

W.F.

DIRECTORY OF VOCATIONAL
TRAINING FACILITIES IN
TOURISM IN AFRICA

REPertoire DES MOYENS DE
FORMATION PROFESSIONNELLE
POUR LE TOURISME
EN AFRIQUE

ECAC
377
D5975



UNITED NATIONS

59274

Transcom/91/500 Rev.1
October/Octobre 1992

DIRECTORY OF VOCATIONAL TRAINING FACILITIES IN TOURISM IN AFRICA

REPertoire DES MOYENS DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LE TOURISME EN AFRIQUE

UNITED NATIONS
Economic Commission
for Africa



NATIONS UNIES
Commission économique
pour l'Afrique

CONTENTS / TABLE DE MATIERES

| | <u>Page</u> |
|---|-------------|
| Foreword / Avant propos | iii |
| BOOK I: ANALYSIS OF FINDINGS OF THE SURVEY ON TOURISM TRAINING FACILITIES IN AFRICA | |
| LIVRE I : ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LES MOYENS DE FORMATION TOURISTIQUE EN AFRIQUE | |
| TRAINING IN TOURISM IN AFRICA / LA FORMATION TOURISTIQUE EN AFRIQUE | |
| I. General / Généralités | 1 |
| II. Qualitative evaluation of vocational training in tourism / Evaluation qualitative de la formation professionnelle pour le tourisme | 5 |
| BOOK II: HOTEL AND TOURISM TRAINING INSTITUTIONS / | |
| LIVRE II : LES ESTABLISSEMENTS DE FORMATION HOTELIERE ET TOURISTIQUE | 31 |
| <u>Algérie</u> | 33 |
| 1. Institut supérieur d'hôtellerie et du tourisme d'Alger (ISHT) | 34 |
| 2. Institut des techniques hôtelières et touristiques de Tizi-Ouzou (ITHT) | 36 |
| 3. Institut des techniques hôtelières de Bou-Saada (ITH) | 38 |
| <u>Côte d'Ivoire</u> | 40 |
| Lycée professionnel hôtelier | 40 |
| <u>Ethiopie</u> | 42 |
| Catering and Tourism Training Institute (CTTI) | 42 |
| <u>The Gambia</u> | 44 |
| Gambia Hotel School | 44 |
| <u>Kenya</u> | 45 |
| Kenya Utalii College | 45 |
| <u>Maroc</u> | 49 |
| 1. Centre de formation professionnelle hôtelière de Benslimane (CFPH) | 50 |
| 2. Centre de formation professionnelle hôtelière de Casablanca (CFPH) | 51 |
| 3. Centre de formation en restauration traditionnelle de Rabat (CFRT) | 52 |
| 4. Ecole hôtelière de Ouarzazate (EHO) | 53 |
| 5. Ecole hôtelière de Fes (EHF) | 54 |
| 6. Ecole hôtelière d'El Jadida | 55 |
| 7. Ecole hôtelière d'Agadir (EHA) | 56 |

| | | |
|--------------------------|--|-----------|
| 8. | Ecole hôtelière de Rabat (EHR) | 57 |
| 9. | Ecole hôtelière de jeunes filles de Tanger (EHJF) | 58 |
| 10. | Ecole hôtelière de Marrakech (EHM) | 59 |
| 11. | Institut supérieur international du tourisme de Tanger (ISITT) | 60 |
| <u>Mozambique</u> | | 61 |
| | Hotel Escola Andalucia | 61 |
| <u>Seychelles</u> | | 62 |
| | Seychelles Polytechnique | 62 |
| <u>Sénégal</u> | | 63 |
| | Ecole nationale de formation hôtelière et touristique de Dakar (ENFHTD) | 63 |
| <u>Togo</u> | | 64 |
| | Centre de formation de perfectionnement hôtelier (CFPH) | 64 |
| <u>Tunisie</u> | | 69 |
| 1. | Institut supérieur d'hôtellerie et de tourisme de Sidi Bou-Said (ISHT) | 70 |
| 2. | Ecole hôtelière de Nabeul (EHN) | 71 |
| 3. | Ecole hôtelière de Sousse (EHS) | 72 |
| 4. | Ecole hôtelière de Monastir (EHM) | 73 |
| 5. | Ecole hôtelière de Hammanet (EHH) | 74 |
| 6. | Ecole hôtelière de Jerba (EHJ) | 75 |
| <u>Zambia</u> | | 76 |
| | Evelyn Home College of Applied Arts and Commerce Hotel Catering and Tourism Studies | 76 |
| <u>Zimbabwe</u> | | 80 |
| | Bulawayo Technical School of Hotel and Catering | 80 |
| Questionnaire | | 81 |

FOREWORD

(first edition)

It has become necessary to prepare a first issue of the "Directory of Vocational Training Facilities in Tourism in Africa" because of the increasing need of African countries for qualified staff in various sectors of tourism development.

The present volume is the product of collaboration between the International Labour Organisation (ILO) and the United Nations Economic Commission for Africa (ECA). ECA would like to express its sincere gratitude to ILO/HOTOUR as well as to the ILO Regional Offices in Africa and the field experts who provided invaluable assistance in the collection of the data required for the publication of this Directory. ECA also avails itself of this opportunity to commend ILO/HOTOUR for its quality and sincere collaboration. We are convinced that it is through concrete action, undertaken in a spirit of wholehearted cooperation that the international organizations would fulfil their responsibility to African States.

This Directory is meant for officials responsible for training agents in the field of tourism. The information contained in the responses to a questionnaire sent to all ECA member States have been published without any changes. The profiles received from the countries are also presented in their original form, so as to give the agents responsible for tourism development in Africa access to first-hand information provided by their counterparts.

ECA's comments on and analysis of the information has been translated into English or French in accordance with current practice at ECA. These constitute the first part of the Directory.

A field mission carried out as part of the assessment of skilled manpower needs for the tourism profession provided additional information which, together with the responses to the questionnaire, enabled us to make a better analysis of the situation.

AVANT PROPOS

(de la première édition)

L'édition d'un "Répertoire des moyens de formation professionnelle pour le tourisme en Afrique" est devenu nécessaire du fait de la croissance des besoins des Etats africains en personnel qualifié pour les différents secteurs des activités de développement touristique.

La présente édition est le fruit d'une collaboration entre le Bureau international du Travail (BIT) et la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA). La CEA tient ici à remercier non seulement la section HOTOUR du BIT mais également les bureaux de la zone Afrique et les experts du BIT sur le terrain qui ont collaboré à la collecte des données nécessaires à la publication de ce répertoire. C'est en outre l'occasion pour la CEA de se féliciter de la qualité et de la sincérité de la collaboration qu'elle entretient avec le BIT/HOTOUR. Elle est convaincue que c'est par des actions concrètes menées dans un esprit de franche coopération que les organisations internationales assumeront leurs responsabilités vis-à-vis des Etats africains.

Le présent répertoire est destiné aux autorités responsables de la formation des agents des entreprises touristiques. Les informations reçues à partir du questionnaire envoyé à tous les Etats membres de la CEA ont été publiées telles quelles. Il n'a pas non plus été jugé nécessaire de traduire en anglais ou en français les fiches reçues puisque nous pensons qu'il est nécessaire que les agents engagés dans l'oeuvre de développement du tourisme africain accèdent directement aux informations fournies par leurs partenaires.

Par contre, les commentaires et analyses faits par la CEA font l'objet d'une traduction conformément à la pratique en vigueur à la CEA. Cela constitue la première partie de la présente publication.

Une mission sur le terrain a été effectuée dans le cadre de l'Etude sur les besoins en personnel qualifié pour le tourisme. Elle a permis d'enrichir les données fournies directement par les réponses aux questionnaires. Ce qui a alors permis une meilleure analyse de la situation.

The preliminary results of this analysis were included in the "Study on human resource requirements and the training of qualified tourism professionals in Africa" (document submitted to the first meeting of the Conference of African Ministers of Tourism held in Kinshasa in November 1987 (document TRANSCOM/TRU/CMT.1/3).

It is the wish of ECA, with the collaboration of training centres and the competent national authorities, to be able to publish the Directory of Vocational Training Facilities in Tourism in Africa on a regular basis, as requested by the Conference of African Ministers of Tourism at its meeting in Kinshasa (resolution on human resources development). Those concerned are, therefore, requested to systematically communicate updated information on their activities to the following address:

*Transport, Communications and Tourism
Division
Economic Commission for Africa
P.O. Box 3001
Addis Ababa, Ethiopia*

A sample of the questionnaire to be filled is attached to this document. ECA would be very grateful to receive your comments and suggestions as to how the Directory could be improved.

Les premiers résultats de cette analyse furent incluses dans l'"Etude sur les besoins en ressources humaines et la formation du personnel qualifié pour les professions du tourisme en Afrique". Cette étude a été présentée à la première réunion de la Conférence des ministres africains du tourisme à Kinshasa (novembre 1987) sous la cote TRANSCOM/TRU/CMT.1/3.

La CEA souhaite pouvoir, grâce à la collaboration des centres de formation et des autorités nationales compétentes, assurer une certaine périodicité à la publication du Répertoire des moyens de formation professionnelle pour le tourisme en Afrique telle que demandée par la Conférence des ministres africains du tourisme lors de la réunion de Kinshasa (résolution sur le développement des ressources humaines). Aussi leur est-il demandé de bien vouloir faire parvenir systématiquement les renseignements actualisés sur leurs activités à l'adresse suivante :

*Division des transports, des communications
et du tourisme
Commission économique pour l'Afrique
Boîte postale 3001
Addis-Abeba (Ethiopie)*

Le modèle du questionnaire à remplir est joint à l'annexe de ce répertoire. Inutile de dire que la CEA serait très heureuse de recevoir vos commentaires et suggestions pour améliorer le répertoire.

BOOK I

**ANALYSIS OF FINDINGS OF THE SURVEY ON TOURISM
TRAINING FACILITIES IN AFRICA**

LIVRE I

**ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LES MOYENS DE
FORMATION TOURISTIQUE EN AFRIQUE**

TRAINING IN TOURISM IN AFRICA

I. GENERAL INFORMATION

A questionnaire was sent to the 51 member States of ECA. Replies were received from 34 of them. The information received was complemented by data available at ECA and those collected during field missions. The analysis of the information shows that:

- There are 20 centres in three countries; one country alone has 11 centres;

- 13 of the countries which replied to the questionnaire have training establishments. Of the 51 ECA member States, 28 do not have training establishments;

- Only six countries train senior management staff; the others train junior or middle-level staff.

The majority of the training centres are found in the North African States. Some subregions have only one centre.

Status

All the centres are public establishments. There are no private centres.

Level of teaching

Of the training centres, 32 are secondary level and six university level.

Training given

Fifteen centres provide hotel training; 21 combine hotel management and tourism training.

Intake capacity

On the whole, there are about 5,935 student places most of which are in centres located in North Africa.

Employment opportunities

Seven centres train senior management staff. A little over 20 centres train middle management and junior level staff.

LA FORMATION TOURISTIQUE EN AFRIQUE

I. GENERALITES

Un questionnaire a été envoyé aux 51 Etats membres de la CEA. Trente-quatre réponses furent reçues. Ces informations ont été complétées par des données disponibles à la CEA et celles recueillies durant la mission sur le terrain. L'analyse de ces informations donne :

- 3 pays possèdent 20 centres de formation; un seul pays en totalise 11;

- 13 pays sur les pays ayant répondu possèdent des structures de formation. Le nombre total de pays sans structure de formation s'élève pour les 51 Etats membres de la CEA à 28;

- 6 pays seulement forment des cadres supérieurs, les autres forment des techniciens de base ou moyens.

Les Etats du nord du continent abritent l'essentiel des moyens de formation. Certaines sous-régions n'ont qu'un seul centre.

Statut

Public dans l'ensemble. Aucune école privée.

Niveau de l'enseignement

32 centres du niveau de l'enseignement secondaire et 6 du niveau universitaire.

Formation dispensée

15 centres de formation hôtelière; 21 centres de formation mixte : hôtellerie et tourisme.

Capacité d'accueil

Au total environ 5 935 places-élèves sont offertes dont la majorité en Afrique du Nord.

Débouchés offerts

7 centres forment des cadres supérieurs. Un peu plus d'une vingtaine de centres forment des cadres moyens et du personnel de base.

Conditions of admission

Only one centre is reserved exclusively for nationals. All the others are open to nationals of other African countries. The centres are generally open to nationals of all countries maintaining diplomatic relations with the country concerned. The "Brevet d'études du premier cycle" (BEPC) or its equivalent in the English-speaking countries and some evidence of secondary schooling, is the basic requirement for admission into training centres of the secondary school level. Usually a competitive entrance examination is organized for admission. The higher institutions require at least a high school certificate or the baccalaureat and a hotel school diploma or work experience.

In some institutions, foreigners are admitted on the presentation of a dossier. For political reasons, there seems to be a tendency towards greater flexibility in such cases. In our view, such practices undermine teaching standards and thereby to the image of the establishments.

Duration of training

Sixty-five per cent of the centres provide courses lasting from two to three years while 35 per cent train people for one year or less.

Language of instruction

The main subjects are taught in French or English, depending on the language commonly used in the country concerned. Knowledge of a second or third language is required for those who deal directly with tourists.

Title and composition of courses

There is a wide range of courses and titles. In order to establish equivalence between diplomas and integrate courses, the training programmes should be harmonized. Almost all the institutions provide training for employment in the hotel sector. Some establishments offer other courses in addition to those in "tourism" and "travel". Six centres offer management courses while 15 centres offer courses for guides and travel agencies, and another 15 centres courses in reception, restaurant/bar, cooking and housekeeping.

Conditions d'admission

Un seul centre est exclusivement réservé aux seuls nationaux. Tous les autres sont ouverts aux ressortissants des pays d'Afrique. Les centres sont généralement ouverts à tous ressortissants de pays entretenant des relations diplomatiques avec le pays arbitrant le centre. Le brevet d'études du premier cycle (BEPC) ou son équivalent dans le système anglophone et le niveau secondaire restent les conditions de base d'admission dans des centres de formation du niveau secondaire. Un concours est généralement organisé. Les centres supérieurs exigent le baccalauréat ou son équivalent dans le système anglophone au moins et un diplôme d'école hôtelière ou une expérience professionnelle.

Dans certains cas, les étrangers sont admis sur présentation d'un "dossier". Il semble que pour des raisons politiques l'on ait tendance à plus de souplesse dans ces cas. A notre avis de telles pratiques sont préjudiciables au niveau de l'enseignement, et partant, à l'image de marque de l'établissement.

Durée de la formation

65% des centres dispensent une formation sur deux à trois ans et 35% sur un an et moins.

Langue d'enseignement

Français ou anglais selon la langue d'usage dans le pays pour les matières principales. La connaissance d'une seconde voire d'une troisième langue est exigée pour les agents en contacts directs avec les visiteurs.

Titre et composition des cours

La disparité est très importante à ce niveau. L'établissement d'une équivalence des diplômes et l'ingérence des formations passant par une nécessaire harmonisation des programmes de formation. La presque totalité des moyens de formation forment aux professions hôtelières, certains ont ouvert des filières "tourisme et voyages" afin de faire face à la demande de plus en plus croissante de ce secteur. Six centres ont des cours de management, 15 centres dispensent des cours pour guides et agences de voyages, 15 centres dispensent des cours de réception, restaurant - bar, cuisine, housekeeping.

Diplomas and certificates

All the diplomas awarded are national diplomas. There is no well-defined equivalence between certificates offered by African training centres, and less so with those awarded by non-African countries.

Students' accommodation and catering

Forty per cent of the centres provide their students with boarding facilities. A little under 60 per cent of the institutions provide only lunch for their students who live outside the centre. A few centres provide neither accommodation nor catering facilities. Most centres provide school uniforms which are taken back at the end of training.

