



**CONTRAT D'OBJECTIF TERRITORIAL  
MÉTIERS DE L'HÔTELLERIE, DE LA RESTAURATION ET  
DES ACTIVITÉS CONNEXES  
2009 -2013**

**Entre**

L'Etat représenté par le Préfet de Région, Préfet de la Vienne,

La Région Poitou-Charentes représentée par la Présidente du Conseil Régional,

**En présence**

Du Rectorat de l'Académie de Poitiers représenté par le Recteur, Chancelier  
des Universités,

**Et**

La Commission Régionale Paritaire de l'Emploi et de la Formation dans l'Industrie  
Hôtelière (CRPEF-IH), représentée par ses Présidents, Monsieur Antoine MAJOU et  
Monsieur Bernard-André HOUDE.

Cette Commission est composée des organisations professionnelles représentatives du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes présentes en région Poitou-Charentes suivantes :

Pour le collège employeurs :

- la Confédération des Professionnels Indépendants de l'Hôtellerie (CPIH),
- la Délégation Régionale du Groupement National des Chaînes Hôtelières (GNC),
- le Syndicat National de la Restauration Collective (SNRC),
- le Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (SNRPO),
- l'Union Régionale des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie du Poitou-Charentes (UMIH),

Pour le collège salariés :

- la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) : Fédération CFDT des services,
- la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) : Fédération CFTC des Syndicats du Commerce, des Services et Forces de Vente,
- la Confédération Générale du Travail (CGT) : Fédération CGT du Commerce, de la Distribution et des Services.
- la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes – Force Ouvrière (FGTA-FO)
- la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (INOVA CFE-CGC) : INOVA-Fédération Nationale de l'Hôtellerie, Restauration, Sport, Loisirs et Casinos,

- Vu** la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983, modifiée, complétant la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat,
- Vu** la loi d'orientation sur l'éducation, n° 89-486 du 10 juillet 1989, modifiée,
- Vu** le Code du Travail et notamment son article L. 933-2 § 4 bis, ainsi que l'article 10-06 de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels,
- Vu** la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, modifiée, relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle,
- Vu** le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 pris pour l'application de la loi 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage et complétant l'article 84 de la loi 83-8 du 7 janvier 1983 susvisée,
- Vu** l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,
- Vu** la loi du n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- Vu** la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation de cohésion sociale,
- Vu** le Contrat de Projet Etat-Région 2007-2013, signé le 19 mars 2007,
- Vu** l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,
- Vu** l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes – Fafih – étendu par arrêté ministériel du 13 février 1996,
- Vu** l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, étendu par arrêté ministériel du 04 juillet 2005,
- Vu** l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 07 février 2005, étendu par arrêté ministériel du 04 octobre 2005,
- Vu** l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos du 31 octobre 2005, étendu par arrêté ministériel du 12 juin 2006,
- Vu** l'accord national professionnel du 28 mars 2007 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, étendu par arrêté ministériel du 05 novembre 2007,
- Vu** la décision de la Commission permanente du Conseil Régional réunie le 27 novembre 2009,

**Un Contrat d'Objectifs Territorial (COT) est conclu sur la base des analyses et des propositions suivantes :**

L'Etat, la Région Poitou-Charentes et les représentants des branches décident d'une collaboration active pour répondre aux besoins en ressources humaines des secteurs de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes en région (en effectifs et qualifications). Les partenaires sus-cités recherchent une insertion professionnelle optimale et durable des publics ciblés et cités ci-après et le développement des compétences de l'ensemble des actifs.

Les problématiques et les axes de progrès dégagés dans ce Contrat d'Objectifs s'inspirent de spécificités territoriales. Les signataires, tout en recherchant une cohérence régionale, seront particulièrement attentifs aux préoccupations, aux projets des territoires.

