plus importante que le niveau de certification. Notamment, sur l'amélioration des compétences sur les fondamentaux du métier comme la connaissance des produits, les recettes de base... Les jeunes sortants de formation ne maîtrisent pas pour la plupart l'ensemble des gestes techniques liés au métier.

Compétences linguistiques : faciliter les départs et les séjours à l'étranger

La clientèle de touristes étrangers suscite des besoins de compétence et donc de formation en langues. Les professionnels du secteur insistent sur la maîtrise de l'anglais, alors que la plupart des jeunes ont un niveau très faible. Cela pose problème au quotidien auprès de la clientèle étrangère, tant à l'accueil, au service qu'en cuisine. Ils doivent palier ces lacunes en interne avec d'autres ressources, créant par répercussion une charge de travail supplémentaire pour les encadrants.

Il faut donc renforcer l'apprentissage des langues dans les cursus. Une sensibilisation à la culture des pays émergents générateurs de tourisme serait aussi souhaitable. Des stages en immersion pourraient être intégrés dans les parcours de formation, comme les mobilités ERASMUS (programme « CHERIE »). Les périodes devraient pouvoir être élargies à plusieurs mois, afin de favoriser l'apprentissage. Pour cela, il s'agira de mieux accompagner les jeunes dans leurs mobilités, notamment pour tout ce qui concerne la vie quotidienne, en mettant en place un module d'accompagnement de vie à l'étranger (petit guide de vie pratique...). Des financements seront à prévoir pour faciliter et couvrir le coût des mobilités.



Compétences de services

Des carences existent également sur la connaissance des produits du terroir, de la région...éléments qui sont aujourd'hui très attendus par la clientèle. Pour les professionnels du secteur, il est essentiel de développer une « culture de service » via des formations aux compétences de services : sens du service, valorisation du terroir, savoir-faire comportementaux.

L'acquisition de ces compétences pourrait se faire également sous forme de séminaires. Il pourrait y avoir échange, par exemple un séminaire « gestes techniques, code des métiers » contre un séminaire en anglais. Les réseaux d'anciens doivent être sollicités.

La possibilité de construire les parcours de formation, avec un tronc commun et des spécialisations que porteraient les établissements du campus est évoquée. Une prise en compte de l'hébergement et des transports des élèves devra être envisagée. La plupart étant mineurs, ils ne sont pas ou peu mobiles.

En conclusion

Le besoin des professionnels porte plus sur l'acquisition et l'amélioration des compétences et savoir-être (gestes techniques, langue, autonomie...), que sur de la certification. Les diplômes ne sont pas un critère de recrutement ni de rémunération. La rémunération dépend des compétences.

C'est dans ce sens que devra travailler le campus des métiers : mise en place de modules qualifiants, séminaires, mobilités à l'étranger, approfondissement des fondamentaux, connaissance du terroir... Des formations pourront également avoir lieu en entreprise.

THÈME 3 - REBONDIR

Animateurs : Michel BROSSE, Directeur de la Délégation Académique à la Formation Continue, Rectorat de Grenoble, Marie-Laure BLANC, Responsable du pôle Formation Continue, IAE, Université Savoie Mont Blanc, Jean-Philippe FAGES, Responsable VAE, Université Savoie Mont Blanc.

Thème du groupe de travail : le secteur de l'hôtellerie et du tourisme de montagne est en pleine évolution : renforcement de la concurrence, nouvelles attentes de la clientèle, changements climatiques, nouvelles technologies, etc. Il s'agira dans ce groupe de travail de faire un premier inventaire des compétences nécessaires pour faire face à ces évolutions et de réfléchir à la façon dont la formation initiale ou tout au long de la vie pourrait accompagner les transformations, préparer les jeunes à de nouveaux enjeux ou susciter des évolutions professionnelles.

Le constat est fait que la demande structure de plus en plus l'offre : diminution de la durée du séjour, disparition du mono produit ski. Le consommateur recherche une multiplicité d'offres de services. Les réponses apportées par les professionnels conduisent à une diversité de l'offre, une multiplication des espaces de remise en forme et des activités proposées à côté du ski.

Souvent superposé ou côte à côte, il paraît nécessaire d'articuler les offres de services (transporteurs, hôteliers, sociétés de remontées mécaniques, etc.). On constate que les attentes du consommateur sont segmentée, par exemple : forte divergence des attentes du marché russe à Courchevel et des attentes d'un public recherchant des produits « détente et développement durable ».

La production de séquences rythmées, le bouquet de services, vont permettre de faire vivre au consommateur des sensations impressions diverses.



Les produits touristiques doivent satisfaire l'envie de vivre de nouvelles sensations ou expériences, de rompre avec le quotidien et vivre des suites d'immersion singulières (exemple : repas dans une cabine de téléphérique). Par ailleurs, le consommateur s'informe et compare de plus en plus, en utilisant des canaux d'informations variés mais où le marché virtuel (internet) devient prépondérant. L'émotion, l'esprit communautaire va conduire au partage des impressions procurées et les canaux traditionnels ne permettent pas de canaliser ce partage. En conclusion, la valeur de la destination touristique est globale ; tout le monde participe à cette valeur et un acteur professionnel peut dégrader, par un mauvais service, la chaîne de valeur de la destination.