Teaching staff

On the average, there are 12 teachers per centre, that is, about 380 teachers in all, broken down as follows: 30 to 35 per cent for general education, and 65 to 70 per cent for technical education.

Further programmes

All the centres organize practical training courses. Except in very few cases, instructor training is non-existent. This also applies to training provided within companies by the centres. Although the responses received do not specifically mention these, a number of centres offer refresher courses for hotel and restaurant staff and organize training courses for airline staff at the request of their companies.

Status of students

Practically all (100 per cent) of the students are on full state or government scholarship. In most of the establishments, students receive allowances in the form of pocket money.

Operating cost

On the average, school fees cost \$US 2,500 per annum per student. Of this amount, 40 per cent goes towards staff costs, another 40 per cent for recurrent expenditure and the remaining 20 per cent for scholarships and allowances. Travel to and from the schools is not included in this amount.

Diplômes et certificats

Les diplômes délivrés sont dans l'ensemble des diplômes nationaux. Il n'existe pas d'équivalence systématique entre les diplômes délivrés par les centres africains de formation et encore moins de diplôme ayant valeur internationale.

Hébergement et restauration des élèves

40% des centres hébergent leurs élèves. Un peu moins de 60% fournissent uniquement le repas de midi. Les étudiants sont alors hébergés hors du lieu d'étude. Quelques rares établissements ne fournissent ni hébergement ni restauration aux étudiants. La plupart fournissent les uniformes professionnels récupérables en fin de scolarité.

Corps enseignant

En moyenne 12 enseignants par centre, soit environ 380 enseignants au total. Ils sont répartis comme suit : 30 à 35% pour l'enseignement général et 70 à 65% pour l'enseignement technique.

Programmes post-scolaires

L'ensemble des centres organisent des stages pratiques. A quelques rares exceptions près la formation des formateurs est inexistante. Il en va de même pour l'intervention des centres dans les programmes de formation au sein des entreprises. Bien que les réponses reçues n'en fassent pas claire mention, un certain nombre de centres organisent des séminaires de recyclage destinés aux employés des hôtels et restaurants; parfois des cycles de formation d'agents des compagnies aériennes sont organisés à la demande.

Statut des élèves

Pratiquement, 100% des étudiants sont boursiers de l'Etat ou du gouvernement de leur pays d'origine. Dans la plupart des établissements les étudiants perçoivent une allocation sous forme d'argent de poche.

Coût de fonctionnement

Les frais de scolarité s'élèvent en moyenne à 2500 dollars E.-U. par an et par élève dont 40% pour le personnel, 40% pour le fonctionnement et 20% d'allocations bourses. Les frais d'approche au centre de formation et de retour aux foyers ne sont pas compris dans cette somme.

Intra-African cooperation

There is no specific reference to course sharing and staff exchanges. Most centres are open to nationals of other African States. Some centres are trying to develop their facilities into subregional centres for training in tourism. African States are becoming increasingly aware of the need for such centres.

Coopération intra-africain

Aucune mention précise n'est faite à propos d'échange de cours et de ressources humaines (échanges d'enseignants). La plupart des centres sont ouverts aux ressortissants d'autres Etats africains. Certains établissements tentent de se transformer en structure sous-régionale de formation touristique. Les Etats sont de plus en plus sensibles à la mise en place de telles structures.

II. QUALITATIVE EVALUATION OF VOCATIONAL TRAINING IN TOURISM

A. Training facilities

Two modes of training are currently available in Africa:

- training abroad;
- training at centres in Africa.

1. Training abroad

(a) Advantages and disadvantages

Sending students abroad for training depends on the stage of development of the hotel and tourism sectors:

- It is one of the feasible options when there are no local facilities for training the specialist staff required to fill positions created as a result of short-term expansion in the sector;

- It allows for the importation of advanced technology;

- It exposes students to a system of work that has stood the test of time and enables them to follow the day-to-day running of a specific company, such as the assignment of tasks, staff relations, rules and regulations, supervision, etc.;

- It acquaints students with equipment used in foreign companies under normal operating conditions (staff, maintenance) and performance;

- It integrates the student directly into the production environment, thus providing him the opportunity to know the customers on a non-strictly commercial level, their composition and behaviour, as well as on a commercial and other levels;

- It is often made possible through scholarships and international assistance and serves as a major motivating factor for the students to be trained.

In the tourism profession, training abroad, be it at the regional or international level, takes place, even among the developed countries, in the form of staff exchange and training courses organized by associations, the big hotel chains and transport companies.

II. EVALUATION QUALITATIVE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LE TOURISME

A. Moyens de formation

A l'heure actuelle, deux méthodes sont utilisées en Afrique pour la formation hôtelière et touristique:

- la formation à l'étranger;
- les centres de formation en Afrique.

1. La formation à l'étranger

a) Avantages et inconvénients

Cette formation est légitimée par un certain nombre de faits résultant du stade du développement hôtelier et touristique :

- Elle constitue une des solutions nécessaires lorsqu'il n'existe pas de moyens locaux pour former, au niveau et dans les spécialités requises, le personnel qualifié exigé par l'expansion à court terme;

- Elle permet d'importer des technologies avancées;

- Elle met le candidat dans une situation d'organisation du travail qui a fait ses preuves et se présente dans son fonctionnement quotidien : répartition des tâches définies, relations, réglementations, encadrement;

- Elle fait connaître des types d'équipements utiles dans les entreprises étrangères dans leurs conditions normales d'emploi (personnel, maintenance) et réalisant des performances exemplaires;

- La formation à l'étranger insère directement le candidat dans le milieu émetteur, lui donnant l'occasion d'une connaissance non strictement commerciale des clientèles, de leurs compositions, et de leur comportement;

- Elle est souvent rendue possible par des bourses, des aides internationales et constitue pour les candidats à la formation une motivation d'importance.

Ce mode de formation est généralement appliqué dans la profession, que ce soit au plan régional ou international, même entre les pays développés sous forme d'échanges de personnels, de stages organisés par les associations, les grandes chaînes hôtelières ou les entreprises de transport.

However, training abroad also has problems that African authorities are fully aware of:

- It is expensive and requires a search for additional resources;

- It is not always suitable; very often it is too theoretical, based on theoretical data from the training environment (management, taxation, law, work organization, technology, cooking methods). This gives the student a purely foreign model which, instead of preparing him for his own environment rather de-familiarizes him with the operational systems that he is supposed to be fully conversant with. The fault does not always lie with the training institutions, because it is only in very exceptional cases that they can provide "tailor-made" training for students;

- Quite apart from the skills that the student is to learn, training abroad requires him to make an enormous effort to adapt to the new environment: language, new relationships, new ways of behaviour, etc. These constitute a major personal and cultural challenge;

- There is the risk of students abandoning courses and the countries losing their skilled technical manpower (brain-drain).

(b) Measures to be taken

Programmes

It is absolutely vital that specific objectives are established for training abroad, even if for contingency reasons, their attainment cannot be assured. This is essential since training abroad is an integral part of the goal of developing qualified manpower, both in terms of numbers of skills for the economy. Training abroad is, therefore, normally included in the evaluation of skilled manpower requirements. The criteria which need to be taken into account are the following:

- Training abroad is for the acquisition of further qualification. Except for very specific posts, it cannot constitute an initial training. It is meant for technicians who, through professional experience and a thorough knowledge of their environment, can understand and assimilate additional advanced practical skills;

Il n'en reste pas moins que la formation à l'étranger soulève des problèmes que les responsables africains connaissent bien :

- Elle coûte cher et demande une recherche de "ressources" budgétaires additionnelles;

- Elle n'est pas toujours adaptée, le plus souvent trop théorique, et d'une théorie inspirée des données du milieu de formation (gestion, fiscalité, droit, organisation du travail, technologie, cuisine...), de sorte que le candidat est investi d'un modèle purement étranger qui, au lieu de le qualifier pour son propre milieu, le défamiliarise, au contraire, avec les structures qu'il est destiné à maîtriser. La faute n'est pas toujours aux organismes recepteurs qui, sauf pour de rares cas, ne peuvent qu'exceptionnellement donner une formation "sur mesure";

- Elle exige du candidat expatrié, un énorme effort d'adaptation qui n'a rien à voir avec sa motivation technique : langue, cadre de relations, comportement, vie quotidienne. Cet effort met en jeu sa personne même et sa culture;

- La formation à l'étranger comporte des risques d'abandon et de perte pour le pays (fuite de compétences).

b) Mesures à prendre

Programmation

Même si, pour des raisons contingentes, on n'est pas sûr de les réaliser, il est indispensable que des objectifs précis soient fixés à la formation à l'étranger. En fait, elle fait partie du plan de qualification de la main-d'oeuvre nécessaire, en nombre et en compétence, au fonctionnement de l'économie. Normalement, elle est donc comprise dans l'évaluation du besoin de main-d'oeuvre qualifiée. Les critères à prendre en compte sont les suivants :

- La formation à l'étranger est un complément, un perfectionnement. Sauf exception pour des postes très spécifiques, elle ne peut être une formation initiale. Seuls peuvent en profiter des techniciens qui, par l'expérience du métier et l'esprit de synthèse dans leur milieu, sont capables de comprendre et d'assimiler ce que des pratiques avancées ajoutent à leur compétence;

- It should aim at meeting well-defined employment needs: establishment of companies, creation of posts, reorganization and modernization, acquisition of new techniques or knowledge of new machines;

- A detailed list of the posts to be filled should be drawn up including area of specialization, level, description and number of posts to be filled, etc. The time when they must be filled should also be specified. This will then provide a basis for orderly planning;

- Various courses should then be drawn up on the basis of the results. These courses, which should be based on the description of posts and students' required skills, should be broken down into practical or specific courses. The estimated duration should also be indicated;

- Lastly, the purely theoretical component of training courses should be limited to a minimum. This is because the advantage of such courses is exposing the student to the operating situation. Lectures should be geared essentially towards improving the student's understanding and accelerating the acquisition of specific skills. They should not take up more than 30 per cent of the time-table.

The above factors constitute the main elements of training courses. Training organizers, who have the opportunity of organizing training, should be fully aware of foreign institutions which have the capacity for providing the best training to meet the needs of the countries of origin of trainees.

Selection and preparation of candidates

The benefit of training abroad derives from the ability of candidates to make the best use of the opportunity provided, as well as from the ability of the selecting body to select the best candidates. The purpose of selecting candidates is to avoid providing candidates in an *ad hoc* manner to take available scholarships or choosing unqualified candidates. Candidates selected for training should, first of all, have proved their mettle in the profession. As pre-university and university qualification would already have been considered in the requirements for employment, these should no longer constitute criteria for selection. Using such criteria would amount to encouraging the "paper qualification mentality" whose effects are all too obvious in Africa.

- Elle doit répondre à des besoins d'emplois bien définis : création d'entreprises, de postes, réorganisation et modernisation, acquisition de nouvelles techniques ou connaissance de nouvelles machines;

- Les postes à pourvoir doivent être l'objet d'un inventaire détaillé : spécialité, niveau, description et nombre. Il faut également que soit fixé le moment où ils doivent être pourvus. On disposera ainsi des éléments d'une planification ordonnée;

- Le contenu des formations doit alors être défini en acquisitions, sous la forme de programmes. Ces programmes, à partir de la description des postes et de la compétence exigée des candidats, peuvent être détaillés en cours pratiques et spécifiques. La durée peut en être évaluée;

- Enfin, ces formations devront limiter au minimum les cours généraux purement théoriques. Leur bénéfice réside dans la mise en situation d'opération du candidat. Les cours seront essentiellement destinées à faciliter la compréhension du candidat et à accélérer l'acquisition d'une expérience. Elles ne devraient pas dépasser 30% des temps de formation.

Ainsi se trouvent réunies les composantes de la commande de formation. Son exécution, lorsqu'elle est laissée à l'initiative de l'organisateur de la formation, suppose une reconnaissance des institutions étrangères susceptibles de répondre le mieux aux besoins des pays d'origine des stagiaires.

Sélection et préparation des candidats

Le bénéfice des formations à l'étranger repose aussi bien sur l'aptitude des candidats à en tirer partie que sur l'aptitude de l'organisme émetteur à sélectionner les candidats dans cette optique. Le principe de la sélection est d'éviter l'improvisation au gré des "bourses disponibles" ou des "candidatures irrationnelles". Le candidat doit d'abord avoir fait ses preuves dans la profession même. Les diplômes et capacités universitaires ont déjà été pris en considération pour son entrée dans l'emploi. Rien ne serait plus néfaste que d'en faire le critère décisif du choix. Ce serait prendre le risque d'encourager cet "estudiantisme professionnel" dont on connaît les effets en Afrique.

The solution which has always yielded the best results consists in assigning candidates to the posts they will occupy after training. This will help increase awareness of their training needs. They can then even be involved in the drawing up of their own curriculum; such candidates would be able to follow their training programme better than if they had not worked at the post beforehand.

The foreign language problem

It is imperative for the candidate to be very proficient in the language of the country where he is to be trained. Without this it would be difficult for him to successfully acquire the expected skills. Furthermore, on arrival in the foreign country, the young student who does not speak the foreign language will be faced with communication difficulties when dealing with administrative procedures, regulations, search for accommodation, the work environment, etc., which would force him to restrict his relationships only to other foreign trainees, thereby depriving himself of real immersion in the host environment. In order to reduce training costs, it would be advisable for future trainees to be proficient in the language of the country where they are to be trained before being selected.

Reintegration of trainees

Generally, two guidelines need to be followed:

1. Any type of training abroad entails some risks. Those trained abroad could think of themselves as having acquired special knowledge and authority. They will automatically assume an air of superiority which will prevent them from adapting quickly to local working conditions. The consequences of such an attitude, which is quite common, is that the full benefits of the investment made in the acquisition of further technical skills are not reaped.

Furthermore, on his return, the student should not be left to himself. His reintegration into the work environment should be prepared in advance to enable him to put his acquired know-how into practice under adequate and suit-able conditions. The provision of such assistance is the responsibility of the senior officials of the establishment to which he is posted and, primarily, that of the department in charge of the training itself.

La solution qui a toujours apporté les meilleurs résultats a toujours consisté à affecter l'étudiant au poste qu'il devra occuper après sa formation. Il saura ainsi ce qu'il aura à apprendre; et rien n'empêche, à ce moment, qu'il participe lui-même à l'établissement de son programme. Il en sera le meilleur contrôleur ce d'autant plus qu'au préalable il aura travaillé.

Le problème de la langue étrangère

La maîtrise de la langue du pays où il va être formé est une exigence absolue. Sans cette maîtrise, les acquisitions escomptables ne seront ni complètes, ni assurées. De plus, le jeune expatrié se trouvera dès son arrivée devant de pénibles situations de relation (administration, réglementations, logement, milieu de travail...). Il se regroupera avec d'autres étrangers, se séparant alors du milieu récepteur. Afin de réduire les coûts de formation il serait indiqué que le futur stagiaire acquière avant sa sélection des connaissances de la langue du pays où il sera appelé à recevoir une formation complémentaire.

La réinsertion du candidat

On doit prendre, d'une façon générale, deux orientations :

1. Toute formation à l'étranger présente un risque. Celui qui en a bénéficié peut se croire investi d'une science et d'un pouvoir spéciaux. Il manifestera volontiers un comportement de supériorité, se distançant ainsi des conditions spécifiques du travail dans son milieu. Dans cette situation, qui n'est pas exceptionnelle, l'investissement en capacité technique peut-être en partie perdu, faute d'adaptation.

