

Programme n° 7 – FORME

Formation & Emploi

Périmètre et objectifs du programme	Liens avec la stratégie du SRDT (Livret 1)
<p>Le programme de l'emploi et de la professionnalisation, au service de l'excellence des entreprises et des destinations touristiques, est consacré à la constitution et au professionnalisme des équipes, l'humain étant au cœur de leur performance.</p> <p>Il traite de l'attractivité des métiers, la facilitation des embauches, l'adaptation des compétences et des formations, la visibilité et la simplification d'accès aux formations.</p> <p>Il vise donc à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - favoriser le recrutement et la fidélisation d'une main d'œuvre opérationnelle, - construire une offre de formations visible et lisible en adéquation avec les besoins des entreprises et des territoires, - améliorer la qualification des professionnels et l'employabilité des personnels. <p>Il s'articule avec le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) qui entend mieux s'adapter aux évolutions et attentes de la filière touristique.</p> <p>Il vient en complément des interventions de l'Etat tels les appels à projets de la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur (« Accompagnement des mutations économiques - Développement et emploi », « Prestation conseil en ressources humaines pour les TPE PME - Porteurs de projet ») ou l'engagement de la Région en matière de valorisation de l'apprentissage.</p>	<p>2.1 : Favoriser le recrutement et la fidélisation du personnel pour répondre aux tensions rencontrées par les entreprises</p> <p>2.2 : Contribuer à la montée en compétences des professionnels du secteur pour améliorer la qualité de service et faire face aux mutations</p> <p>2.5 : Consolider les démarches qualités pour tendre vers l'excellence</p> <p>3.6 : Promouvoir une offre responsable pour une destination exemplaire</p> <div data-bbox="959 1048 1406 1182" style="border: 1px solid black; background-color: #e1eef6; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Liens avec les autres programmes du SRDT (Livret 2)</p> </div> <p>Programmes SMART Destinations, CAPE et PILOTE</p> <div data-bbox="959 1339 1406 1379" style="border: 1px solid black; background-color: #e1eef6; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Liens avec le SRDE-II</p> </div> <p>Adapter et renforcer la formation pour répondre aux besoins des entreprises</p>
<p>Objectifs cibles pour 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5 % de croissance de l'emploi salarié touristique (3 % entre 2008 et 2015). ➤ Diminution de 6 000 le nombre d'offres d'emploi salarié de la branche Hôtellerie-Café-Restaurant non pourvues. ➤ Augmentation du nombre d'apprentis et de lycéens professionnels. ➤ Nombre de professionnels formés/professionnalisés.

	➤ Augmentation du taux de retour à l'emploi des personnes bénéficiant de la commande publique de formation touristique.
--	--

Les bénéficiaires du programme	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les entreprises (avec priorité aux TPE) et leurs organisations professionnelles (consulaires, têtes de réseaux, branches, OPCA, groupements d'employeurs...) ○ Les demandeurs d'emploi avec priorité aux saisonniers ○ Les jeunes en formation ou en décrochage scolaire ○ Les salariés ○ Les groupements d'employeurs et agences d'intérim ○ Le Campus des Métiers et des Qualifications Tourisme-Hôtellerie-Restoration
---------------------------------------	--

	Le pilote du programme	Les maitres d'ouvrages potentiels	Les contributeurs / Partenaires
Les acteurs du programme	Région	Région Education Nationale Pôle Emploi Organisations professionnelles Groupements d'employeurs Destinations touristiques	Région Etat Pôle Emploi Organisations professionnelles Groupements d'employeurs ORM/Espaces Compétences Destinations touristiques

La structuration du programme	
Le dispositif	<i>Appel à projets « Créer et structurer l'écosystème valorisant la stratégie RH des entreprises »</i>
Les chantiers	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Elaborer un Appel à projets FACIL (Formations Accessibles Continues Innovantes Locales) et un label « Recrutement en confiance »</i> 2. <i>Construire une offre de professionnalisation touristique visible et lisible</i> 3. <i>Mener des campagnes de promotion des métiers du tourisme et de valorisation de l'apprentissage</i> 4. <i>Favoriser la sécurisation des parcours professionnels touristiques</i> 5. <i>Accompagner vers l'excellence le Campus des Métiers et des Qualifications Tourisme-Hôtellerie-Restoration</i>
Les actions	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Banque Régionale pour l'Emploi et l'Alternance (BREA)</i> 2. <i>Elaborer et mettre en œuvre un plan de formation e-tourisme</i>