## LE CHAMP D'INTERVENTION

Le périmètre d'intervention du contrat d'objectifs couvre les activités économiques prises en compte par les Branches ou Secteurs Professionnels signataires, correspondant aux différentes activités regroupées sous la Nomenclature Economique de Synthèse Hôtels et restaurants (NES P1) définie par l'INSEE, dont sont exclues les activités relevant de l'Hébergement collectif non touristique et de la restauration rapide et à laquelle s'ajoutent les activités de thalassothérapie et l'organisation de jeux de hasard et d'argent.

Les activités concernées sont les suivantes :

<b>Code NAF</b>	<b>Libellé</b>
55.10Z	Hôtels et hébergements similaires
56.10A	Restauration traditionnelle
56.10B	Cafétérias et autres libres-services
56.21Z	Services des traiteurs
56.29A	Restauration collective sous contrat
56.29B	Autres services de restauration n.c.a
56.30Z	Débits de boissons
92.00Z	Organisation de jeux de hasard et d'argent (casinos)
96.04Z	Entretien corporel (thalassothérapie)

## LES CARACTERISTIQUES DU SECTEUR

### Le secteur dans ses grands traits

Tirant profit de l'attractivité touristique du Poitou-Charentes et relevant également de l'économie résidentielle, le secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et Activités Connexes contribue au développement économique de la région.

En 2003, le secteur enregistre un chiffre d'affaire de plus de 1 milliard d'€ (Source FICUS), soit près de 2,35 % de la somme des chiffres d'affaire enregistrés pour tous les secteurs de la région. La marge dégagée par les entreprises du secteur s'élève quant à elle à plus de 465 millions d'€, soit 4 % de l'ensemble des bénéfices réalisés par les entreprises de la région.

### L'emploi dans le secteur

Le secteur emploie en 2006 plus de 14 830 salariés, soit près de 3,9 % de l'emploi régional (Source Assedic). La restauration de type traditionnel est de loin le premier employeur du secteur puisque elle concentre près de 40 % de l'effectif salarial total. Deuxièmes et troisièmes employeurs, les « hôtels » et la « restauration collective » représentent respectivement 21 % et 11 % de l'emploi dans l'ensemble du secteur.

Les principales professions du secteur sont les « Serveurs et commis de restaurants ou de cafés » et les « cuisiniers et commis de cuisine », qui représentent respectivement 22 % et 14 % des actifs occupés du secteur (source : Recensement de la population 2006). Suivent ensuite les « Exploitants de petits restaurants et cafés-restaurants, de 0 à 2 salariés » qui concernent près de 9% des actifs.

Ce secteur se caractérise par la petite taille de ses établissements. En 2006, sur les 5768 établissements de la région, (Source Sirène), plus de 88 % comptent moins de 10 salariés. Le recours au statut de non salarié est également très important puisqu'il représente près de 34 % de ces établissements.

Avec près de 31% de ses établissements localisés dans les zones d'emploi de la Rochelle, de Royan, de Rochefort, de Marennes, de Talmont, des Iles de ré et d'Oléron, le secteur est fortement représenté sur la zone touristique de la côte Atlantique.

Avec une progression de 9% de ses effectifs salariés depuis 2000, le secteur connaît une croissance de l'emploi qui est sensiblement plus forte que celle de l'ensemble des secteurs de la région.

Cependant, cette croissance de l'emploi salarié ne se reflète pas sur l'ensemble des activités. Tandis que les branches de la « restauration collective sous contrat », de la « restauration de type traditionnel », des « jeux de hasard et d'argent » et des « traiteurs et organisateurs de réception », connaissent une progression constante de leur effectif salarial, certaines activités semblent être en récession. Ainsi, les « hôtels » et les « cafés et débits de boisson » enregistrent une baisse progressive de leur effectif salarié passant respectivement de 4 430 à 3 650 salariés et de 1 450 à 1 160 salariés entre 2000 et 2 006 (Source DADS).

La proportion des CAP/BEP dans les actifs occupés du secteur s'élève à 42% en 2006, contre 34% pour l'ensemble des secteurs. La part des non diplômés est également très importante dans le secteur puisqu'elle représente 27% des actifs occupés.