Aussi, le candidat, à son retour, ne saurait-il être livré à lui-même. Sa réinsertion demande à être préparée afin qu'il puisse faire appliquer, par des processus acceptables et adaptés, le savoir-faire qu'il a apporté avec lui. Cette assistance relève des cadres de l'établissement où il est affecté et, en premier ressort, de l'organisme responsable de la formation.

Periodic meetings of those who have benefitted from scholarships are also recommended. The objective of such meetings should be to share experiences regarding difficulties encountered and to discuss the practical problems posed by the work environment. From such meetings, original procedures for reception, accommodation and catering could be established. Thus, instead of local opinions being voiced against the adoption of foreign models for services provided, the ideas of returned trainees and those of local operators could be integrated to produce a particularly attractive "product".

2. Any person who has acquired a wide professional experience has the duty to share his experience with others. This should be done through workshops organized in departments, institutions, regions. This obligation should figure in the terms of the scholarship. It is also important during selection to evaluate the actual capacity of the future scholar to provoke such a "snowball effect" on his return.

Monitoring of training abroad

Training abroad is a contract with several partners: authorities/scholarship holder/foreign host institution and the place of work of the trainee on his return home. The training should, therefore, be followed-up and well managed by opening files on training courses and preparing appropriate spreadsheets. The authorities should be able to undertake missions to the establishments which receive their trainees to assess the training given. This is why it is necessary to reduce the number of such establishments to a minimum not only so that they can be assessed but also to harmonize training.

2. Training centres

a) Number

Sixty per cent of African countries have training centres. Over 50 per cent of the capacity is concentrated in 12 per cent of the total number of African countries. One country alone has 11 centres and another has six. This sort of distribution is more an indication of inadequate provision than of imbalance. Those countries which do not have training institutions have the most problems as it is in them that the standard of training is low. The disparity between countries is also closely linked to the level of tourism development in the various countries.

Sont également à recommander des réunions périodiques des anciens boursiers. Elles ont pour but de mettre en commun les difficultés rencontrées, les problèmes pratiques que pose la réaction du milieu de travail. De ces réunions on peut attendre, en outre, la mise au point de formules originales d'accueil, d'hébergement, de restauration. Au lieu de constituer des obstacles à la normalisation des prestations selon des modèles étrangers, les réactions nationales seraient ainsi intégrées pour la constitution d'un "produit" spécifiquement attractif.

2. On considérera enfin que celui qui a bénéficié d'une expérience professionnelle étendue a pour devoir de la transmettre. Aussi, il sera tenu de diffuser ses connaissances sous la forme de séminaires de départements, d'établissements, de régions. Cette obligation devrait figurer dans son contrat de bourses. Aussi importe-t-il d'évaluer les réelles capacités du futur stagiaire à faire "Boule de Neige" à son retour de stage.

Le contrôle de la formation à l'étranger

La formation à l'étranger constitue un contrat à partenaires multiples : autorités/boursier/établissement - récepteur à l'étranger/établissement - utilisateur dans le pays. Elle doit être suivie et gérée au moyen de fichiers, de dossiers et de tableaux de bord. Les responsables de la formation devraient être capables, par des missions sur place, d'évaluer les établissements qui accueillent leurs agents. D'où la nécessité de réduire le nombre de ces centres afin non seulement de les évaluer, mais d'homogénéiser la formation.

2. Les centres de formation

a) Nombre

Soixante pour cent des Etats d'Afrique ne possèdent pas de centres de formation. Plus de 50% de la capacité de formation est concentrée dans 12% du nombre total des Etats africains. Un seul pays abrite 11 centres, un autre six. Cette structure laisse apparaître un sous-équipement plus qu'un déséquilibre. En effet, le problème se pose pour les pays dépourvus de structures de formation, car ceux qui ne possèdent pas de centre sont ceux là mêmes où, le plus souvent, le niveau de la formation d'une manière générale est insuffisant. La disparité est en outre entièrement liée au degré de développement touristique.

The situation in countries with no training facilities in tourism has been as follows:

- Room capacity in 1984: 2,400 with an average annual increase of 11 per cent between 1980 and 1984;

- 1984 arrivals: 900,000 with a 7.5 per cent annual increase between 1980 and 1984.

Using the employment ratio of 1.5 employees/-room, the total number of employees in these countries can be estimated at 36,000 persons in 1984, that is, 12 per cent of Africa's total number of hotel workers. It should be noted that the rate of increase in the number of rooms and arrivals are much higher than Africa's average, whereby the higher employment growth is higher than Africa's average, which means that those countries are feeling the need to open their own centres for the training of qualified manpower. It should also be noted that most African training centres are relatively new.

b) Level of teaching

Most of the centres are secondary-level establishments. The only centres providing university-level training are found in the North African subregion excluding Egypt (between four and five centres), with one centre in East Africa. Some 78 per cent of the centres provide secondary-level training while the remaining provide higher level training.

Such is the data provided by the countries. In our opinion, it is more a question of the level required for admission than the level of instruction, since the requirements do not always insist on the right level.

It would be more realistic to estimate these percentages at 10 and 90 per cent respectively, because there are no more than two or three centres in Africa which, considering their programmes and the profile of their teachers, really provide university level training. According to the classification of courses, university level training includes financial management, mathematics, engineering, land development, taxation, econometrics, etc.

Ainsi les pays dépourvus de structures de formation touristique ont réalisé les performances suivantes :

- Capacités en nombre de chambres (1984): 2 400 avec une croissance annuelle moyenne (entre 1980 et 1984) de 11%;

- Arrivées 1984 : 900 000 et une croissance annuelle (1980-1984) +7,5%.

Sur la base du ratio d'emploi de 1,5 employé/-chambre, qui est assez élevé somme toutes, on peut estimer le nombre d'employés total dans l'ensemble de ces pays à 36 000 personnes en 1984, soit près de 12% du total de l'emploi hôtelier en Afrique. Il est à noter que les taux de croissance en chambres et en arrivées sont de loin supérieurs à la moyenne de l'Afrique, d'où une croissance de l'emploi supérieure également à la moyenne africaine. D'où pour ces pays une très forte demande en main-d'oeuvre qualifiée qui les incite à vouloir ouvrir leurs propres centres. Il y a lieu de noter également, que la majeure partie des centres africains de formation sont de création relativement récente.

b) Niveau de l'enseignement

La plupart des centres sont du niveau secondaire. Les seuls centres de niveau universitaire sont localisés dans la sous-région d'Afrique du Nord, non compris Egypte, avec quatre à cinq établissements, un centre en Afrique orientale. Environ 78% des centres sont d'un niveau secondaire le reste dispense un enseignement supérieur.

Telles sont les données fournies par les pays. A notre avis il s'agit beaucoup plus du niveau requis pour l'accès aux centres que du niveau de l'enseignement prodigué; le niveau requis n'étant pas toujours le niveau réel.

Il serait plus réaliste d'estimer le rapport à 10-90%, car il n'y a pas plus de deux ou trois centres en Afrique qui, par leurs programmes et le profil de leurs enseignants, dispensent réellement un enseignement d'un niveau universitaire. Celui-ci étant défini notamment par la nomenclature, le contenu et le niveau de certains cours tels que : gestion financière, mathématiques de gestion, engineering, aménagement du territoire, fiscalité, économétrie, etc.

Most African centres were created and managed initially with financial and logistic support from the international community, with equipment and expertise coming mostly from ILO and bilateral assistance.

However, in the past such international assistance, which had the dual objective of staff and instructor training, did not always receive the funds that it required for its interventions. Assistance was often stopped prematurely due to lack of funds. The running of the centres was then handed over to nationals even before a suitable system of organization of work had been established.

The centres which have maintained a relatively adequate and suitable level of training are those found in countries with a sufficiently developed tourism sector, which have benefitted from the assistance of international experts and have qualified local experts at their disposal. Such centres devote enough time to:

- a methodical analysis of the programme;
- ways of implementing it;
- its launching;
- the evaluation of its initial results;
- the institution of the necessary corrective measures;
- streamlining of links between the centre and the tourist industry as a whole.

The amount of time needed to carry out the above differs from country to country, depending on the socio-economic environment and the degree of the sector's development. It also varies in accordance to the nature and size of the centre. A major indicator of the level of training provided to trainees is the quality of service in hotels and tourism firms.

It appears, generally, that the necessary attention is not paid to the training of trainers and the development of national skills in preliminary studies for the establishment of centres. Instead of giving priority to the formation of an indigenous stock of experts, it is often expected to have technical assistance programmes extended. Besides, the countries often do not make motivated and competent national experts available to the centres.

La plupart des centres africains ont été créés et gérés les premiers temps grâce à un appui financier et logistique de l'assistance technique et financière internationale (apport en équipement) et expertise fournie surtout par le Bureau international du Travail (BIT) et l'aide bilatérale.

Or cette assistance dont le double objectif était la formation du personnel et la formation des formateurs, n'a pas toujours bénéficié des fonds nécessaires à son action dans le temps. Souvent l'arrêt prématuré intervint par manque de fonds, et la remise des projets aux nationaux eut lieu avant même que des "habitudes", une "tradition", un "rythme" soient instaurés et acquis.

Les centres qui ont maintenu un niveau de formation relativement convenable et adapté sont ceux qui, dans les pays à tourisme suffisamment développé, ont bénéficié d'une présence suffisante de l'expertise internationale et qui ont mis à disposition des homologues nationaux motivés. Ces projets ont disposé du temps nécessaire à :

- l'analyse méthodique du projet;
- sa réalisation;
- son démarrage;
- l'évaluation de ses premières promotions;
- la mise en place des correctifs nécessaires;
- la systématisation des liens que doit avoir la profession avec le centre.

Et ce temps varie d'un pays à l'autre, en fonction de l'environnement socio-économique et du degré de développement du secteur. Il varie également en fonction de la nature et de la taille du projet. Un indicateur important du niveau de l'enseignement est l'amélioration de la qualité du service dans les hôtels et entreprises de tourisme.

Il semble, d'une manière générale, que les études préalables à la création de ces centres n'aient pas attaché toute l'attention nécessaire à l'aspect "formation des formateurs" et création d'une expertise nationale. L'on a souvent escompté une "prolongation des projets" au lieu de se consacrer en priorité à la mise en place d'une équipe de relève nationale. Par ailleurs les pays hôtes n'ont souvent pas attaché assez d'importance à la mise à disposition du projet d'experts nationaux motivés et compétents.

The need for feasibility studies, carried out by competent people who are not interested in selling a product cannot be emphasized enough. The major deficiency in the establishment of centres in Africa is improvisation, strong influence of political factors and the adoption of short-term solutions. It should be admitted that current failures are due to a hard sell of project packages at the expense of finding real and lasting solutions to the problem of qualified manpower confronting those countries which are determined to rationally exploit their tourist resources.

(c) Training provided

- 40 per cent of the centres provide hotel training alone;

- 60 per cent have combined hotel and tourism training.

The limited number of tourism training establishments clearly shows the lack of mastery over the activity. It should be noted, on the other hand, that the large air transport companies have their own training facilities. This is an area which offers possibilities for the pooling of training which, at the moment, is dispersed artificially. In-flight services, catering, ticketing, reservation and reception are occupations found both in the hotel and tourism trades.

(d) Intake capacity

The analysis of the responses to the questionnaire indicates that Africa has about 5,935 student places at its training centres. Nearly 58 per cent of this capacity is concentrated in Morocco and Tunisia and 11 per cent in Kenya (making a total of 69 per cent for these countries) with the remaining 30 per cent in the other African countries.

Similar to the number of centres, the imbalance in the geographical distribution of this capacity is not due only to the level of the sector's development, but largely to under-equipment. Sometimes, even the countries with a developed tourism sector are unable to meet their skilled manpower needs because of lack of places at the training centres.

On n'insistera jamais assez sur la nécessité de disposer d'études de faisabilité réalisées par des hommes compétents non intéressés à vendre un produit. Le grand drame de l'implantation des centres en Afrique est l'improvisation, la prise en compte de composantes politiques et de prestiges et la mise en place de solutions à court terme. Nous nous devons de reconnaître que les échecs actuels viennent de dossiers boclés qui ont vendu des projets plutôt que de trouver des solutions réelles et durables aux problèmes de main-d'oeuvre qualifiée posés aux Etats qui ont décidé d'exploiter rationnellement leurs ressources touristiques.

c) La formation dispensée

- 40% des centres dispensent une formation hôtelière uniquement;

- 60% d'une formation mixte hôtellerie et tourisme.

L'insuffisance des moyens de formation pour les activités touristiques montre bien le manque de maîtrise de ces activités. Il est à noter également que les grandes compagnies de transport aérien disposent de leurs propres structures de formation. Il y aurait là des possibilités certaines de mise en commun des moyens de formation, car la nature des activités est à l'heure actuelle séparée d'une manière artificielle. Service à bord, catering, billetterie, réservation, accueil sont des matières qui s'apparentent aux activités hôtelières et touristiques.

d) Capacité d'accueil

L'analyse des réponses au questionnaire fait apparaître que l'Afrique dispose d'environ 5 935 places-élèves dans ses centres de formation; à peu près 58% de cette capacité se trouve concentrée au Maroc et en Tunisie, 11% au Kenya soit 69% pour ces trois pays; environ 30% pour le reste de l'Afrique.

Comme pour le nombre de centres, le déséquilibre dans la répartition géographique de la capacité ne s'explique pas uniquement par le degré de développement du secteur. Il y a une large part de sous-équipement, parfois même dans certains pays à tourisme développé qui n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en main-d'oeuvre qualifiée faute de places dans les centres de formation.

From the responses received, intake capacity may be broken down as follows: the high-level facilities have about 1,400 student places, intermediate and low-level facilities 4,525 student places.

It would be advisable to take note of the occupancy rate of these centres when making subregional plans for training in this area, so as to promote intra-African cooperation in human resources development.

(e) Employment opportunities

One of the major difficulties faced by African training centres is finding jobs for those who have been trained. With the exception of countries with a centralized economy, where the employment of students after their training is planned, and countries with a developed tourism sector where a certain tradition exists, the other countries always encounter employment difficulties and the attendant problems. Some centres have closed down for lack of job opportunities for their graduates.

Problems inherent in the school system, those peculiar to the profession and the differences in standards make dialogue between those coming out of training centres and practitioners in the field difficult, if not non-existent. Tour operators consider teaching in schools too theoretical while the schools consider the management of hotels unprofessional. This rift often stems from the non-involvement of the tourist industry in the design of training systems and programmes.

In most cases, the attitude of promoters towards students differs depending on whether these students are trainees, and thus constitute cheap manpower for the brisk season, which often coincides with the training period, or whether they are job-seekers. As job-seekers with appropriate diplomas, their qualifications entitle them to certain claims that are not always justified. The average hotel owner sees skilled manpower as a source of demands or criticisms which are alien to his team of workers who are more accustomed to the "boss" habits than the demands of the profession.

La capacité d'accueil des centres de l'échantillon se partage entre le niveau supérieur à hauteur de 1,400 places-élèves (4,525) et les niveaux moyen et de base à hauteur de 5 165 places-élèves (91,8%).

Il serait indiqué de savoir le taux d'occupation de ces centres dans le cadre de la planification de la formation pour l'ensemble des sous-régions et l'instauration d'une coopération intra-africaine en matière de développement des ressources humaines.

e) Débouchés offerts

L'une des grandes difficultés des centres africains de formation réside dans l'insertion des élèves formés dans la vie professionnelle. Mis à part les pays à économie centralisée où le placement des élèves à la fin de leur scolarité est planifié, et les pays à tourisme développé où une certaine tradition prévaut, les autres pays connaissent encore souvent des difficultés pour le placement des anciens élèves et des problèmes qui en découlent. On a vu certains centres fermés faute de débouchés pour les agents formés.