3. *Se rapprocher des instances de l'Etat pour faire progresser la formation des jeunes professionnels du tourisme du futur*

Dispositif	Appel à projets « Créer et structurer l'écosystème valorisant la stratégie RH des entreprises »
<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accompagner l'essor des filières d'avenir, - observer, comprendre et agir sur les emplois non pourvus, - accompagner les stratégies d'adaptation et l'évolution des métiers, - préparer le renouvellement de main d'oeuvre notamment dans le cadre des départs à la retraite. <p>Cibles :</p> <p>Les entreprises de moins de 50 salariés avec une priorité pour les moins de 20 salariés d'un même territoire, d'une même filière ou en intersecteur.</p> <p>Descriptif synthétique :</p> <p>Le soutien s'appuie sur deux piliers, l'accompagnement RH des entreprises (même territoire et/ou filière et/ou en intersecteur) et la création d'un écosystème sur mesure (partenariat d'organisations professionnelles, OPCA, autres acteurs de la formation initiale ou continue, acteurs publics...) favorisant en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les actions supports (création de postes de responsables RH partagés/mutualisés, opérations de recrutements groupés, prêt de salariés...); - la mobilité interentreprises et interbranches; - l'information des employeurs sur les innovations du droit du travail (groupements d'employeurs, CDI intermittents, obligation de réemploi des saisonniers...), les conditions d'attractivité de leur entreprise (conditions de travail et d'accueil, attribution de un ou deux week-ends par mois non travaillés, évolution de carrière...); - la sensibilisation des chefs d'entreprise sur la nécessité de leur propre montée en compétences et de celle de leur équipe et la palette d'outils de professionnalisation (contrat de professionnalisation multi-employeurs, Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches...). 	
Pilote	Région (Direction du Développement et du Financement des Entreprises)
Partenaires	Consulaires, Branches professionnelles, Clusters, OPCA, Comité de bassins d'emploi, Maison de l'emploi, Cabinets de conseil, Association d'entreprises, autres organisations professionnelles, acteurs publics
Ressources	Budget consacré à l'appel à projet
Indicateurs	Nombre d'entreprises concernées Nombre de territoires concernés Evolution de l'embauche au sein des entreprises accompagnées

Calendrier	Dispositif existant
-------------------	---------------------

Chantier n° 1	<i>Elaborer un appel à projets FACIL (Formations Accessibles Continues Innovantes Locales) et un label « Recrutement en confiance »</i>
<p><u>Objectifs :</u></p> <p>Faire progresser le professionnalisme des acteurs du tourisme est un des enjeux majeurs de la qualité de service, gage de compétitivité de la filière touristique et d'attractivité des territoires touristiques, pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - favoriser l'émergence d'une offre de professionnalisation adaptée aux besoins de main d'œuvre opérationnelle des entreprises et des employeurs publics ou mixtes de la filière touristique et des destinations en visant prioritairement l'accueil (langues étrangères, présentation, expression orale...), le numérique et le e-tourisme, la gestion des ressources humaines, la polyvalence ; - sécuriser les employeurs sur la qualité des personnels recrutés. <p><u>Cibles :</u></p> <p>Employeurs, salariés, demandeurs d'emploi, jeunes en formation ou décrocheurs scolaires, les acteurs de l'emploi.</p> <p><u>Descriptif synthétique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Monter un appel à projet expérimentant, sur des destinations ou des marques de destination (infra ou non), des modules de formations clefs en main réactifs, souples et courts (cycles de remise à niveau de 2 ou 3 semaines, apprentissages particuliers comme l'anglais touristique), proposés en amont de la saison (avril, octobre, novembre notamment), montés par des organismes de formation partenaires de collectifs d'entreprises et/ou de territoires, priorisant les emplois en contrats courts (moins de 6 mois et saisonniers), susceptibles de favoriser le e-learning pendant les périodes d'emploi et de chômage en complément du présentiel pour les pré-requis, dispensant au besoin les formations en présentiel dans des locaux de proximité (établissements d'enseignement libérés pendant les vacances scolaires, hébergements touristiques en hors saison...). - Concevoir une garantie régionale de qualité (de type label, passeport ou sésame) sur des savoir-faire minimaux en tourisme (anglais, outils numériques, autres en lien avec le cœur de métier) attribués aux demandeurs d'emplois bénéficiaires de la commande régionale de formation et/ou d'une VAE (validation des acquis de l'expérience), basés sur la construction de référentiels de briques ou modules de formation ad hoc, à coût raisonnable et audible (par exemple certificat signé par le Président ou événement avec attribution par le Président de Région). 	
Pilote	Région (Direction de l'Emploi, de la Formation et de l'Apprentissage)
Partenaires	Région (service Attractivité et Tourisme), organisations professionnelles, OPCA, groupements d'employeurs, sociétés d'intérim, Pôle Emploi, ARDIR, Education Nationale, Campus des métiers et des qualifications tourisme-hôtellerie-restauration, organismes de formation, destinations touristiques