Le secteur est caractérisé par une forte ouverture aux jeunes : les moins de 26 ans représentent près de 23% de l'effectif salarial, pour 10% tous secteurs confondus. Les plus de 55 ans représentent quant à eux 8% des actifs du secteur et 4% des chefs d'entreprise.

La saisonnalité est inhérente au secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités connexes. La moitié des offres d'emplois enregistrées en 2006 renvoie ainsi à des contrats de 1 à 6 mois (source : DRTEFP). Cette réalité est à relier au tissu important des entreprises saisonnières très présentes sur les stations touristiques de la côte atlantique. Ce constat explique ainsi en partie le turnover très important dans le secteur (134 %). Ce taux s'élève en effet à 262 % et 154 % pour les zones d'emploi de la Saintonge Maritime et de La Rochelle. Les emplois saisonniers sont davantage présents dans les postes de services, de cuisiniers et d'employés polyvalents. A noter également que la vie professionnelle dans le secteur est de courte durée : une part importante de salariés quitte le secteur après 5 ans de carrière.

Ce constat, auquel s'ajoute un fort turnover (134 %), implique un enjeu très important pour les professionnels, qui est celui de fidéliser leurs salariés.

Les entreprises du secteur sont souvent en situation de recrutement mais elles rencontrent des difficultés à recruter. Le secteur affiche ainsi des indicateurs de tension sur le marché du travail assez élevé. Ces difficultés de recrutement se concentrent essentiellement sur les métiers de serveurs et employés de restaurant, et de cuisiniers.

### La formation

En région, ce sont environ 3 300 jeunes ou adultes qui sont inscrits dans les formations préparant aux métiers de l'accueil, de l'hôtellerie, du tourisme, de cuisine. La taille de l'offre de formation apparaît donc très développée. Les lycées professionnels publics et les Centres de Formation pour Apprentis (CFA) accueillent près de 90% des effectifs en formation dans ces filières. Les lycées privés sont également présents dans la région mais concentrent peu d'élèves.

Près de la moitié des jeunes en formation initiale (47%) sont inscrits dans un diplôme préparé en alternance sous contrat de travail. Les professionnels signalent l'importance du taux de rupture des contrats d'apprentissage et l'absence d'indications sur les ruptures ou réorientations en formation sous statut scolaire.

## **LES AXES DU CONTRAT D'OBJECTIFS DE L'HÔTELLERIE, DE LA RESTAURATION ET DES ACTIVITÉS LIÉES AU TOURISME**

Les signataires pourront inscrire chaque année leur programme d'actions dans les axes décrits ci-après. Ils s'engagent à consacrer l'ensemble des moyens nécessaires à la réalisation de ce programme.

### **AXE 1 : Veille économique et sociale**

#### **Développer une fonction de veille globale portant sur les évolutions technologiques, économiques et sociales.**

L'évolution des normes, notamment en termes d'hygiène et de sécurité, les contraintes économiques générées par l'évolution de la clientèle et de sa demande, les évolutions sociales notamment en termes d'attentes des salariés, les changements démographiques, entraînent une évolution des besoins d'emploi et de compétences des entreprises.

Pour anticiper et accompagner ces évolutions et aider les entreprises à prendre en compte les projets de leur territoire, les partenaires s'engagent à :

- ⇒ Recenser et capitaliser les études, enquêtes et diagnostics qui permettent de mieux cerner les évolutions économiques, sociales, de la clientèle et technologiques.
- ⇒ Les partenaires du COT donneront un avis sur ces productions et indiqueront les éléments qu'ils souhaitent s'approprier pour les traduire en actions et les rendre visibles.
- ⇒ Réaliser un diagnostic partagé de l'existant en formation initiale et continue pour l'élaboration de la carte des formations à moyen terme : analyser les flux de formés pour savoir s'ils répondent aux besoins ; développer l'analyse et le diagnostic avec un « zoom » sur les métiers et sur les suivis de cohortes.
- ⇒ Mettre en place un système de veille sur les ruptures : définir des indicateurs et des outils de suivi en collaboration étroite avec le service apprentissage et les conseillers tuteurs en insertion de la Région.