Les problèmes inhérents aux écoles, ceux inhérents à la profession, la différence de niveau général rendent le dialogue entre formés et agents en place, dans bien des cas, difficile sinon inexistant. La profession reprochant à l'école son enseignement trop théorique et l'école considérant que la gestion des hôtels est artisanale. Souvent le point de départ de cette session réside dans la non-implication de l'industrie dans la conception du système et des actions de formation.

L'attitude des promoteurs vis-à-vis des élèves diffère, dans bien des cas, selon que ces élèves soient stagiaires, c'est-à-dire une main-d'oeuvre bon marché pendant la haute saison qui correspond souvent à la période des stages, ou demandeurs d'emploi. Il sont alors "qualifiés", porteurs d'un diplôme qui les autorise à certaines exigences pas toujours justifiées. Pour le propriétaire d'hôtel moyen, s'il en est, cette main-d'oeuvre qualifiée est beaucoup plus source de revendication ou de critiques, difficile à intégrer dans une équipe plus rodée aux habitudes du "patron" qu'aux exigences du métier.

The relationship between the academic side and the actual profession is usually strained because it is often not well-defined from the outset. The planning of training programmes should not be done by one party alone, that is, the authorities in charge of tourism. It is a contract which binds all parties concerned and which must take account of their needs and constraints, thus making the whole process balanced and amenable to periodic evaluation by all the contracting parties. The worst case of conflict arises when the schools set themselves up as centres of knowledge and deliberately criticize practitioners. Problems arising from such a situation, which is quite common in most African countries, are some of the main factors which demean the profession and cause resignations or departures abroad.

To illustrate this point, the waiting period (months) between graduation from school and the time of employment in one African country with a developed tourism sector is as follows:

| Month | Employment | Percentage |
|-------|------------|------------|
| 0 | 107 | 56.32 |
| 1 | 31 | 16.32 |
| 2 | 20 | 10.53 |
| 3 | 16 | 8.42 |
| 4 | 3 | 1.58 |
| 5 | 2 | 1.07 |
| 6 | 8 | 4.20 |
| 7 | - | - |
| 8 | 3 | 1.56 |
| Total | 190 | 100.00 |

The mode of employment, in the same country, is as follows:

| | Percentage |
|-----------------------------|------------|
| The school's office | 54.12 |
| Employment bureau | 18.30 |
| End of training course | 9.02 |
| Contacted by the employer | 6.63 |
| Application for employment | 5.57 |
| Recommendation | 4.77 |
| Advertisement in newspapers | 1.59 |
| Total | 100.00 |

La relation école-profession souffre surtout du fait que le plus souvent elle n'est pas définie au départ. L'initiative de la formation ne peut-être le seul fait qu'une partie à savoir : autorités administratives, organismes responsables du tourisme... Elle est un contrat qui lie tous les intéressés et qui doit tenir compte de leurs besoins et contraintes, traduisant l'ensemble en un processus équilibré et périodiquement évalué par toutes les parties prenante. Les cas les plus néfastes sont ceux où l'école s'érige en centre de savoir et critique délibérément la profession. Les problèmes qui découlent de cette situation qui prévaut dans la plupart des pays d'Afrique est l'une des causes majeures de la dévalorisation de la profession et des abandons ou des départs à l'étranger.

A titre d'exemple, voici la période d'attente entre la sortie de l'école et le placement au travail, exprimée en mois, dans un pays d'Afrique à tourisme développé :

| Mois | Placements | Pourcentage |
|-------|------------|-------------|
| 0 | 107 | 56,32 |
| 1 | 31 | 16,32 |
| 2 | 20 | 10,53 |
| 3 | 16 | 8,42 |
| 4 | 3 | 1,58 |
| 5 | 2 | 1,07 |
| 6 | 8 | 4,20 |
| 7 | - | - |
| 8 | 3 | 1,56 |
| Total | 190 | 100,00 |

Dans le même exemple, voici le mode de placement :

| | Pourcentage |
|---------------------------|-------------|
| Bureau de l'école | 54,12 |
| Bureau de l'emploi | 18,30 |
| Fin de stage | 9,02 |
| Contacté par l'employeur | 6,63 |
| Demande d'emploi | 5,57 |
| Recommandation | 4,77 |
| Annonce dans les journaux | 1,59 |
| Total | 100,00 |

As such, it is necessary not only to associate professionals very closely with the execution of training programmes, but also specific regulations should be laid down in favour of those who have benefitted from training. Moreover, it is absolutely vital that collective agreements in the tourism profession should clearly define the relations between employees and employers.

(f) Conditions of admission

In our opinion, the weakness of the admission requirements is that students' real motives are not assessed during selection. They are selected as if the sole purpose of training is to develop their aptitudes and not their attitudes. If the competitive examination or the level of knowledge required during selection makes it possible to set objectives in terms of aptitudes, they are less eloquent as far as behaviour is concerned.

Specific features of the hotel and tourism professions are as follows:

- The recent professionalization of the sector, even in the industrialized countries, has not yet succeeded in motivating the youth and giving them a sufficiently attractive picture of the profession;

- The low level of technical know-how needed for certain basic jobs in the hotel trade and the catering industry such as: dish-washers, porters, lift-attendants, watchmen, kitchen assistants, labourers, cleaners, linen-maid assistants, gives a negative image of the profession, particularly in countries where abundant manpower allows for the recruitment of low-paid staff;

- The high turnover of manpower and the seasonal nature of jobs;

- Inconvenient work schedules: weekends, holidays and the fact that annual leave has to be taken outside the tourist season;

- The length of the working day, night work, team work. For those who accept employment in the autonomous small- and medium-scale hotels, the very heavy schedule often affects the family adversely;

A ce stade, il serait non seulement nécessaire d'associer très étroitement les professionnels à la définition et à l'exécution des programmes de formation mais également des dispositions législatives devraient être prises en faveur de ceux qui ont bénéficié d'une formation. Il est par ailleurs indispensable que les conventions collectives des professions touristiques définissent clairement les relations entre employés et employeurs.

f) Conditions d'admission

Le point faible reste, à notre sens, le manque d'attention portée à l'analyse des motivations réelles des candidats lors de la sélection. Tout se passe comme si l'enseignement a pour seul objectif les aptitudes et non les attitudes. Si le concours ou le degré de connaissance lors de la sélection permet de prévoir les objectifs en terme d'aptitudes, ils restent peu éloquents sur le comportement.

Les métiers du tourisme et de l'hôtellerie ont leur spécificité :

- L'apparition tardive du professionnalisme dans le secteur, même dans les pays industrialisés, n'a pas encore eu le temps de donner aux jeunes une image motivante et suffisamment attirante de la profession;

- Le bas niveau de technicité caractéristique de certains emplois de base dans l'hôtellerie et la restauration : plongeurs, bagagistes, liftiers, gardiens, aides de cuisine, hommes de peine, nettoyeurs, aides lingères : ceci nuit à l'image de la profession, surtout dans les pays où la pléthore de main-d'oeuvre conduit à recruter du personnel à des salaires réduits;

- La grande mobilité de la main-d'oeuvre et la saisonnalité de l'emploi;

- Le fait de travailler à contre temps des rythmes ordinaires : week-ends, fêtes, congés en dehors de la saison touristique;

- La longueur de la journée de travail, le travail de nuit, le travail en équipes et pour ceux qui acceptent des responsabilités dans la petite et moyenne hôtellerie indépendante, l'engagement total, avec ses conséquences souvent négatives au plan familial;

- Physical fatigue from kitchen jobs: heat and perspiration, heavy loads to be carried, prolonged standing, tedious work in the heat, nervous fatigue. These lead to irritability, excessive desire for drink to quench the thirst, nervous breakdown, etc.;

- Psychological constraints: The staff in contact with customers must exercise patience, self-control and equanimity. They must remain calm, polite and smiling in the face of unfair wages, annoyance and blame;

- In addition, such jobs require a distinguished personality, elegance in appearance and eloquence in speech, tactfulness, knowledge of many foreign languages, psychology; and an undisputably strong character and temperament.

On the whole, the employee who has contact with customers should be receptive to innovations and development and, above all, be concerned for the welfare of customers. The profession should be entered into with full knowledge of the facts, after having been duly informed and appropriately tested in accordance with the requirements of motivation, mission and vocation, qualities which aptly sum up the attributes of the tourism profession.

The selection of candidates for this profession depends primarily on the ability to identify potential attitudes, but then this vital factor is too often neglected. Conversely, secondary school or sometimes even primary school leavers are recruited for hotel training and the hotel services wait for customers instead of going out for them. As selection is also a marketing exercise, it is jeopardized by the lack of information and advance sensitization. Over the years, the career guidance systems have emphasized conventional scientific, technical, literacy or political professions. Only a few countries have paid attention to the tourism and hotel profession. Even in one country, which depends completely on tourism, candidates for the hotel school are chosen from among those with the lowest level of education (Form II) during career selection.

g) Duration of training

The duration of training in African centres ranges from between four to six months to two to three years. The following tables summarize training durations in African countries with a developed tourism sector:

- La fatigue physique des postes en production culinaire : chaleur et sudation, lourdes charges à porter, station debout prolongée, intensité de travail pendant les "coups de feu", fatigue nerveuse. Les dangers qui en découlent : irritabilité, tendance immodérée à étancher la soif;

- Les contraintes psychologiques : le personnel en contact avec la clientèle doit déployer des efforts de patience, de maîtrise de soi, d'égalité d'humeur. Il doit, au milieu des rémunérations, souvent injustes, parfois des vexations et des reproches, rester calme, poli, souriant;

- En outre, de tels postes requièrent une forte personnalité, une élégance de présentation et d'élocution, une connaissance de plusieurs langues étrangères, du tact, du sens psychologique et une indéniable solidité de caractère et de tempérament.

Au total, une personne de contact, ouverte sur l'innovation, l'évolution et, par dessus tout, l'humain. C'est en pleine connaissance de cause, après avoir été dûment informée et testée, qu'elle devrait normalement s'engager dans cette profession pour laquelle les termes de motivation, de mission et de vocation sont souvent employés à juste titre.

La sélection des candidats à cette profession repose en premier lieu sur la faculté de déceler les attitudes potentielles, mais trop souvent cette facette primordiale est négligée. La formation hôtelière recrute, en revanche, dans le trop-plein du secondaire ou parfois même du primaire, se contente d'attendre le "client" au lieu de le démarcher. Comme la sélection est aussi une démarche "marketing", elle pêche par le manque d'information, de sensibilisation préalable. Les systèmes d'orientation ont pendant longtemps fait connaître les carrières classiques, scientifiques, techniques, littéraires ou politiques. Ils ne s'intéressent que dans quelques rares pays à la profession touristique et hôtelière. Tel est le cas de ces pays à vocation entièrement touristique où les candidats orientés vers l'école hôtelière sont choisis dans le niveau le plus bas (5ème niveau) lors des sélections d'orientation.

g) Durée de la formation

Dans les centres africains la durée de la formation varie entre quatre et six mois et deux à trois ans. Ci-après, deux tableaux résument les durées de formation dans des pays d'Afrique à tourisme développé :

Total training duration in number of hours / Durée totale de la formation en nombre d'heures

| Specialities / Spécialistes | Languages / Langues | Knowledge of the sector / Connaissances | Technologies / Technologies | Practical work / Travail pratique | Total / Total |
|---|------------------------|---|--------------------------------|--|------------------|
| <u>Higher technical level / Niveau technique supérieur</u> | | | | | |
| Reception / Réception | 540 | 60 | 1 470 | - | 2 070 |
| Floors / Etages | 360 | 60 | 720 | 930 | 2 070 |
| Restaurant - bar | 510 | 60 | 690 | 810 | 2 070 |
| Kitchen / Cuisine | 360 | 60 | 690 | 960 | 2 070 |
| Maintenance / Entretien | 120 | 60 | 1 050 | 960 | 2 190 |
| Tourism | 540 | 210 | 1 140 | - | 1 860 |
| <u>Low technical level / Niveau technique de base</u> | | | | | |
| Reception / Réception | 897 | 414 | 1 173 | - | 2 484 |
| Floors / Etages | 414 | 276 | 858 | 1 434 | 2 982 |
| Restaurant - bar | 759 | 414 | 759 | 828 | 2 760 |
| Kitchen / Cuisine | 138 | 276 | 879 | 1 449 | 2 760 |

Duration of each course as a percentage of total duration / Durée de chaque cours, en pourcentage de la durée totale

| Specialities / Spécialistes | Languages / Langues | Knowledge of the sector / Connaissances | Technologies / Technologies | Practical work / Travail pratique | Total / Total |
|---|------------------------|---|--------------------------------|--|------------------|
| <u>Higher technical level / Niveau technique supérieur</u> | | | | | |
| Reception / Réception | 26,0 | 3,0 | 71,0 | - | 100,0 |
| Floors / Etages | 17,5 | 3,0 | 34,5 | 45,0 | 100,0 |
| Restaurant - bar | 24,6 | 3,0 | 33,4 | 39,0 | 100,0 |
| Kitchen / Cuisine | 17,2 | 3,0 | 33,4 | 46,4 | 100,0 |
| Maintenance / Entretien | 5,5 | 2,7 | 48,0 | 43,8 | 100,0 |
| Tourism | 29,0 | 11,4 | 59,6 | - | 100,0 |
| <u>Low technical level / Niveau technique de base</u> | | | | | |
| Reception / Réception | 36,0 | 16,7 | 47,2 | - | 100,0 |
| Floors / Etages | 14,0 | 9,2 | 28,8 | 48,0 | 100,0 |
| Restaurant - bar | 27,5 | 15,0 | 27,5 | 30,0 | 100,0 |
| Kitchen / Cuisine | 5,0 | 10,0 | 32,5 | 52,5 | 100,0 |

Hotel management (first cycle) / Gestion hôtelière (1er cycle)

| First year / 1ère année | | | | Second year / 2ème année | | | |
|---|------------------------|---|------------------------|---|------------------------|---|------------------------|
| First semester / 1er semestre | | Second semester / 2ème semestre | | First semester / 1er semestre | | Second semester / 2ème semestre | |
| Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures |
| Human relations / Relations humaines | 2 | Human relations / Relations humaines | 2 | - | - | Personnel management / Gestion du personnel | 2 |
| Economics / Economie générale | 2 | Economics / Economie générale | 2 | Tourist economics / Economie touristique | 2 | Tourist economics / Economie touristique | 2 |
| Geography (of the country) / Géographie (du pays) | 2 | Geography (of the country) / Géographie (du pays) | 2 | Tourist geography / Géographie touristique | 2 | Tourist geography / Géographie touristique | 2 |
| Civil law / Droit civil | 2 | Business law / Droit commercial | 2 | Tax law / Droit fiscal | 2 | Labour law / Droit du travail | 2 |
| General accounting / Comptabilité générale | 3 | Analytical accounting / Comptabilité analytique | 4 | Estimate and budget management / Gestion prév. et budg. | 4 | Financial administration / Gestion financière | 4 |
| Case study / Etudes de cas | 2 | Case study / Etudes de cas | 2 | Case study / Etudes de cas | 4 | Case study / Etudes de cas | 4 |
| Statistics / Statistique | 2 | Statistics / Statistique | 2 | Marketing | 2 | Statistics / Statistique | 2 |
| - | - | Marketing | 2 | - | - | - | - |
| - | - | Data processing / Informatique | 2 | Applied economic mathematics / Calcul éco. appl. | 2 | Data processing / Informatique | 2 |
| Hotel design / Gestion hotelier | 1 | - | - | - | - | - | - |
| Recreation techniques / Techniques d'animation | 2 | - | - | - | - | Food and beverage | 2 |
| Language / Langue 1 (national) / | 2 | Recreation techniques / Technique d'animation | 2 | Recreation techniques / Technique d'animation | 2 | - | - |
| Language / Langue 2 (of studies) / (enseignement) | 3 | - | - | Language / Langue 1 | 2 | Language / Langue 1 | 2 |
| Language / Langue 3 | 3 | Language / Langue 1 | 2 | Language / Langue 2 | 2 | Language / Langue 2 | 2 |
| Language / Langue 4 | 4 | Language / Langue 2 | 2 | Language / Langue 3 | 2 | Language / Langue 3 | 2 |
| | | Language / Langue 3 | 3 | Language / Langue 4 | 4 | Language / Langue 4 | 4 |
| | | Language / Langue 4 | 4 | | | | |
| 13 subjects / matières | 30 | 14 subjects / matières | 33 | 13 subjects / matières | 34 | 13 subjects / matières | 32 |