Ressources	Budget consacré à l'appel à projets
Indicateurs	Taux de retour à l'emploi à l'issue de la formation Diminution du nombre de postes non pourvus dans la branche Hôtellerie, Cafés, Restauration (HCR) Nombre de personnes détentrices du label « Recrutement en confiance » Nombre de contrats courts transformés en CDI
Calendrier	2017 - 2022

Chantier n° 2	<i>Construire une offre de professionnalisation touristique visible et lisible</i>
<p>Objectifs : Bâtir une offre régionale de professionnalisation claire, simple, actualisée, facile d'accès, ouverte à tout public, complète et décloisonnée (niveau, interbranche...).</p> <p>Cibles : Tout public (employeurs, salariés, demandeurs d'emplois, jeunes en formation initiale ou décrocheurs scolaires...).</p> <p>Descriptif synthétique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire évoluer le portail généraliste de recensement des métiers par filières, des formations et de leurs débouchés à l'échelle régionale et territoriale (la Banque Régionale de l'Offre de Formation (BROF) ou le portail orientationpaca.fr également informatif sur les aides), pour : <ul style="list-style-type: none"> o éditer un calendrier actualisé et exhaustif des formations de qualité, o permettre l'inscription directe en ligne, o obtenir une cartographie dynamique de l'offre de formation (y compris formations courtes et longues) et de la demande de professionnalisation, o créer un lien avec la BREA/BREAS ou fusionner les 2 portails. - Renforcer la vocation régionale du Campus des Métiers et des Qualifications Tourisme Hôtellerie-Restauration et son rôle de coordination de l'offre de formation tourisme de Provence-Alpes-Côte d'Azur en lien avec l'OIR Tourisme et Industries culturelles (<i>cf chantier dédié « Accompagner vers l'excellence le Campus des Métiers et des Qualifications Tourisme Hôtellerie-Restauration »</i>). 	
Pilote	Région (Direction de l'Emploi, de la Formation et de l'Apprentissage)
Partenaires	Région (Service Attractivité et Tourisme), consulaires, FROTSI, OPCA, groupements d'employeurs, UROF (Union Régionale des Organismes de Formation), AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes), autres organisations professionnelles, CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale), Campus des Métiers et des Qualifications, CARIF Espaces Compétences, Observatoire Régional des Métiers, Pôle Emploi, Education Nationale, Enseignement agricole, destinations touristiques, CRT, ADT

Ressources	Budget des partenaires/Processus de mutualisation
Indicateurs	Nombre d'inscriptions des divers profils d'utilisateurs (employeurs, salariés, demandeurs d'emploi, jeunes en formation initiale, décrocheurs scolaires) Réduction du nombre de portails
Calendrier	2017 - 2022