Par ailleurs, la Région est responsable de la cohérence de la carte des formations professionnelles initiales et continues sur son territoire. Elle souhaite associer les représentants des branches professionnelles signataires de ce COT aux travaux préparatoires de la carte des formations. Il s'agit de recueillir leurs analyses et préconisations de manière à faire évoluer l'offre de formation professionnelle en fonction de leurs attentes.

## **AXE 2 : Construction et développement d'une offre de formation adaptée**

### **Organiser la formation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés.**

Le secteur est relativement peu structuré avec un tissu d'entreprises de très petite taille. Malgré les efforts de la profession, les entreprises ont un très faible recours à la formation continue : elles ont de fortes difficultés à anticiper leurs besoins en termes de formation.

Si en termes de formation initiale l'offre apparaît bien développée, l'attractivité des métiers reste faible et les taux de rupture importants à cause de la mauvaise connaissance des réalités des métiers.

Pour organiser et développer la formation de tous les publics dans la filière, les partenaires s'engagent à :

- ⇒ Faire du COT le lieu d'échange et de concertation sur l'offre de formation professionnelle sur le territoire.
- ⇒ Faire connaître les besoins en qualifications et compétences à moyen et long terme :
  - Faire prendre conscience des compétences transverses pour favoriser la pluri compétence et les passerelles
  - Répondre à l'émergence des besoins de formation (nouveaux métiers...)
  - Inciter les entreprises à repérer des besoins de nouvelles compétences pour leur développement économique.
- ⇒ Accompagner les entreprises dans l'accueil et la formation des personnes en insertion.
- ⇒ Coordonner les champs de compétences des signataires et mobiliser les dispositifs de financement de chacun pour les utiliser sans enfermer les personnes dans des statuts cloisonnants dans une optique de sécurisation des parcours.
- ⇒ Privilégier la formation continue comme outil d'accompagnement des mutations économiques, notamment en informant les TPE sur les dispositifs existants (Droit Individuel à la Formation...).
- ⇒ Favoriser l'accès à la formation des saisonniers.
- ⇒ Faciliter les départs en formation par des systèmes de mutualisation des Ressources Humaines (groupement d'employeurs...), par de la formation en entreprise ou par l'utilisation d'autres méthodes pédagogiques comme la Formation Ouverte À Distance (FOAD).
- ⇒ Développer l'accès à la qualification y compris par la VAE, les contrats de professionnalisation et l'engagement première chance.
- ⇒ Développer l'information sur la formation, notamment pour les jeunes des quartiers défavorisés et des zones rurales en utilisant les outils existant comme le Chapiteau Régional d'Information.

### **AXE 3 : Communication sur les métiers**

#### **Développer l'attractivité de la filière.**

Certains métiers du secteur sont méconnus ou ont encore auprès des jeunes et de leurs familles une image peu attractive pour plusieurs raisons : conditions de travail difficiles, horaires décalés, saisonnalité, contrats précaires, salaires peu attractifs....

A cela s'ajoute une orientation vers ces métiers qui est encore trop souvent par défaut et non par choix, ce qui provoque un taux de ruptures important au cours de la période de formation.

Ainsi les partenaires souhaitent améliorer la lisibilité de la filière et l'attractivité des métiers du secteur. Pour cela, ils s'engagent à :