Tourism (first cycle): Production and sales techniques (elective) /
Tourisme (1er cycle) : Option technique de production et de ventes

| First year / 1ère année | | | | Second year / 2ème année | | | |
|---|---------------------------|--|---------------------------|--|---------------------------|---|---------------------------|
| First semester / 1er semestre | | Second semester / 2ème semestre | | First semester / 1er semestre | | Second semester / 2ème semestre | |
| Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures |
| Introd. to sociology / Introd. à la sociologie | 2 | Introd. to sociology / Introd. à la sociologie | 2 | - | - | - | - |
| Economics / Economie générale | 2 | Economics / Economie générale | 2 | Tourist economics / Economie touristique | 2 | Tourist economics / Economie touristique | 2 |
| General geography / Géographie générale | 2 | Geography (of the country) / Géographie (du pays) | 2 | Tourist geography / Géographie touristique | 2 | Tourist geography / Géographie touristique | 2 |
| History (of the country) / Histoire (du pays) | 2 | - | - | - | - | - | - |
| History of art / Histoire de l'art | 2 | - | - | Business law / Droit commercial | 2 | Labour law / Droit du travail | 2 |
| Tourist legislation / Législation touristique | 2 | Tourist legislation / Législation touristique | 2 | Inclusive tour / Forfait | 3 | Inclusive tour / Forfait | 3 |
| TEV | 2 | Inclusive tour / Forfait | 3 | Statistics / Statistique | 2 | Statistics / Statistique | 2 |
| Statistics / Statistique | 2 | Statistics / Statistique | 2 | Analytical accounting / Comptabilité analytique | 3 | - | - |
| General accountiung / Comptabilité générale | 3 | General accounting / Comptabilité générale | 2 | Marketing | 2 | Marketing | 2 |
| - | - | - | - | Itinerary / Itinéraire | 2 | Itinerary / Itinéraire | 2 |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| Recreation techniques / Technique d'animation | 2 | Recreation techniques / Technique d'animation | 2 | Information | 2 | Information | 2 |
| - | - | - | - | Tourist transport / Transport touristique | 2 | Tourist transport / Transport touristique | 2 |
| - | - | Language / Langue 1 | 2 | Language / Langue 1 | 2 | Language / Langue 1 | 2 |
| Language / Langue 1 | 2 | Language / Langue 2 | 2 | Language / Langue 2 | 2 | Language / Langue 2 | 2 |
| Language / Langue 2 | 3 | Language / Langue 3 | 3 | Language / Langue 3 | 3 | Language / Langue 3 | 3 |
| Language / Langue 3 | 3 | Language / Langue 4 | 4 | Language / Langue 4 | 4 | Language / Langue 4 | 4 |
| Language / Langue 4 | 4 | - | - | - | - | - | - |
| 14 subjects / matières | 33 | 11 subjects / matières | 29 | 14 subjects / matières | 33 | 13 subjects / matières | 32 |

Tourism (first cycle): Front desk /

Tourisme (1er cycle) : Accueil

| First year / 1ère année | | | | Second year / 2ème année | | | |
|--|------------------------|---|------------------------|---|------------------------|---|------------------------|
| First semester / 1er semestre | | Second semester / 2ème semestre | | First semester / 1er semestre | | Second semester / 2ème semestre | |
| Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures |
| Introd. to sociology / Introd. à la sociologie | 2 | Introd. to sociology / Introd. à la sociologie | 2 | Sociology of leisure / Sociologie des loisirs | 2 | Sociology of leisure / Sociologie des loisirs | 2 |
| Economics / Economie générale | 2 | Economics / Economie générale | 2 | - | - | - | - |
| General geography / Géographie générale | 2 | Geography (of the country) / Géographie (du pays) | 2 | Tourist geography / Géographie touristique | 2 | Tourist geography / Géographie touristique | 2 |
| History (of the country) / Histoire (du pays) | 2 | History (of the country) / Histoire (du pays) | 2 | History of the country / Histoire (du pays) | 2 | History of the country / Histoire (du pays) | 2 |
| History of art / Histoire de l'art | 2 | - | - | History of art / Histoire de l'art | 2 | History of art / Histoire de l'art | 2 |
| Tourist legislation / Législation touristique | 2 | Tourist legislation / Législation touristique | 2 | - | - | - | - |
| TEV | 2 | - | - | TEV | 1 | TEV | 1 |
| Statistics / Statistique | 2 | Statistics / Statistique | 2 | - | - | - | - |
| General accounting / Comptabilité générale | 3 | - | - | Recreation technique / Technique d'animation | 2 | Recreation technique / Technique d'animation | 2 |
| Recreation techniques / Technique d'animation | 2 | Recreation techniques / Technique d'animation | 2 | City visit / Visite de ville | 2 | City visit / Visite de ville | 2 |
| - | - | - | - | Tourist transport / Transport touristique | 2 | Tourist transport / Transport touristique | 2 |
| - | - | Language / Langue 1 | 2 | Language / Langue 1 | 2 | Language / Langue 1 | 2 |
| Language / Langue 1 | 2 | Language / Langue 2 | 3 | Language / Langue 2 | 2 | Language / Langue 2 | 2 |
| Language / Langue 2 | 3 | Language / Langue 3 | 3 | Language / Langue 3 | 3 | Language / Langue 3 | 3 |
| Language / Langue 3 | 3 | Language / Langue 4 | 4 | Language / Langue 4 | 4 | Language / Langue 4 | 4 |
| Language / Langue 4 | 4 | | | | | | |
| 14 subjects / matières | 33 | 13 subjects / matières | 29 | 14 subjects / matières | 31 | 12 subjects / matières | 29 |

Tourism (second cycle): Organization of hotel and tourism companies (elective) /
Tourisme (2ème cycle) : Option organisation des companies hôtelières et touristiques

| First year | | | | Second year | | | |
|--|---------------------------|---|---------------------------|--|---------------------------|---|---------------------------|
| First semester | | Second semester | | First semester | | Second semester | |
| Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures | Subjects / Matières | No. hours / No. heures |
| Management contract / Contrat de gestion | 2 | Management contract / Contrat de gestion | 2 | Finance | 2 | Finance | 2 |
| Marketing | 2 | Marketing (theory & F&B) / (théorie & prat. F&B) | 2 | Hotel management (theory & F&B) / Manag. hôtelier (théo & prat. F&B) | 4 | Hotel management / Manag. hôtelier | 4 |
| Qualitative management methods / Méthode quant. gestion | 2 | Quantitative management methods / Méthode quant. gestion | 2 | Operational research / Recherche opér. | - | - | - |
| Personnel management / Gestion du personnel | 2 | Personnel management / Gestion du personnel | 2 | - | - | Records methodology / Méthodologie de recherche | 2 |
| - | - | Management data processing / Informatique de gestion | 2 | Management data processing / Informatique de gestion | 2 | - | - |
| - | - | Management data processing / Informatique de gestion | 2 | Research methodology / Méthodologie de recherche | 2 | - | - |
| International tourism cooperation / Coopération tour. inter. | 2 | Research methodology / Méthodologie de recherche | 2 | International tourism cooperation (debates) / Coop. inter. touristique (débat) | 2 | - | - |
| - | - | International tourism geography / Géographie inter. du tourisme | 2 | Tourism economics / Economie touristique | 2 | - | - |
| International economic relations / Relations éco. inter. | 2 | Tourism economics / Economie touristique | 2 | - | - | - | - |
| Administrative law / Droit administratif | 2 | - | - | Business law / Droit des affaires | 2 | - | - |
| Sociology of tourism / Sociologie du tourisme | 2 | - | - | Sociology of cultural interpretation / Sociologie des interprét. culturelles | 2 | Language / Langue 3 | 2 |
| - | - | Introduction to F&B / Introduction au F&B | 2 | - | - | Language / Langue 4 | 2 |
| - | - | Recreation techniques / Techniques d'animation | 2 | Recreation techniques / Technique d'animation | 2 | - | - |
| Language / Langue 1 | 2 | Language / Langue 1 | 2 | Language / Langue 1 | 2 | - | - |
| Language / Langue 2 | 2 | Language / Langue 2 | 2 | Language / Langue 2 | 2 | - | - |
| Language / Langue 3 | 2 | Language / Langue 3 | 2 | Language / Langue 3 | 2 | - | - |
| Language / Langue 4 | 2 | Language / Langue 4 | 2 | Language / Langue 4 | 2 | - | - |
| 12 subjects / matières | 24 | 13 subjects / matières | 28 | 14 subjects / matières | 30 | 5 subjects / matières | 12 |

(I) Teaching staff

The teaching staff is estimated at about 380 persons of whom about 260 are technical teachers. Most of them come from schools in which they themselves were trained or directly from the profession or even sometimes from the general teaching field. However, very few teachers are former practitioners in tourism. Since in most cases they have diverse educational backgrounds and are insufficiently supervised, they often provide general education corresponding to their own training or experience. Often, teaching units of the various courses allow for a multitude of methods, and even many languages of instruction in the same school and, sometimes within the same department.

The major issue which needs to be addressed, with regard to the teaching staff, is the training of instructors. Be it at the level of further training of present instructors or the training of future teachers, it is this which determines, through its multiplying effect, the possibility to have, at the expected time and place, the required qualified personnel. This also makes for ensuring that the quality of service is uniform, hence allowing for the definition of standards both at national and regional levels.

Programmes for instructors' training must be based on certain principles:

- It should include a minimum of pedagogical training based on audio-visual and tutorial techniques;

- Pedagogical competence is required not only of teachers. Today, it is required of all company and departmental managers; the market for this type of skill is vast. It is closely related to management training whose aim should be the acquisition of know-how and how to impart know-how.

The training of managerial staff should aim at five main objectives:

- Acquisition of techniques for describing, understanding, explaining and analysing situations;

- Learning to formulate and propose solutions and improvements;

1) Corps enseignant

Estimé à un total d'environ 380 persons dont environ 260 enseignants techniques. Il est un majorité issu soit des écoles où il a été formé comme élève, soit directement de la profession, soit même parfois de l'enseignement général. Il est à constater que peu d'enseignants sont d'anciens professionnels du tourisme. Issus d'horizons divers et insuffisamment encadrés, dans la majorité des cas, ils dispensent un enseignement souvent hétérogène, correspondant à leur propre formation ou à leur propre expérience. L'unité pédagogique d'un même cours laisse souvent le pas à une multitude de méthodes, voire même de langues d'enseignement, et ce, dans la même école, parfois dans le même département.

La question majeure que le corps enseignant soulève est la formation des formateurs. Que ce soit le perfectionnement des formateurs actuels où la formation des futurs enseignants, cette action conditionne par son effet multiplicateur la possibilité d'obtenir, au moment et à l'endroit voulus, le personnel de compétence requise. Elle permet aussi d'assurer l'unité de la qualité du service et par là de définir un label hôtelier, qu'il soit national ou régional.

Les programmes de formation des formateurs doivent reposer sur certains principes :

- comprendre un minimum de formation pédagogique basé sur les techniques de l'audio-visuel et du micro-enseignement;

- la compétence pédagogique n'intéresse pas seulement les enseignants : elle est aujourd'hui nécessaire à tous les "managers" dans les entreprises et dans les départements; le marché de cette formation est très étendu. Il s'apparente largement à la formation à la gestion, qui doit déboucher sur l'acquisition d'un savoir-faire et d'un savoir-faire faire.

La formation des cadres à la gestion vise essentiellement cinq objectifs :

- Acquérir des mécanismes de repérage pour décrire, comprendre, expliquer et analyser des situations;

- Apprendre à formuler et à proposer des solutions et des améliorations;

- Know-how to organize changes in services;
- Assuming responsibility for training activities;
- Assuming responsibility for counselling activities.

The programme should be managed through a process of adjustments and capitalization on experience to ensure that it conforms to training needs at all times. It should provide for flexibility in both the organizational structures and the form and content of programmes.

Three types of training can be envisaged:

- Knowledge,
- Know-how,
- Building leadership, training and counselling capabilities.

Knowledge: This refers to management training in its generally accepted form.

Know-how: This refers to the training action. It seeks to develop and increase the knowledge and know-how of officials.

Building leadership, training and counselling capabilities: This refers to the training of training instructors and officials. Training of trainers should not neglect new technologies in the profession.

- Savoir organiser le changement dans les services;

- Prendre en charge des activités de formation;

- Prendre en charge des activités de conseil.

Le programme doit être géré par un processus d'ajustement et de capitalisation d'expérience, afin qu'il puisse être en phase en permanence avec les besoins de formation. Il doit permettre d'introduire la flexibilité tant dans la structure organisationnelle que dans la forme et le contenu des programmes.

Trois types de formation peut-être envisagés :

- Le savoir,
- Le savoir-faire,
- Le savoir-animer-former-conseiller.

Savoir : C'est la formation à la gestion, au management dans son acceptation globale.

Savoir-faire : C'est la formation action. Elle a pour objectif de développer et d'améliorer le savoir et savoir-faire des responsables.

Savoir-animer-former-conseiller : C'est la formation des formateurs et des responsables de la formation. La formation des formateurs ne doit pas négliger les technologies nouvelles dans la profession.

**Know-how /
Savoir-faire**

**Imparting know-how /
Savoir-faire faire**

**Operational capacity /
Capacité opérationnelle**

**Ability to manage and to
lead a department / Capacité
d'animation de service**

**Strengthening of managerial role /
Renforcement du rôle de cadre**

Knowledge / Savoir

Programmes

**Management training /
Gestion à la formation**

**Know-how /
Savoir faire**

**Training action
through modules /
Formation action**

**Improvement of knowledge /
Amélioration du savoir**

**Building knowledge,
leadership, training and
counselling capabilities**

**Training for leadership and training
within his department / Formation
en animation et formation dans son
département**

**Savoir-animer-
former-conseiller**

**Training of instructors and
of training officials /
Formation des formateurs et
des cadres**

**Training of counsellors /
Formation des conseillers**

(m) Further training courses

Training centres in Africa should address the whole issue of refresher training and continuing in-service training. It is regrettable that few centres develop such activities which would have enabled them not only to find solutions to the problem of qualified and skilled manpower and the frustrations of not being promoted, but would also, through increased activities, give a fresh impetus to the establishments which are forced to train unemployed people, as well as strengthen cooperation between the professional sector and the training sector.

(n) Status of students

One area in which African States have made considerable effort is that of providing hotel and tourism training free of charge to students. This they have done in spite of the estimated cost of spending \$2,500 per year on each student in addition to the initial outlay.

Both this operating cost and that of investment are the most constraining factors to setting up new centres and have to a degree limited the action of international organizations. The problem of training costs should be tackled in terms of duration and from a subregional and regional approach.