Chantier n ° 3	<i>Mener des actions de promotion des métiers du tourisme et de valorisation de l'apprentissage</i>
<p><u>Objectifs :</u></p> <p>Valoriser les métiers, l'image des professionnels, les modes d'enseignement et notamment l'apprentissage, les perspectives de carrière pour les futurs professionnels, les aides pour les futurs maîtres d'apprentissage.</p> <p><u>Cibles :</u></p> <p>Tout public (les jeunes et les autres classes d'âge, les familles, les enseignants et professionnels de l'orientation, les entreprises).</p> <p><u>Descriptif synthétique :</u></p> <p>Les actions spécialisées sur la filière touristique s'inscriront dans le cadre de la campagne régionale de valorisation de l'alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tournées-témoignages de professionnels et de jeunes en contrats d'alternance (apprentis notamment), - Développement de supports vidéos et présence sur les réseaux sociaux par la mutualisation des outils (OPCA, Campus des métiers et des qualifications, CFA...), - Exploitation/extension d'Atrium, le service web de la Région, fédérateur d'environnement numérique éducatif au service des enseignants, des élèves et des parents. 	
Pilote	Représentants des professionnels du tourisme
Partenaires	Organisations professionnelles (chambres consulaires, OPCA...), Campus des métiers et des qualifications Tourisme-Hôtellerie-Restauration, Education Nationale, ARDIR (Association des Directeurs de Centres de Formation d'Apprentis)
Ressources	Soutien potentiel de la Région et de l'Etat Les budgets communication des différents acteurs/les supports de communications Processus de mutualisation des outils et des initiatives
Indicateurs	Augmentation du nombre d'apprenants (lycéens, apprentis, jeunes en contrats de professionnalisation) notamment dans la branche Hôtellerie-Café-Restauration Augmentation du nombre de maîtres (apprentissage, stages...) notamment dans la branche Hôtellerie-Café-Restauration Nombre de consultations des pages dédiées par Atrium

Calendrier	Années scolaires 2017/2018 à 2021/2022
-------------------	--

Chantier n° 4	<i>Favoriser la sécurisation des parcours professionnels touristiques</i>
<p><u>Objectifs :</u></p> <p>Offrir des perspectives de carrière à ses salariés présents et futurs, qu'ils soient saisonniers, permanents à temps partiel ou à temps plein, est un puissant vecteur de recrutement et de fidélisation du personnel pour les employeurs du tourisme en panne de main d'oeuvre disponible, opérationnelle et motivée.</p> <p>Cela passe par deux objectifs d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sécuriser les contrats de travail et freiner la précarité, - encourager l'employabilité des personnels. <p><u>Cibles :</u></p> <p>Les demandeurs d'emploi, les saisonniers, les décrocheurs scolaires, les professionnels du tourisme, les entreprises, les groupements d'employeurs, les agences d'intérim.</p> <p><u>Descriptif synthétique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Travailler avec les branches leur projet de sécurisation des parcours, - Encourager la VAE (validation des acquis de l'expérience), - Développer le recours aux groupements d'employeurs, agences d'intérim, CDI intermittent... pour les besoins de recrutement et de formation, - Accompagner les groupements d'employeurs et capitaliser leur savoir-faire sur les formations courtes visant la polyactivité (décloisonnement des cibles, etc), - Tester un appel à candidatures de type « SAS » (« Sécurisation sur l'année des Saisonniers » ou « Stop A la Saisonnalité ») à destination des demandeurs d'emploi ou des jeunes en décrochage scolaire pour sécuriser leur parcours sur une année complète en combinant contrat de travail pour les saisons d'été et d'hiver et formation en intersaison. 	
Pilote	Région (Direction de l'Emploi, de la Formation et de l'Apprentissage, service Attractivité et Tourisme)
Partenaires	Organisations professionnelles, OPCA, groupements d'employeurs, agences d'intérim, chambres consulaires, Education nationale, etc.
Ressources	Moyens des partenaires
Indicateurs	Hausse du nombre de salariés en CDI Nombre de salariés professionnalisés par les groupements d'employeurs, agences d'intérim ou en CDI intermittents

	Nombre d'entreprises et de destinations adhérentes d'un groupement d'employeurs
Calendrier	Printemps/Automne 2018