- ⇒ Favoriser les rencontres professionnels / jeunes et familles pour transmettre une meilleure connaissance des métiers (forum des métiers, ambassadeurs des métiers, Chapiteau régional, concours régional des métiers...).
- ⇒ Utiliser les outils de communication développés par les professionnels.
- ⇒ Limiter les ruptures de parcours de formation et de contrat de travail pour les apprentis et améliorer l'orientation : rapprochement entre l'Education Nationale, les prescripteurs (Conseillers d'orientation, Pôle Emploi...), les accompagnateurs (Conseillers Tuteurs en Insertion, Missions locales, CFA, Lycées...) et les entreprises (visites d'entreprises...) pour mieux faire connaître la réalité du secteur et des métiers.
- ⇒ Communiquer sur la réalité des conditions d'exercice des métiers et valoriser des exemples d'amélioration des conditions de travail qui permettent de renouveler l'image.
- ⇒ Communiquer sur les opportunités d'embauche : communiquer sur les parcours possibles, les perspectives de carrière, la reprise d'entreprise, les passerelles...
- ⇒ Développer un meilleur accueil pour les nouveaux salariés.
- ⇒ Soutenir les dispositifs de promotion des métiers enseignés par voie scolaire et par voie d'apprentissage en région à l'image du concours régional des métiers organisé par la Région et qui nécessite la mobilisation des réseaux des professionnels notamment dans la recherche de fourniture de matière d'oeuvre.

## **AXE 4 : Gestion des Ressources Humaines (GRH) – Accompagnement des entreprises**

### **Accompagner les entreprises au regard des mutations économiques et sociales.**

La faible structuration du secteur fait que les entreprises n'ont pas systématiquement de stratégie en matière de gestion des ressources humaines à moyen ou long terme (recrutement, fidélisation des salariés, saisonnalité...). Les partenaires s'engagent à soutenir l'accompagnement des entreprises dans cette démarche par des actions visant à :

- ⇒ Développer la fonction de gestion des ressources humaines pour les amener vers la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).
- ⇒ Valoriser, auprès des entreprises, des actions collectives de fidélisation, pérennisation et d'accueil des salariés pour les inciter à prendre collectivement en compte ces problématiques.
- ⇒ Lutter contre les comportements discriminatoires, et notamment faciliter l'accès et le maintien, à l'emploi ou à une formation des personnes de plus de 50 ans et des personnes en situation de handicap, favoriser l'égalité professionnelle hommes-femmes.
- ⇒ Mutualiser les moyens :
  - Travailler avec le Pôle Emploi (et les agences d'intérim) sur le remplacement des salariés partis en formation (ou en maladie ou...) : constitution d'un vivier de demandeurs d'emploi pour des remplacements ponctuels => développer des méthodes d'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi en milieu de travail
  - Favoriser le développement de groupements d'employeurs par exemple sur des fonctions de GRH.
- ⇒ Favoriser l'intégration des nouveaux salariés dans l'entreprise (développer et professionnaliser la fonction « tuteur » - mise en place de label – favoriser la médiation, livrets d'accueil...).
- ⇒ Favoriser la fidélisation des salariés dans le secteur pour éviter les ruptures de parcours professionnels :
  - En formant des salariés à acquérir des compétences managériales dont les entreprises ont besoin, permettant des progressions de carrières (passerelles)
  - En développant des outils permettant de tracer les compétences acquises et développées dans l'entreprise afin de valoriser ces acquis dans la branche, voire le secteur.
- ⇒ Accompagner les salariés saisonniers (logement – accueil – formation).

Par ailleurs, la Région a fait de l'excellence environnementale un axe structurant de sa politique. Dans toutes les actions financées par elle dans le cadre de ce COT, elle s'attachera à promouvoir les principes du développement durable.

## Organisation et pilotage du contrat d'objectifs

### Article 1 :

Un comité de pilotage du contrat d'objectifs est institué. Il se compose de :

- représentants de l'Etat, désignés par le Préfet de Région, dont notamment le Service Public pour l'Emploi et les représentants du Recteur,
- représentants de la Région désignés par la Présidente du Conseil Régional,
- représentants de la CRPEF-IH.

Il est co-présidé par le Préfet de Région, assisté par le Recteur d'Académie, et la Présidente du Conseil Régional ou leurs représentants.