Propositions de refonte de l'offre de la formation

La plus-value d'une formation pour un professionnel est associée à l'acquisition de compétences transversales, compétences vers des champs différents de son métier de base, comme par exemple la maîtrise de l'utilisation des réseaux sociaux. Un CAP cuisine est très utile ... mais aujourd'hui cela ne suffit pas. Il doit être complété, par exemple, par une formation en gestion et vice-versa. Il apparaît de plus en plus nécessaire de « casser les codes » qui hiérarchisent les niveaux de formation et qui empêchent de proposer des formations de niveaux différents dans des domaines complémentaires en même temps ou dans une poursuite d'études : par exemple, un CAP de cuisine couplé avec une licence professionnelle en gestion d'une PME hôtelière. L'objectif visé par ces formations est d'être en phase avec le marché. De même, la délivrance de certificats de compétences ou capacités professionnelles par des branches professionnelles couplés avec des formations diplômantes devraient être favorisées.

Le CMQ devrait conduire à proposer une nouvelle offre de formation

Une action pourrait consister à recomposer l'offre de formation en partant de l'existant et en les articulant pour permettre une complémentarité de compétences nécessaires et attendues par le marché.

Une autre action serait de décliner les formations en blocs de compétences, en rendant accessibles ces blocs à un public en formation initiale et en continue.

Enfin, une nouvelle action viserait à co-construire avec les différents organismes publics et/ou privés de nouvelles formations autour de blocs de compétences bien identifiés par les branches et les professionnels afin de délivrer conjointement des certificats de qualification (du type CQP) liés à un ou plusieurs blocs de compétences. Le cumul d'un nombre déterminé de blocs de compétences pourrait conduire à la délivrance d'un diplôme.

Toutes ces actions ne sont envisageables qu'avec une forte implication des professionnels du tourisme, pour déterminer les priorités en matière de réponses aux besoins actuels et à venir en complément de leur formation de base/initiale et de leur savoir-faire. La mise en réseaux de tous les acteurs du tourisme (souvent de cultures et avec des intérêts économiques divers) devrait faciliter la contribution à la chaîne de valeur en vue d'augmenter la valeur globale de la destination.

Financement de la formation

La mobilisation du CPF serait facilitée à la condition que les formations proposées conduisent à des certifications ou des diplômes référencés. La participation financière des OPCA et l'inscription dans les plans de formation sera conditionnée par le référencement dans les listes de formations gérées par les branches ou par les autres instances régionales ou nationales (COPANEF/COPAREF).

Enfin, la commande publique (Pôle Emploi, Région) pourrait faciliter la professionnalisation d'un public cible ou favoriser sa mobilité.



THÈME 4 - MISE EN RÉSEAU DES ACTEURS DU TOURISME

Animateur : Annie ROUARD, Chargée de mission tourisme, Université Savoie Mont Blanc, Claude VARON, Président de la Commission Tourisme, Chambre de Commerce et d'Industrie de la Savoie.

Thème du groupe de travail : le tourisme est un secteur d'activité transversal : les besoins et les pratiques du touriste le mettent en relation avec l'offre de services locaux de toutes natures, spécifiques du tourisme ou généraux. Du côté des services spécialisés, le secteur de l'offre est morcelé en nombreux acteurs publics et privés. Comment structurer ces réseaux d'acteurs afin de développer des services innovants et une diversification de l'offre touristique en réponse aux nouvelles attentes des clientèles ? Comment regrouper les compétences et les ressources complémentaires, afin de réaliser des économies d'échelle et une promotion de l'offre plus importante et ainsi constituer une dynamique locale visant le développement économique du territoire ? Comment le secteur de la formation peut-il favoriser le travail collaboratif des acteurs ?

Le modèle touristique a évolué notamment avec l'arrivée d'internet, c'est aujourd'hui le client qui fait l'offre touristique. Il recherche un ensemble de services complémentaires, c'est pourquoi les acteurs du tourisme doivent faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité. Ils ne peuvent plus produire seuls et doivent travailler collectivement autour d'un parcours client au niveau d'un territoire. Il faut faire évoluer les modes de travail (multitude d'acteurs privés-publics-petits-gros). Les petites structures sont en position difficile et doivent s'adapter aux nouvelles exigences du e-commerce sans pouvoir recruter directement du personnel aux compétences spécifiques. La mise en réseau, la mutualisation, la coordination constituent pour ces dernières un enjeu primordial.