Chantier n° 5	<i>Accompagner vers l'excellence le Campus des Métiers et des Qualifications Tourisme-Hôtellerie-Restauration</i>
<p><u>Objectifs :</u></p> <p>Renforcer la vocation régionale du Campus des Métiers et des Qualifications Tourisme Hôtellerie-Restauration et son rôle de coordination de l'offre de formation tourisme de Provence-Alpes-Côte d'Azur en lien avec l'OIR Tourisme et Industries culturelles pour construire et proposer une offre visible, cohérente, complète et décloisonnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apporter de la lisibilité à l'offre régionale de professionnalisation tourisme, tant pour les futurs formés que pour les professionnels, - favoriser la synergie entre les acteurs de la formation et le monde professionnel pour inventer les métiers de demain et les formations qui y conduiront, - modifier les représentations parfois erronées des métiers du tourisme et valoriser les métiers en affichant des parcours professionnels de la classe de 4^{ème} au niveau BAC+5, - rendre les formations dispensées en région, innovantes, attractives, identifiées comme vectrices d'insertion professionnelle, - valoriser à l'international l'expertise et l'ingénierie de formation de Provence-Alpes-Côte d'Azur. <p><u>Cibles :</u></p> <p>Les familles (parents, élèves, étudiants), les demandeurs d'emploi, les salariés en reconversion, les professionnels de la formation, les professionnels du tourisme, les services de l'orientation et de l'insertion professionnelle.</p> <p><u>Descriptif synthétique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Recensement de l'offre de formation (initiale, apprentissage, continue) et des autres offres de professionnalisation (sensibilisation, information) et création d'un bureau unique jeunesse d'information, d'orientation et de formation pour les métiers du tourisme à vocation régionale. - Alimentation en offres et demandes de stage, de contrats d'apprentissage, d'emplois la Banque Régionale de l'Emploi et de l'Alternance (BREA) et son prochain volet dédié aux stages (future BREAS). - Accompagnement de l'émergence d'un pôle international de formation. - Création, en lien avec la BREA, d'une application smart phone tourisme spécifique pour les périodes de stage et d'insertion professionnelle répondant aux besoins des élèves, étudiants, demandeurs d'emploi et professionnels en recherche de stagiaires ou de personnel en formation. 	

- Travail sur les évolutions possibles et l'ajout spécifique de compétences dans les cursus de formation initiale pour répondre aux attentes des professionnels (maîtrise de l'anglais, utilisation des logiciels spécifiques, maîtrise des Technologies de l'Information et de la Communication, etc).	
Pilotes	Education Nationale et Région
Partenaires	1 COMUE (Communauté Universités et Etablissements), 4 universités, 29 établissements scolaires, 22 CFA (Centres de Formation d'Apprentis), 6 centres AFPA, 1 Greta (Groupements d'établissements) sectoriel Tourisme, Hôtellerie, Restauration (THR) académique, 5 Greta ayant des formations THR, centres de formation privés, Région, OPCA, Pôle Emploi, Mission Locale, UMIH (Union des Métiers et Industries de l'Hôtellerie), FROTSI, consulaires, CRT, Télécom Valley
Ressources	Ingénierie Campus, Rectorats, Direction de l'Emploi, de la Formation et de l'Apprentissage, Direction de l'Attractivité, du Rayonnement International et de l'Innovation
Indicateurs	Nombre de personnes orientées, formées, insérées de la région et hors région Accueil et formation d'étudiants et de professionnels étrangers
Calendrier	2017 - 2022

Action n° 1	<i>Banque Régionale pour l'Emploi et l'Alternance (BREA)</i>
<p><u>Objectifs :</u></p> <p>Priorité régionale, la lutte contre le chômage passe à la fois par le soutien aux entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement et par l'amélioration des performances des organismes de formation dans l'accompagnement des stagiaires vers l'employabilité.</p> <p>La Banque Régionale pour l'Emploi et l'Alternance (BREA) vise à faciliter les capacités de recrutement des entreprises et l'accueil des jeunes en contrats d'alternance afin d'atteindre l'objectif de « zéro offre d'emploi non pourvue ».</p> <p><u>Cibles :</u></p> <p>Les entreprises, les demandeurs d'emploi, les jeunes en formation, les acteurs de l'emploi.</p> <p><u>Descriptif synthétique :</u></p> <p>La BREA offre 3 services principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une plateforme numérique de mise en relation de l'offre et de la demande d'emplois et de contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation) ouverte aux professionnels actuels et à venir (employeurs, salariés, demandeurs d'emploi, saisonniers, apprentis, autres jeunes en formation, enseignants, formateurs...), - un accompagnement des offreurs de postes dans leur processus de recrutement, réactif et personnalisé, assuré par des conseillers-entreprises Pôle-Emploi , - un observatoire sur les besoins des entreprises accessibles aux 2 co-pilotes. 	