### Article 2 :

Le comité de pilotage se réunira au moins une fois par an à l'initiative de l'Etat et de la Région. Au cours de cette réunion, le comité de pilotage, sur présentation par le groupe technique d'animation et de suivi :

- établira le bilan d'exécution de l'année écoulée et de réalisation des objectifs fixés,
- analysera les inflexions souhaitables à apporter aux actions engagées compte tenu des informations les plus récentes sur l'activité du secteur et des résultats des études menées dans le cadre de l'activité du COT ou autres,
- fixera les objectifs à court, moyen ou long terme,
- proposera les actions annuelles ou pluriannuelles à mettre en oeuvre au cours des exercices suivants.

Le comité de pilotage se réunira par ailleurs en tant que de besoin à l'initiative de l'un des signataires, notamment afin de statuer sur l'opportunité de l'élargissement à de nouveaux partenaires signataires.

### Article 3 :

Une convention d'application annuelle ou pluriannuelle sera signée par les partenaires. Elle précisera, après validation par les instances compétentes propres à chacun des partenaires, sous forme de fiches-actions :

- les actions retenues,
- les partenariats financiers liés à ces actions,
- les moyens humains et techniques qui y seront consacrés,
- les indicateurs d'évaluation (source de données et modalités d'actualisation).

#### Article 4 :

Ces actions pourront faire l'objet de conventions d'application si nécessaire entre pilotes, prestataires et financeurs. Elles prévoient les objectifs des actions, les indicateurs de réalisation et les engagements financiers nécessaires. Elles devront également prévoir l'évaluation des objectifs décidés en commun : les résultats de l'évaluation de ces différentes actions seront présentés au Comité de Pilotage.

#### Article 5 :

Les partenaires s'informeront mutuellement des projets qui leur seraient soumis et qui entrent dans le champ des orientations retenues au présent contrat d'objectifs.

#### Article 6 :

Un groupe technique d'animation et de suivi, rassemblant les différents partenaires ou leurs représentants, et si l'ordre du jour fait apparaître un intérêt, des personnes qualifiées, assistera le comité de pilotage.

Il est chargé de :

- préparer les décisions,
- suivre les actions engagées,
- établir les bilans et les évaluations,
- définir des critères d'évaluation communs aux différents signataires afin d'avoir une approche qualitative et quantitative des actions menées, une connaissance de l'impact direct des actions réalisées ou en cours sur le secteur de manière à assurer leur transférabilité.

#### Article 7 :

L'Etat et la Région confient à l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie le secrétariat et le suivi des travaux du COT ainsi que le soutien logistique au fonctionnement et à l'animation des comités de pilotage, séminaires, ...

Les partenaires confieront à l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie le soin de :

- collecter et agréger les informations transverses, relatives à l'emploi et à la formation, provenant de différentes sources,
- établir les tableaux de bord utiles pour le suivi du présent contrat, indicateurs et statistiques, définis par le comité de pilotage,

en collaboration avec l'Observatoire de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités Connexes et les différents autres observatoires concernés.

Ces travaux pourront être prolongés par des études et enquêtes complémentaires.

Article 8 :

Chaque année, les partenaires participeront dans la mesure de leurs possibilités aux forums qui associeront l'ensemble des signataires des contrats d'objectifs signés en région Poitou-Charentes et ce afin de favoriser les échanges, mutualiser les expériences et rechercher à décliner au plus près des territoires des actions inter-branches.

Ces opérations retenues feront l'objet de fiches actions.

Article 9 :

Le présent contrat est conclu pour la durée du Contrat de Projet Etat-Région 2007-2013, sauf dénonciation d'un des signataires, avec un préavis de trois mois.

Poitiers, le

La Région,  
représentée par sa Présidente,  
Madame Ségolène ROYAL

L'Etat,  
représenté par le Préfet,  
Monsieur Bernard TOMASINI

En présence du Rectorat,  
représenté par la Rectrice,  
Madame Béatrice CORMIER

La Commission Régionale Paritaire de l'Emploi et de la Formation dans l'Industrie Hôtelière,  
représentée par ses Présidents

Pour le Collège Employeurs,  
Président de la CRPF-IH  
M. Antoine MAJOU

Pour le Collège Salariés,  
Président de la CRPE-IH  
M. Bernard-André HOUDE