In conclusion, we would like to quote from the document on "Intra-African tourism co-operation" submitted to the Regional Conference on Intra-African Tourism Co-operation" held from 2 to 6 October 1984 in Niamey, the Niger. In terms of concerted action in vocational tourist training, the study notes that:

"One of the areas where the dependence of our economies towards the outside is aggravated is no doubt the technology sector. In tourist services, that situation is the more preoccupying when no justification can be found to the fact that most international hotels are managed by transnational corporations, that the majority of travel agencies are also foreign-owned, not to mention tourist engineering firms (designers, consultancy firms, etc.). A closer look would, however, reveal that there is a sufficient number of qualified Africans in that field who, in case of effective concertation would be able to

m) Programmes post-scolaires

C'est tout le problème de la formation-perfectionnement et de la "formation-permanente-sur-le-tas-et-dans-l'entreprise" que les centres de formation africains devraient gérer. Il est regrettable que peu de centres développent de telles activités alors qu'elles auraient non seulement permis de trouver des solutions aux problèmes de main-d'oeuvre qualifiée, de faute des compétences et aux frustrations par manque de promotion, mais en outre elles auraient, par la multiplication des activités, donné un souffle nouveau à des établissements souvent contraints de former des chômeurs et renforcer la coopération entre profession et la formation.

n) Statut des élèves

S'il est un effort considérable fourni par les Etats africains, c'est certainement celui d'accorder la gratuité de l'enseignement hôtelier et touristique aux élèves. Ceci en dépit du coût de cette formation que nous avons pu estimer à 2500 dollars par an/élève, hors de l'investissement initial.

Ce coût de fonctionnement, ainsi que celui de l'investissement restent le frein le plus important à la multiplication des centres, mais surtout une contrainte de taille qui a limité dans une certaine mesure l'action des organisations internationales. Ce problème du coût de la formation doit être envisagé en terme de durée et recevoir une approche sous-régionale et régionale.

Nous voudrions conclure cette analyse en citant le document sur la "coopération intra-africaine en matière de tourisme" présenté à la Conférence régionale sur la coopération intra-africaine en matière de tourisme tenue à Niamey (Niger) du 2 au 6 octobre 1984 qui notait à propos de la concertation au niveau de la formation professionnelle touristique :

"L'un des secteurs par lesquels se renforce la dépendance de nos économies vis-à-vis de l'extérieur est sans contexte le domaine de la technologie. Dans les services du tourisme, cette situation est d'autant plus préoccupante que l'on ne saurait justifier le fait que la majeure partie des hôtels internationaux soient gérés par des compagnies transnationales, que les agences de voyages soient en

identify and develop most of the region's tourist resources.

"It would then be possible to do without foreign technical assistance or at least reduce its cost, if proper concertation had been established within the context of human resources development.

"At a different level, it must be observed that vocational training in the tourist sector in Africa has often been conceived in terms of meeting purely national requirements while cooperation with neighbouring or other States was simply overlooked. Each country having its own training facilities, some areas in the training are overworked while others are almost non-existent. African countries belonging to the same subregion would benefit from joint endeavours in establishing training structures.

"The construction and operating costs are often disproportionate to the real capacity of each single country undertaking to train its personnel locally. Local requirements hardly justify a permanent training structure. After some time, the work market is flooded with trained agents who are unable to find an outlet in their own country and therefore emigrate, the school is closed because of lack of funds and openings for the people it trained.

"The solution to the present problem should be found in a global approach to the problem, within a subregional or regional framework, which include vocational training into an inter-State concertation policy. In that context, a global study on manpower management should be undertaken and it would focus on the following:

"a) a survey of the existing training structures;

"b) identification and planning of the requirements;

majeure partie également étrangères sans parler des entreprises d'"engineering" touristiques (architecture, bureaux d'études, etc.) alors qu'à y regarder de près, l'Afrique dispose d'assez de cadres compétents dans ces domaines pour que, si la concertation et la coopération avaient été effectives, l'essentiel des ressources touristiques de la région soit identifié, mis en valeur et exploité par des africains.

"Il serait possible de ne pas recourir à l'assistance technique ou du moins d'en amoindrir les coûts si une bonne concertation avait été mise au point dans le cadre du développement des ressources humaines.

"A un second niveau, il faudrait signaler que la formation professionnelle dans le domaine du tourisme dans la région africaine a souvent été conçue en termes de satisfaction des seuls besoins nationaux sans souci de collaboration avec d'autres pays africains voisins ou lointains. Chaque pays disposant de ses structures de formation propres, l'on assiste à une surcharge dans certains domaines de la formation tandis que d'autres secteurs sont inexistantes. Les pays africains d'un même sous-région gagneraient à regrouper leurs efforts lorsqu'il s'agit d'ouvrir des structures de formation.

"Les coûts de construction et de fonctionnement sont souvent hors de proportion avec les capacités réelles de chacun des pays qui entreprennent de former sur place leurs agents. Les besoins locaux ne justifient pas toujours la permanence d'une structure de formation, on assiste, au bout d'un certain nombre d'années, à la mise sur le marché du travail d'agents formés qui, ne trouvant pas d'emplois, dans leurs pays, s'expatrient. L'école ferme faute de moyens matériels et de débouchés pour les agents formés.

"La solution au problème actuel devrait se trouver dans une approche globale du problème dans un cadre sous-régional ou

"c) the possibility of establishing a concertation forum among the training structures, i.e., an association of African tourist training centres;

"d) the possibility of establishing regional and subregional training centres capable of cooperation and devising programmes that would be complementary;

"e) the possibility of providing the States with a horizontal technical and multinational assistance covering both the training requirements and management of tourist structures;

"f) the possibility of setting up a data bank covering both vocational training and expertise in technical assistance.

"This study would take into account previous studies on the above issues."

The Niamey Conference proposed the formation of an Association of Vocational Training Facilities in Tourism which would bring together all vocational training centres in Africa under one international Association.

The objective of this proposal was to constitute a forum of exchanges and cooperation for this vital branch of tourism activities.

The rapid increase in national training centres, the lack of correlation between certain programmes and the real needs of the countries, etc., should spur us on to seek better coordination of the efforts made at great cost and often at a loss to the States and donors.

Moreover, the Association would be a centre of reflection for developing new projects and human resources. It could promote horizontal cooperation in vocational training in Africa and assist governments in designing and implementing vocational training programmes in tourism.

The Association will be open to vocational training centres whose activities relate partially or fully to the training of tourism personnel in Africa.

régional intégrant la formation professionnelle dans une politique de concertation entre Etats. L'on devrait, dans cette optique, procéder à une étude générale sur la gestion des ressources humaines qui porterait sur :

"a) le recensement des structures de formation;

"b) la détermination et la planification des besoins;

"c) la possibilité de création d'une instance de concertation entre les structures de formation (cf. Association africaine des centres de formation touristique);

"d) la possibilité de création de centres régionaux et sous-régionaux de formation avec possibilité de coopération et la complémentarité des programmes;

"e) la possibilité de mise à la disposition des Etats d'une assistance technique horizontale et multinationale couvrant non seulement les besoins pédagogiques mais intervenant également dans le domaine de la gestion des structures touristiques;

"f) la possibilité de création d'une banque de données couvrant et la formation professionnelle et en matière d'assistance technique.

"Cette étude devra tenir compte des travaux déjà réalisés sur les questions ci-dessus."

La Conférence de Niamey a proposé la création d'une Association des centres africains de formation professionnelle touristique qui devrait regrouper, en une association internationale, tous les centres de formation professionnelle touristique africaine.

L'objectif est de constituer, pour cette branche essentielle des activités touristiques, un forum d'échanges et de coopération.

The resources of the Association will be constituted from members' contributions as well as from other sources to be determined.

ECA could assist in the formation of the Association but the initiative rests with the member States; ECA cannot replace them.

La multiplicité des centres nationaux de formation, l'inadaptation de certains programmes aux besoins réels des pays pour ne citer que cela, devraient nous inciter à une meilleure coordination des efforts entrepris à grands frais et souvent à perte par les Etats et les bailleurs de fonds.

L'Association sera en outre un centre de réflexion pour l'élaboration des nouveaux projets de développement des ressources humaines. Elle pourra promouvoir une coopération horizontale intra-africaine en matière de formation professionnelle et aider les gouvernements à concevoir et faire fonctionner les projets de formation professionnelle touristique.

Elle sera ouverte aux centres de formation professionnelle dont l'activité est entièrement ou partiellement portée sur la formation d'agents de tourisme en Afrique.

Les ressources seront fournies par les cotisations des membres ainsi que d'autres ressources à déterminer.

La CEA pourra aider à la mise en place de l'Association des centres africains de formation professionnelle touristique mais ne saurait de substituer à l'initiative venant des Etats membres.

LIVRE II

**LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION
HOTELIERE ET TOURISTIQUE**

BOOK II

HOTEL AND TOURISM TRAINING INSTITUTIONS

Note bene : Certains données ayant changées depuis la première édition du document, il est recommandé de s'adresser directement aux établissements pour en obtenir des informations plus actuelles, principalement en ce qui concerne les frais de scolarité.

ALGERIE

Les établissements de formation hôtelière et touristique

1. Institut supérieur de l'hôtellerie et du tourisme d'Alger (ISHT)
2. Institut des techniques hôtelières et touristiques de Tizi-Ouzou (ITHT)
3. Institut des techniques hôtelières de Bou-Saada (ITH)

Qualification et description des tâches

| Etablissement/ Localité | Filières | Qualification | Description des tâches à accomplir |
|----------------------------|-------------------------------|--|--|
| ISHT, El Aurassi | Gestion hôtelière Tourisme | Cadre | Assume des tâches de gestion Assume des tâches de recherche et analyses |
| ITHT, Tizi-Ouzou | Réception/accueil Accueil | Techniciens supérieurs Chef de réception Hôtesse d'accueil | Responsable du fonctionnement du département réception Organisme de travail (agences de voyages) |
| | Restaurant | Maître d'hôtel | Dirige et coordonne l'action de l'équipe de restaurant; il organise toute manifestation |
| | Cuisine | Chef de cuisine | Organise et coordonne l'action de toute l'équipe de cuisine; il élabore des menues; il gère sa cuisine |
| ITH, Bou-Saada | Hôtelière | Techniciens (agents qualifiés) Réceptionnaire | Participe à la bonne marche du service réception accueille les clients; tient la comptabilité du client et lui facilite son séjour |
| | | Commis de réception | Assiste le réceptionnaire, accueille les clients |
| | Restaurant | Chef de rang | Responsable d'un certain nombre de table au restaurant, il l'occupe du service avec l'aide des commis dont il a la responsabilité |
| | | Commis restaurant | Prépare la mise en place, aide le chef de rang pendant le service |
| | Cuisine | Cuisinier Commis de cuisine | S'occupe de la préparation de mets, prépare la mise en place et le tiel, aide le chef de partie |

INSTITUT SUPERIEUR DE L'HOTELLERIE ET DU TOURISME D'ALGER (ISHT)

| | | |
|---|--------------------------------|------------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Hôtel El Aurasi, 2 boulevard Franz Fanon, Alger Téléphone : 61-55-16; Télex : 52138 ISHT | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Universitaire; placé sous la tutelle pédagogique du Ministère de l'enseignement supérieur | Mixte (hôtellerie et tourisme) | Arabe, français, anglais, allemand |

Capacité d'accueil : Capacité de 120 places-étudiants répartie comme suit : Gestion hôtelière : 60 étudiants; gestion touristique : 60 étudiants.

Débouchés offerts : Placement systématique dans les entreprises hôtelières et touristiques du secteur public. Placement de départ en qualité d'attachés de direction dans les unités hôtelières et touristiques du pays.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|--|
| Générale | | Admis dans le cadre de la coopération algérienne |
| Certificats, diplômes, qualifications | Baccalauréat complet plus deux années universitaires accomplies dans les branches de l'économie, du commerce ou de la planification | Dossier |
| Age requis | 26 au plus | Dossier |
| Connaissances linguistiques | Arabe, français | Dossier |
| Statut des étudiants | Boursiers du Gouvernement algérien, de leur pays d'origine ou de l'aide internationale | |

Frais de scolarité : Subvention du Gouvernement algérien. Etablissement public à caractère administratif.

Durée de la formation : Voir annexe. Deux années dont un an de tronc commun et un an de spécialisation en hôtellerie ou tourisme.

Titre des cours et programmes d'études : Voir annexe.

Diplômes et certificats de fin de formation : Licence en gestion hôtelière et touristique.

Hébergement et restauration des étudiants : L'hébergement est assuré pour les étudiants étrangers et les nationaux non résidents d'Alger. La restauration est assurée à tous.

Bourses scolaires : Allocation mensuelle de 504 dinars algériens avec prélèvement mensuel des frais d'hébergement et restauration.

Corps enseignant : Entièrement algérien.

Programme de formation post-scolaire : Prévu pour 1989.

Institut supérieur d'hôtellerie et du tourisme d'Alger (ISHT)

Objectif : L'Institut forme des cadres supérieurs en gestion hôtelière et touristique, assure le perfectionnement et recyclage des cadres de gestion en activité dans les entreprises du secteur.

Conditions d'admission : Sont admis à concourir pour l'accès à l'Institut : les universitaires (deux sexes) âgés de 26 ans au plus, ayant accompli avec succès deux années d'études dans les filières économie, commerce, planification; l'admission à l'Institut a lieu chaque année par voie de concours (déroulement prévu au mois de septembre à El Aurassi, Alger); épreuves du concours : une épreuve de langue nationale, une épreuve de français, un entretien avec le jury; dossier de participation : une demande manuscrite, quatre photos d'identité, copie légalisée de l'attestation du niveau d'études, une fiche d'état civil, une attestation de fonction pour les candidats professionnels, un dossier médical; dépôt du dossier : avant le 15 août à l'Institut.

Formation : Durée des études : deux années; options : hôtellerie ou tourisme; cours des études : deux semestres du tronc commun, deux semestres d'enseignement spécifique dans l'un des deux options, 45 jours de stage pratique d'été en milieu réel, un mémoire de fin de cycle. Programme de formation :

| Première année Tronc commun | Deuxième année Option hôtellerie | Deuxième année Option tourisme |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Anglais - Allemand - Civilisation arabe-islamique - Economie - Comptabilité générale - Informatique - Gestion et organisation des entreprises - Théorie et phénoménologie du tourisme - Economie du tourisme - Réglementation hôtelière et touristique - Production culinaire - Réception/administration/contrôle - Ventes - restauration - Food and beverage | <ul style="list-style-type: none"> - Anglais - Allemand - Gestion financière - Méthodologie de la recherche - Comptabilité analytique hôtelière - Hygiène alimentaire - Marketing hôtelier - Planification de menus - Food and beverage management | <ul style="list-style-type: none"> - Anglais - Allemand - Gestion financière - Méthodologie la de recherche - Cas concrets de gestion - Aménagement touristique - Planification touristique - Promotion touristique - Marketing touristique - Production touristique |

Les cours, TD et TP de l'enseignement général sont dispensés en langue nationale. Les cours techniques sont dispensés en langue française.

Régime des études : Discipline : régime école (cf. règlement intérieur de l'ISHT); scolarité en externat ou internat libre; bourse mensuelle.

Système de contrôle et de sanction de la formation : contrôle continu, système modulaire; établissement de rapport de stage; soutenance de mémoire de fin de cycle; formation sanctionnée par la licence en gestion hôtelière et touristique délivrée par le Ministère de l'enseignement supérieur.

Qualification acquise : Cadres supérieurs en hôtellerie et tourisme formés pour les besoins de l'encadrement des entreprises de gestion touristique.

INSTITUT DES TECHNIQUES HOTELIERES ET TOURISTIQUES DE TIZI-OUZOU (ITHT)

| | | |
|---|--------------------------------|------------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Tizi-Ouzou, Willaya de Tizi-Ouzou Téléphone : 40-69-67, 40-77-82; Télex : 76064 ITHT | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Universitaire | Mixte (hôtellerie et tourisme) | Arabe, français, anglais, allemand |

Capacité d'accueil : 300 places-étudiants réparties comme suit : Formation de techniciens supérieurs en accueil (100); formation de techniciens supérieurs en restauration (100); formation de techniciens supérieurs en cuisine (100).