La BREA est appelée à évoluer en BREAS pour Banque Régionale d'Emplois, d'Alternance et de Stages.	
Pilotes	Région et Pôle Emploi
Partenaires	Consulaires, organisations professionnelles, sociétés d'intérim, groupements d'employeurs, ARDIR (association des directeurs des CFA), Education Nationale
Ressources	Les moyens accordés à la BREA dans son volet déploiement/communication et moyens propres aux différents acteurs et réseaux pour communiquer autour de la BREA
Indicateurs	Diminution des demandes d'emplois non pourvues Nombre de contrats d'embauche signés (dont demandeurs d'emploi) Nombre de jeunes en alternance et en stage (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, convention de stage signés)
Calendrier	Ajout d'un volet banque régionale des stages avant 2018
Action n° 2	<i>Elaborer et mettre en œuvre un plan de formation e-tourisme</i>
<p><u>Objectifs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Permettre l'adaptation des territoires et des professionnels aux enjeux du numérique, - Renforcer la présence sur le net des destinations et de l'offre touristique. <p><u>Cibles :</u></p> <p>Les offices de tourisme et les EPCI. Les socio-professionnels.</p> <p><u>Descriptif synthétique :</u></p> <p>Il s'agit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mettre en place et rendre lisibles des actions de formation sur : <ul style="list-style-type: none"> - la connaissance des marchés, - l'élaboration d'une stratégie numérique, la mise en place d'outils d'accueil de la clientèle et d'attractivité du territoire ; - développer des innovations ou expérimentations pédagogiques (MOOC, formation en présentiel par des étudiants, utilisation de locaux de proximité en hors saison d'enseignement et établissements touristiques hors vacances). 	
Pilotes	FROTSI et réseau des CCI
Partenaires	Région, consulaires, territoires, organisations professionnelles, groupements d'employeurs, OPCA, CNFPT, établissements d'enseignements supérieurs, Campus des Métiers et des Qualifications
Ressources	OPCA, Etat, Région, CNFPT, etc.
Indicateurs	Nombre de stagiaires professionnels Nombre de territoires accompagnés
Calendrier	2017-2022

Action n° 3	<i>Se rapprocher des instances de l'Etat pour faire progresser la formation des jeunes professionnels du tourisme du futur</i>
<p><u>Objectifs :</u></p> <p>Faire progresser la qualité de la formation initiale et de la formation en alternance afin qu'elles soient adaptées aux besoins des entreprises et à l'employabilité des jeunes visant les métiers du tourisme.</p> <p><u>Cibles :</u></p> <p>Employeurs, entreprises.</p> <p><u>Descriptif synthétique :</u></p> <p>- Faire du lobbying auprès :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du Ministre de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur pour un meilleur apprentissage des langues étrangères dès l'école primaire (anglais notamment) et généraliser les cursus en langue étrangère, - des Ministres du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et Ministre de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et en faveur d'une immersion longue des apprentis dans les entreprises privilégiant une alternance de cycles semestriels en entreprise et en CFA. <p>- Impliquer les professionnels dans les commissions des établissements de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur (lycées professionnels, établissements d'enseignement supérieurs publics et privés) pour corriger les insuffisances des programmes ou créer de nouvelles spécialités (cursus 100 % en anglais, nouveaux métiers liés à la croisière et au yachting, formation des futurs cadres ou chefs d'entreprise du tourisme...).</p>	
Pilote	Région
Partenaires	Chambres consulaires, organisations professionnelles, ARDIR (association régionale des directeurs des CFA), Rectorats, Campus des Métiers et des Qualifications Tourisme-Hôtellerie-Restaurantion
Ressources	Elus et ingénierie
Indicateur	Nombre d'initiatives prises en ce sens
Calendrier	Automne 2017