On assiste aujourd'hui à une rationalisation et une personnalisation des pratiques touristiques. Grâce aux nouvelles technologies et à la meilleure accessibilité de l'information, le touriste peut aujourd'hui comparer et choisir lui-même sa chambre d'hôtel, organiser son voyage. Il est devenu plus exigeant, autonome en même temps qu'opportuniste. Il s'agit dès lors, de développer une meilleure qualité de service et d'accueil centrée sur l'humain. Rechercher la satisfaction de la clientèle, être plus à l'écoute de celle-ci. Il faut pouvoir lui apporter des informations complémentaires, avoir une certaine culture générale, un certain savoir-être. Les nouveaux comportements des touristes impliquent une nouvelle offre de service globale. En termes d'évolution des métiers, cela signifie que les professionnels du secteur doivent pouvoir répondre aux attentes des clients au-delà des questions relatives à leur propre activité. Cela implique le développement d'une meilleure qualité de service, d'aptitudes relationnelles de plus en plus prisées par les employeurs, autrement dit du savoir-être à acquérir au-delà du savoir-faire.

Le secteur est constitué d'un dense tissu de petites structures dont les seuls moyens ne permettent pas le développement de certaines activités ou compétences en passe de devenir indispensables (maîtrise des TIC notamment). Le regroupement des acteurs territoriaux, le renforcement des synergies locales semblent de plus en plus indispensables à différents niveaux (proposition d'une offre globale, communication, formations communes...). De plus, certains professionnels pointent la grande multiplicité des acteurs (interlocuteurs) intervenant dans le champ de l'hôtellerie, restauration, tourisme et leur difficile coordination.



Les formations sont très verticales et cloisonnées et ne favorisent pas le travail collaboratif. Ce sont d'autres process, d'autres manières de faire. Il est nécessaire de renforcer la formation à l'approche territoriale et proposer un socle commun de compétences à prévoir quel que soit la branche, en particulier sur la connaissance de l'offre touristique et développer le travail collaboratif autour de projets fédérateurs. Le lycée Ambroise Croizat de Moûtiers pourrait être un laboratoire d'expérimentation car il dispense toutes les formations (remontées mécaniques, tourisme, hôtellerie, cuisine...).

En terme d'actions à mettre en œuvre, il s'agira de cibler les partenaires qui souhaitent travailler dans cette logique et essayer de voir quelles sont les éléments de formation complémentaires qui pourraient être mutualisés, autour de quelle forme collective (exemple de projet collectif interbranche comme monter un événement avec tous les acteurs du tourisme). Il est indispensable de travailler davantage avec les branches professionnelles (UMIH, FAGIHT...).



Pour conclure

A l'issue de ces échanges, les participants se verront envoyer le compte-rendu de cette journée ainsi que les supports de présentation.

Le groupe de pilotage aura en charge, dans les tout prochains mois, la rédaction et la mise en œuvre du programme d'actions du Campus des Métiers et des Qualifications, Hôtellerie et Tourisme de Montagne.

La visite au Lycée Hôtelier de Thonon-Les-Bains de Madame le Recteur de l'Académie de Grenoble prévue le 19 janvier prochain sera l'occasion de lui présenter les grandes orientations initiées à l'occasion de cette première journée des partenaires.

La seconde édition de la journée des partenaires sera organisée à l'automne 2016.



ETABLISSEMENTS PORTEURS DU CAMPUS DES MÉTIERS

■ Lycée hôtelier Savoie-Léman de Thonon-Les-Bains

40, Boulevard Carnot - BP 502
74200 Thonon-Les-Bains Cedex
Proviseur : Bruno MORELLE
Tel. 04.50.71.13.80 / Mail : proviseur@ecole-hoteliere-thonon.com

■ Lycée Ambroise Croizat

244, Avenue de la Libération
73600 Moûtiers
Provisseuse : Sophie ABLITZER
Tel. 04.79.24.21.77 / Mail : sophie.ablitzer@ac-grenoble.fr

■ Université Savoie Mont Blanc

27, Rue Marcoz, 73000 Chambéry
Thierry ROLANDO - Vice-Président en charge du Développement
Tel. 06.52.73.21.42 / Mail : vpcd@univ-smb.fr
Florence BESSON - Chargée de Projets
Tel. 04.79.75.94.31 / Mail : florence.besson1@univ-savoie.fr
Mail : campus.metiers-qualifications-htm@univ-smb.fr

■ Rectorat de l'Académie de Grenoble

DAET - Délégation Académique aux Enseignements Techniques
5, Rue Rolland Garros
38320 EYBENS
Lionel DELEPLANQUE - Ingénieur pour l'école
Tel. 04.76.74.73.64 / Mail : lionel.deleplanque@ac-grenoble.fr
Sylvie HUMBERT - Référente académique Campus des Métiers et des Qualifications
Tel. 04.76.74.73.97 / Mail : sylvie.Humbert@ac-grenoble.fr

■ Région Rhône-Alpes Auvergne

1 esplanade François Mitterrand
CS 20033 - 69269 Lyon cedex 02
Maud PROFIT-ROUX - Responsable du service d'Ingénierie et d'équipements - Direction des lycées
Tel. 04.26.73.52.50 / Mail : mprofit-roux@rhonealpes.fr
Françoise PORCHER - Chargée de mission branches professionnels et dialogue social - Direction du Développement Economique et de l'Emploi
Tel. 04.26.73.46.28 / Mail : fporcher@rhonealpes.fr