Débouchés offerts : Hôtesse d'accueil dans l'hôtellerie et le voyage, maîtres d'hôtel, chefs de cuisine.

| Conditions d'admission (voir annexe) | Nationaux | Etrangers |
|---|---|---|
| Générale | | Etudiants étrangers reçus dans le cadre de la coopération avec l'Algérie, dossiers à présenter par la voie diplomatique |
| Certificats, diplômes, qualifications | Baccalauréat ou classe de troisième année secondaire plus concours d'entrée | Dossier |
| Age requis | 18-26 ans | Dossier |
| Connaissances linguistiques | Arabe, français | Dossier |
| Statut des étudiants | Boursiers, boursiers de la coopération | |

Frais de scolarité : Subvention de l'Etat.

Durée de la formation : Deux années, dont trois mois de tronc commun, 15 mois d'enseignement spécialisé et quatre mois de stage pratique.

Titre des cours et programme d'études : Voir annexe

Diplômes et certificats de fin de formation : Brevet de technicien supérieur. Les meilleurs de chaque promotion sont éligibles au concours d'entrée à l'Institut supérieur d'hôtellerie et de tourisme d'Alger.

Hébergement et restauration des étudiants : L'établissement fournit aux étudiants l'hébergement, la restauration et les uniformes.

Bourses scolaires : Allocation mensuelle de 288 dinars algériens.

Corps enseignant : L'ensemble du corps enseignant est algérien.

Institut des techniques hôtelières et touristiques de Tizi-Ouzou (ITHT)

Objectif : L'Institut forme des techniciens supérieurs en réception, accueil, restaurant, cuisine. Il assure également le recyclage et le perfectionnement du personnel en activité.

Conditions d'admission : Sont admis à concourir pour l'accès à l'Institut : les élèves de troisième année secondaire, âgés de 18 à 30 ans (deux sexes), dans les filières réception, accueil, restaurant, cuisine; les techniciens (major de promotion), diplômés de l'ITH Bou-Saada peuvent accéder à la deuxième année de l'ITHT de Tizi-Ouzou pour la préparation du diplôme de techniciens supérieurs dans les spécialités (réception, restaurant, cuisine); l'admission à l'Institut a lieu chaque année par voie de concours (déroulement prévu au mois de juillet) à Tizi-Ouzou; épreuves du concours : une épreuve de langue nationale, une épreuve de français, un entretien avec le jury; dossier de participation : une demande manuscrite, quatre photos d'identité, copie légalisée de l'attestation du niveau d'études, une fiche d'état civil, une attestation de fonction pour les candidats professionnels, un dossier médical; dépôt du dossier : avant le 15 juillet à l'Institut.

Formation : Durée des études : deux années; filières : hôtellerie et tourisme dispensés dans trois sections : accueil (jeunes filles), restaurant, cuisine; cours des études : trois mois du tronc commun, 15 mois d'enseignement spécialisé, quatre mois de stage pratique, un examen de fin de cycle. Programme de formation :

| Filière accueil | Filière restaurant | Filière cuisine |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Langue nationale - Culture générale - Anglais - Allemand - Histoire - Histoire des civilisations - Histoire de l'art - Billeterie/cotisation/forfait - Géographie touristique - Itinéraire/visite de ville - Economie touristique - Législation - Accueil - Psychologie sociale | <ul style="list-style-type: none"> - Langue nationale - Culture générale - Anglais - Allemand - Histoire - Technologie professionnelle - Crus de vin - oenologie - Contrôle - Hygiène alimentaire - Géographie touristique - Travaux pratiques | <ul style="list-style-type: none"> - Langue nationale - Français - Calcul/prix de revient - Etude et composition des menus - Hygiène alimentaire/alimentation - Technologie professionnelle - Travaux pratiques |

Les cours de l'enseignement général sont dispensés en langue nationale. Les cours techniques sont dispensés en langue français.

Régime des études : Discipline : régime école (cf. règlement intérieur de l'ITHT); scolarité en externat ou en internat; bourse mensuelle.

Sanction de la formation : Examen de fin de cycle sanctionne la formation; attestation de succès délivrée par le Ministère de la culture et du tourisme.

Qualification acquise (opportunités d'emploi) : Techniciens supérieurs en hôtellerie ou tourisme occupent les postes de chef de réception (réception), maître d'hôtel (restaurant), chef de partie (cuisine), hôtesse d'accueil (agence de voyages, hôtels classés à cinq étoiles).

INSTITUT DES TECHNIQUES HOTELIERES DE BOU-SAADA (ITH)

| | | |
|---|----------------------------|----------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Bou-Saada, Willaya de M'Sila Téléphone : 54-49-23, 54-49-48; Télex : 92815 ITH | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Arabe, français |

Capacité d'accueil : Capacité de 300 places-élèves réparties comme suit : Formation des techniciens de réception et agents qualifiés pour l'hôtellerie et la restauration (100); formation des techniciens en restauration et agents qualifiés pour l'hôtellerie et la restauration (100); formation des techniciens en cuisines et agents qualifiés pour l'hôtellerie et la restauration (100).

Débouchés offerts : Débouchés offerts dans les secteurs public et privé en réception, commis de réception, chefs de rang, cuisiniers, commis de restaurant et commis de cuisine.

| Conditions d'admission (voir annexe) | Nationaux | Etrangers |
|---|---|------------------|
| Certificats, diplômes, qualifications | Classe de première année secondaire. Classe de quatrième année moyenne | Dossier |
| Age requis | 18-30 ans | Dossier |
| Connaissances linguistiques | Arabe, français | Dossier |
| Statut des étudiants | Boursiers de l'Etat algérien, boursiers de pays amis ou bourses internationales | |

Frais de scolarité : Boursiers.

Durée de la formation : Techniciens : deux années réparties en trois mois de tronc commun; 15 mois de spécialisation et quatre mois de pratique; agents qualifiés : un an dont un mois de tronc commun, huit mois de spécialisation et deux mois de pratique.

Titre des cours et programme d'études : Voir annexe.

Diplômes et certificats de fin de formation : Techniciens : brevet de technicien de l'hôtellerie, agents qualifiés : certificats d'aptitude professionnelle dans la branche de spécialisation.

Hébergement et restauration des étudiants : L'établissement fournit aux étudiants le gîte, le couvert et les uniformes.

Bourses scolaires : Bourses mensuelles de 288 dinars algériens.

Corps enseignant : Entièrement algérien.

Programme de formation post-scolaire : Pas de programme de formation post-scolaire.

Institut des techniques hôtelières de Bou-Saada (ITH)

Objectif : L'Institut forme des techniciens en réception, restaurant, cuisine et des agents qualifiés en réception, restaurant, cuisine. Il assurent le recyclage et le perfectionnement du personnel en activité.

Conditions d'admission : Sont admis à concourir pour l'accès à l'Institut : les élèves de première année secondaire A.S.(sexe masculin), âgés de 18 à 30 ans pour la formation de techniciens; les élèves du quatrième année A.M. (sexe masculin) âgés de 18 à 30 ans pour la formation d'agents qualifiés; l'admission à l'Institut a lieu chaque année par voie de concours (déroulement prévu au mois de juin) à Alger; épreuves du concours : une épreuve de langue nationale, une épreuve de français, un entretien avec le jury; dossier de participation : une demande manuscrite, quatre photos d'identité, copie légalisée de l'attestation du niveau d'études, une fiche d'état civil, une attestation de fonction pour les candidats professionnels, un dossier médical; dépôt du dossier : avant le 15 juin à l'Institut.

Formation : Durée des études : deux années pour les techniciens; 12 mois pour les agents qualifiés; filières : hôtellerie dispensés dans trois sections : réception, restaurant, cuisine; cours des études : techniciens : trois mois du tronc commun, 15 mois d'enseignement spécialisé, quatre mois de stage pratique, un examen de fin de cycle; agents qualifiés : un mois de tronc commun, huit mois d'enseignement spécialisé, deux mois de stage pratique, un examen de fin de cycle. Programme de formation :

| Filière réception | Filière restaurant | Filière cuisine |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Langue nationale - Français - Anglais - Histoire - Géographie - Technologie professionnelle - Main courante - Comptabilité - Commerce - Correspondance/dactylo-graphie - NCR - Etude et tenue documents | <ul style="list-style-type: none"> - Arabe - Français - Anglais - Histoire - Géographie - Technologie professionnelle - Hygiène alimentaire - Cru des vins - Travaux publics | <ul style="list-style-type: none"> - Arabe - Français - Arithmétique - Technologie professionnelle - Alimentation - Hygiène alimentaire - Etude/composition des menus - Travaux pratiques |

Les cours de l'enseignement général et technique sont dispensés en langue nationale.

Régime des études : Scolarité en externat ou en internat; bourse mensuelle.

Sanction de la formation : Examen de fin de cycle sanctionne la formation; une assistance de succès délivrée par le Ministère de la culture et du tourisme.

Qualification acquise : Les techniciens en hôtellerie occupent les postes suivants : réceptionnaire (réception), chef de rang (restaurant), cuisinier (cuisine); les agents qualifiés occupent les postes de : commis de réception (réception), commis de restaurant (restaurant), commis de cuisine (cuisine).

LYCEE PROFESSIONNEL HOTELIER (LPH)

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Cedex 03, C45 Riviera I, Abidjan | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Cuisine, restaurant, réception, employés d'hôtel | Français; langues étrangères pour certains cours |

Capacité d'accueil : Le Lycée peut offrir environ 200 places-élèves.

Débouchés offerts : CAP : Emplois d'agents d'exécution offerts par l'hôtellerie et la restauration;
BTH : Emplois d'agents de maîtrise offerts par l'hôtellerie et la restauration.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|--|
| Générale | | Ouvert aux ressortissants d'autres Etats africains. Ils doivent cependant répondre aux mêmes critères de recrutement et subir les mêmes concours d'entrée que les nationaux. Les demandes d'inscription des étrangers doivent parvenir par voie diplomatique |
| Certificats, diplômes, qualifications | CAP-H : Avoir terminé la cinquième (deuxième année) au secondaire; BTH : Etre titulaire du BEPC ou du CAP | |
| Age requis | 16-22 ans au 31 décembre de l'année en cours | |
| Connaissances linguistiques | CAP-H : français; BTH : français, anglais (une langue étrangère) | |
| Statut des étudiants | Les étudiants sont tous des boursiers | |

Frais de scolarité : CAP (pour les deux ans de formation) : 23 000 FCFA; BTH (pour les trois ans de formation) : 34 000 FCFA.

Durée de la formation : CAP : employés d'hôtel : deux ans; BTH : trois ans.

Titre des cours et programme d'études : Cuisine, restaurant, réception, employés d'hôtel (voir annexe).

Diplômes et certificats de fin de formation : CAP : employés d'hôtel; BTH : brevet technicien d'hôtel.

Hébergement et restauration des étudiants : Pas d'hébergement, semi-pension (repas de midi). Les élèves reçoivent des uniformes et des tenues de travail.

Bourses scolaires : Les étudiants ivoiriens reçoivent une bourse mensuelle dont le montant est fixé par le Ministère de l'éducation national.

Corps enseignant : Enseignement général (14); enseignement professionnel (22).

Lycée professionnel hôtelier d'Abidjan

Programme de la formation

Options cuisine/restaurant/réception/employés d'hôtel

Technologie de cuisine
Cuisine de production
Pâtisserie/boulangerie
Boucherie/charcuterie
Gestion de cuisine
Gestion de restaurant
Service de restaurant
Technologie de restaurant
Réception
Hébergement
Hall-étages
Entretien/réparation
Correspondance hôtelière
Comptabilité
Bar-sommellerie

Gestion de l'entreprise hôtelière
Statistiques
Opérations machines comptables
Main-courante
Organisation hôtelière
Achats/approvisionnement
Economat/contrôle
Hygiène alimentaire
Droit hôtelier
Economie touristique
Secourisme
Launderie/lingerie

Français
Anglais
Espagnol
Allemand
Dessin décoratif
Arithmétique commerciale
Dactylographie
Ethique/ECM
EPS

Conduite

CATERING AND TOURISM TRAINING INSTITUTE (CTTI)

| | | |
|----------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Address | | Status |
| P.O. Box 4350, Addis Ababa | | Public |
| Level | Training offered | Teaching language |
| University | Mixed (tourism and hotel training) | English |

Capacity: The capacity of the Institute is about 80 trainees at a time and around 20-30 trainees for each department.

Employment opportunities: The graduates from the Institute are employees in tourism, hotel business, travel business and institutional catering enterprises. The Institute has graduated around 531 regular trainees and it is training on demand. There is no problem of employment opportunity for the Ethiopians.

| Conditions of admission | Nationals | Foreigners |
|---------------------------------|---|---|
| General | | The Institute is open to all nationalities; Government approval to enroll candidates from other African countries awaited |
| Certificates, diplomas required | High school complete, sometimes professional experience is necessary, selection | |
| Age | 18-30 for regular basic level courses | |
| Language | English is compulsory | |
| Status of students | Fellowship is awarded by governments or through bilateral agreement | |

Duration of training: Food preparation: 2 years; housekeeping, reception, catering and food and beverage control: 1 year; tourism/guide: 1 year for those of 12 + 2; supervision: 6 months.

Title of courses and programme of studies: Cooks (food preparation), reception/front office, housekeeping and laundry, food and beverage service, food and beverage control, tourist guide, supervision.

Diplomas and certificates awarded: With the exception of the course on food preparation (two years), the rest of the courses are credited with the Institute certificate after successful completion of the required course.

Accommodation and restaurant facilities for students: The Institute does not provide the students with accommodation or food. They receive uniforms.

Allowance: The students have Ethiopian birr 50 pocket money.

Teaching staff: Professionals as well as general subject areas. Teachers are graduates from the Institute.

Practical training: The students have three months practical training in hotels and other similar organizations during the regular one- and two-year training.

Catering and Tourism Training Institute

| Department | Professional subjects | General subjects | Inter-departmental subjects |
|------------------------------------|---|--|--|
| Front office | <ul style="list-style-type: none"> - Theory and practical demonstrations - Hotel practice - Industrial visit and study tour - Typewriting - Library and research | <ul style="list-style-type: none"> - French - English - Commercial subjects - Tourism - Psychology | <ul style="list-style-type: none"> - Housekeeping - Catering - Food preparation - Food and beverage control |
| Housekeeping | <ul style="list-style-type: none"> - Theory - Practical lessons - Hotel practice - Professional visit | <ul style="list-style-type: none"> - French - English - Basic accounting - Tourism - Psychology - Hygiene and First Aid | <ul style="list-style-type: none"> - Front office operations - Catering - Food and beverage control - Food preparation |
| Catering | <ul style="list-style-type: none"> - Theory - Practical lessons - Hotel practice - Professional visit | <ul style="list-style-type: none"> - French - English - Basic accounting - Tourism - Psychology - Hygiene and First Aid - Nutrition | <ul style="list-style-type: none"> - Front office operations - Housekeeping - Food and beverage control - Food preparation |
| Food preparation (two-year course) | <ul style="list-style-type: none"> - Theory - Practical lessons - Professional visit - Hotel practice | <ul style="list-style-type: none"> - French - English - Basic accounting - Food and beverage control - Tourism - Psychology - Hygiene and First Aid - Nutrition | <ul style="list-style-type: none"> - Front office operations - Housekeeping - Catering - Hotel management |
| Tourism | <ul style="list-style-type: none"> - Theory - Industrial practice - Professional visit | <ul style="list-style-type: none"> - French - English - Psychology - Economics - Political orientation - Hygiene and First Aid | <ul style="list-style-type: none"> - Front office operations - Catering - Food preparation |
| Food and beverage cost control | <ul style="list-style-type: none"> - Theory - Hotel practical course - Professional visit | <ul style="list-style-type: none"> - Commercial subjects - French - English - Tourism - Psychology - Food preparation - Nutrition - Economics - Statistics - Hygiene and First Aid | <ul style="list-style-type: none"> - Front office operations - Housekeeping - Catering |

GAMBIA HOTEL SCHOOL

| | | |
|-----------------------------------|--|--------------------------|
| Address | | Status |
| Cape Saint Mary, Kanifing, Banjul | | Public |
| Level | Training offered | Teaching language |
| Secondary | Hotel training, front office, housekeeping, cooking/pastry, restaurant/bar | English |

Capacity: 100 students.

Employment opportunities: Hotels of the Gambia offer job opportunities to trained staff.

| Conditions of admission | Nationals | Foreigners |
|------------------------------------|---|--|
| General | | The School may receive students from African countries. Contact should be made through the Ministry of Information and Tourism, Banjul |
| Certificates and diplomas required | Secondary Form IV | |
| Age | Not older than 30 years | |
| Language | English | |
| Status of students | Holder of a scholarship, non-holder of a scholarship, all expenses paid by the students | |

Duration of training: Two years for all courses.

Title of courses and programme of studies: Front office/reception, housekeeping/laundry, cooking/pastry, restaurant/bar.

Accommodation and restaurant facilities for students: Lunch only against a monthly fee of 12.5 dalasi per student; uniform.

Allowance: Government pays dalasi 84 to Gambian students with secondary school level; dalasi 100 to GCE "O" level holders.

Teaching staff: One principal and eight instructors.

Other training provided: School offers short and refresher courses for staff employed in hotels; training for catering establishment staff.

KENYA UTALII COLLEGE (KUC)

| | | |
|--|--|--------------------------|
| Address | | Status |
| P.O. Box 31052, Nairobi Telephone 80-25-40; Telex 22509 UTALHOT; Fax 803094 | | Public |
| Level | Training offered | Teaching language |
| Secondary | Hotel management; front office operations; tour guide; travel operations; food production; housekeeping and laundry; food and beverage service and sales | English |

Capacity: 600 students

Employment opportunities: Graduates have opportunities for employment in all branches of tourism industry (see annex).

| Conditions of admission | Nationals | Foreigners |
|------------------------------------|---|--|
| General | Kenyan candidates should submit their application in compliance with the course advertisement | Open to other nationalities (except South Africa), through scholarships. Applications should be received by 28 February of the previous year |
| Certificates and diplomas required | Ordinary level and advanced level | |
| Age | 18-30 years old | |
| Language | English | |
| Status of students | Kenyan students are financed under a Catering Levy Tax | Scholarships from donor governments, institutions or self-scholarship |

Fees: \$US 5,950 per annum, covering all expenses, including food, accommodation, uniform, medical and pocket money.

Duration of training: Hotel management: 4 years; front office operations, tour guide, travel operations, food production, housekeeping and laundry: 2 years; food and beverage service and sales: 1 year

Title of courses and programme of studies: See annex.

Diplomas and certificates awarded: Diploma in hotel management; Associate diploma in tour guide and travel operations; Certificate in all professional courses.

Accommodation and restaurant facilities for students: Students share hotel rooms. All international service style food is provided. Students are provided with professional uniforms.

Allowance: Students receive pocket money.

Practical training: Utalii Hotel, which is attached to the College, is an application hotel providing opportunities for practical training to the students. This 100-bed hotel, open to the public, has a first-class restaurant, bar, pool terrace, olympic-size swimming pool and tennis courts. In addition, seminars, refresher courses and workshops are organized for people in the industry.

Kenya Utalii College (KUC)

| | Hotel Management | Front Office Operations | Food Production | Food and Beverage Service and Sales | Housekeeping and Laundry | Travel Operations | Tour Guide |
|----------------------------|--|---|--|--|---|--|---|
| Minimum entry requirements | At least one 'A' level principal pass in either economics, maths or geography. Candidates must also have obtained at least 2nd Division at 'O' level with good credits in both English language and maths. 19-20 years | 'O' level 2nd Division with credits in both maths and English language. 17-30 years | 'O' level 3rd Division with passes in both maths and English language. 17-30 years | 'O' level 3rd Division with passes in both maths and English language | 'O' level 3rd Division with credit in English language | 'O' level 2nd Division with credits in English language, maths and geography | 'A' level education with history or geography as 'A' level subjects. Credits in English language, Kiswahili, geography and history at 'O' level |
| Selection | Short-listed applicants have to undergo rigorous testing and interviewing. Initially selected candidates will be required to undergo 9-week industrial familiarization programme, before final selection. | | | | | | |
| Awards | Diploma in Hotel Management | Certificate in Front Office Operations | Certificate in Food Production | Basic level: Basic Certificate in Food and Beverage Service and Sales; Advanced level: Advanced Certificate in Food and Beverage Service and Sales | Certificate in Hotel and Institutional Housekeeping and Laundry | Certificate in Travel Operations. Successful candidates can sit for IATA Preliminary Diploma Exam. | Associate Diploma in Tour Guiding and Administration |

| | Hotel Management | Front Office Operations | Food Production | Food and Beverage Service and Sales | Housekeeping and Laundry | Travel Operations | Tour Guide |
|------------------|---|--|---|---|---|---|--|
| Duration | Four years. During 2nd and 4th years, 6-month practical training in hotel industry. Second in-service training may be done abroad, depending on student's performance. | Two years of academic and practical training at Utalii College and Utalii Application Hotel and industrial training in hotels. | Two years of academic and practical training at Utalii College and Utalii Application Hotel and industrial training in hotels. | Basic level: One year of technical and social skills. Training involves theoretical training at Utalii College and practical training at Utalii Application Hotel. Advanced level: Basic level graduates who serve for two years in the industry may re-apply for one-year advanced course. | Two years of academic and practical training at Utalii College and Utalii Application Hotel and industrial training in hotels. | Two years of academic training at Utalii College and industrial training in an airline, travel agency or tour operating company. | Two years of theoretical and practical training at the College and six-months' industrial training. |
| Career prospects | Opportunities in hotels, airlines, shipping lines, restaurants, etc., as catering officers, department managers and general managers. Promotion to senior managerial positions will largely depend on positive attitude and dedication to work. | Opportunities in hotels, lodges and other areas of tourism industry as receptionists, reservations clerks and night auditors. Promotion to shift leaders, head receptionists, front office supervisors, reservation managers, front office managers and eventually room division managers exist for capable persons. | Opportunities in hotels, lodges, restaurants and other catering institutions as cooks. Promotion to head cook, chef and eventually executive chef exists for capable persons. | Opportunities in hotels, lodges, restaurants, airlines, shipping lines and other catering institutions. Promotion to supervisor, restaurant manager and eventually food and beverage manager exists for capable person. | Opportunities in hotels, game lodges or hotels, hospitals or similar institutions as floor supervisor or assistant housekeeper. Promotion to executive housekeeper exists for capable person. | Opportunities in airlines as clerks. Promotion as assistant manager and eventually manager in airlines, travel or tour companies exists for capable person. | Opportunities as tour guide/leader, tour officer in tour companies and information officer in tourist office. Promotion as tour manager and tourist officer exists for capable person. |

| | Hotel Management | Front Office Operations | Food Production | Food and Beverage Service and Sales | Housekeeping and Laundry | Travel Operations | Tour Guide |
|----------------|---|--|--|--|---|---|---|
| Course content | <ul style="list-style-type: none"> - Financial management - Personnel administration - Organization - Decision-making and planning - Behavioural science - Economics - Marketing - General accounts - Statistics - Law - Social aspects of tourism - Tourism - Control - Front office operations - Food production and kitchen organization - Food and beverage sales and service - Housekeeping - Maintenance - Languages (French or German) - Business correspondence | <ul style="list-style-type: none"> - Front office procedures - Front office practicals - Front office accounts - General accounts - Behavioural science - Food and beverage control - Law - Business correspondence - German or French - Social aspects of tourism - Organization | <ul style="list-style-type: none"> - Individual stove cooking - Pastry practicals - Mass food production - A la carte food production - Kitchen organization - Food costing and menu planning - Hygiene and nutrition - Business arithmetic - French - Social aspects of tourism | <ul style="list-style-type: none"> - Service practicals - Service theory - Food and menu knowledge - Wine and bar knowledge - Social aspects of tourism - Hygiene and First Aid - Languages (French or German) - Business arithmetic | <ul style="list-style-type: none"> - Floorings and their upkeep - Basic interior design - Rooms setting and servicing - Departmental administration - Laundry machines and equipment - Spotting and dry cleaning - Washing and finishing processes - Linen control - Personnel administration - Preventive technical maintenance - Social aspects of tourism - French or German | <ul style="list-style-type: none"> - Tourism - Touristic world geography - Travel agency professional techniques - Tour operating professional techniques - East African culture and wildlife - East African geography - General accounts - Business correspondence - Behavioural science - Languages (French or German) - Social aspects of tourism - Economics - Law | <ul style="list-style-type: none"> - Tourism - Tour guiding and administration - Touristic geography - History of Eastern Africa - Social anthropology - Environmental studies - Human relations - Communication skills - Social aspects of tourism - German - French - First Aid |

MAROC

- 1. Centre de formation professionnelle hôtelière de Benslimane (CFPH)**
- 2. Centre de formation professionnelle hôtelière de Casablanca - Sidi Bernoussi**
- 3. Centre de formation en restauration traditionnelle (CFRT)**
- 4. Ecole hôtelière de Ouarzazate (EHO)**
- 5. Ecole hôtelière de Fes (EHF)**
- 6. Ecole hôtelière d'El Jadida**
- 7. Ecole hôtelière d'Agadir (EHA)**
- 8. Ecole hôtelière de Rabat (EHR)**
- 9. Ecole hôtelière de jeunes filles de Tanger (EHJF)**
- 10. Ecole hôtelière de Marrakech (EHM)**
- 11. Institut supérieur international du tourisme de Tanger (ISITT)**

CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE HOTELIERE DE BENSLIMANE (CFPH)

| | | |
|--------------------------|---------------------|---------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Benslimane | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Arabe, français, anglais |

Capacité d'accueil : Capacité de 200 places-élèves réparties entre les spécialités suivantes : cuisine, restaurant, étage et maintenance.

Débouchés offerts : Placement à 100% dans le secteur hôtelier en général.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|--|---|
| Générale | Concours ouverts aux candidats remplissant les conditions ci-après | Des places peuvent être réservées sur demande par voie diplomatique |
| Certificats, diplômes, qualifications | Fin de premier cycle de secondaire | Dossier |
| Age requis | 17-22 ans | Dossier |
| Connaissances linguistiques | Arabe, français, anglais | |
| Statut des étudiants | Boursiers | |

Frais de scolarité : 600 dollars non compris les frais de transport. Subvention de l'Etat à l'établissement.

Durée de la formation : Deux années dont un semestre de tronc commun et trois semestres de spécialisations.

Titre des cours et programme d'études : Français, anglais, calcul, économat, technologies, hôtelière, de restauration, de cuisine, d'étages; beaucoup de travaux pratiques.

Diplômes et certificats de fin de formation : Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) avec mention de la spécialisation.

Hébergement et restauration des étudiants : Les frais de 600 dollars couvrent les frais d'hébergement et de restauration en plus des frais d'études.

Bourses scolaires : Pas d'argent de poche. Frais de déplacement à la charge de l'élève ou de son pays d'origine.

Corps enseignant : Marocain.

Programme de formation post-scolaire : Stages pratiques dans les entreprises touristiques et hôtelières.

**CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE HOTELIERE DE
CASABLANCA - SIDI BERNOUSSI**

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Casablanca - Sidi Bernoussi | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français, anglais, arabe |

Capacité d'accueil : 200 élèves.

Débouchés offerts : Secteur hôtelier en général. Placement assuré à 100%.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|--|-------------------|
| Certificats, diplômes, qualifications | Fin de premier cycle des études secondaires, expérience professionnelle non requise, concours d'entrée | Dossier |
| Age requis | 17-22 ans | 17-22 ans |
| Connaissances linguistiques | Arabe, français, anglais | Français, anglais |
| Statut des étudiants | Boursiers; tous frais à la charge des étudiants : possible mais jusqu'à présent tous les étudiants ont été boursiers | |

Frais de scolarité : Les frais de scolarité s'élevaient à 600 dollars des E.-U. Ils couvrent les frais d'études, d'hébergement et de restauration. Les frais de transport sont à la charge de l'élève ou de son pays d'origine.

Durée de la formation : Deux ans dont un tronc commun d'un semestre et trois semestres de spécialisation.

Titre des cours et programme d'études : Français, anglais, calcul, économat, technologie hôtelière, de restauration, de cuisine, d'étages et travaux pratiques.

Diplômes et certificats de fin de formation : Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) avec indication de la spécialité.

Hébergement et restauration des étudiants : Assurés par l'établissement.

Bourses scolaires : Les bourses couvrent les frais de scolarité, d'hébergement et de restauration.

Corps enseignant : Entièrement marocain.

CENTRE DE FORMATION EN RESTAURATION TRADITIONNELLE (CFRT)¹

| | | |
|---------------------------------|---|----------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Commune les Touarga, Rabat | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière/restauration traditionnelle marocaine | Arabe, français, anglais |

Capacité d'accueil : Capacité de 100 places-élèves (filles).

Débouchés offerts : Secteur de l'accueil et de la restauration en général des Ambassades du Maroc à l'étranger et pour les besoins des palais et résidences au Maroc.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|------------------|
| Générale | Concours de recrutement ouvert aux candidates remplissant les conditions ci-après | |
| Certificats, diplômes, qualifications | Fin du premier cycle du secondaire | |
| Age requis | 18-22 ans | |
| Connaissances linguistiques | Arabe, français, anglais | |
| Statut des étudiants | Boursières d'Etat; boursières d'entreprises | |

Frais de scolarité : La subvention de l'Etat couvre les frais de scolarité et la restauration des boursiers. Les étudiants ne sont pas hébergés à l'école.

Durée de la formation : Deux années.

Titre des cours et programme d'études : L'ensemble des élèves reçoit une formation polyvalente en cuisine marocaine et en techniques de restauration et d'accueil à la marocaine; cuisine marocaine (théorie et pratique); techniques d'économat; technique de restaurant et accueil.

Diplômes et certificats de fin de formation : Certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Hébergement et restauration des étudiants : L'école assure la couvert aux élèves qui ne sont pas logés. Pas d'allocation mensuelle.

Bourses scolaires : La bourse couvre les frais de scolarité.

Corps enseignant : Exclusivement marocain.

Programme de formation post-scolaire : Stages post-scolaires.

¹ Nota Bene (de la CEA) : Cet établissement, l'un des rares sinon l'unique du genre en Afrique mérite une attention particulière pour son rôle dans la sauvegarde et la promotion de l'un des aspects les plus importants du patrimoine culture à savoir la gastronomie, l'accueil à la marocaine.

ECOLE HOTELIERE DE OUARZAZATE (EHO)

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|--|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Ouarzazate | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Arabe, français et autres langues étrangères |

Capacité d'accueil : Capacité totale de 160 places-élèves (garçons et filles) réparties entre les sections : cuisine, restauration, réception, étages et accueil.

Débouchés offerts : Hôtellerie, grandes chaînes hôtelières, personnel navigant commercial (PNC), des compagnies de transport aérien et tous les autres débouchés traditionnels (restauration, accueil, hébergement, villages de vacances, etc.). Placement assuré à 100%.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|--|---|
| Générale | Concours ouvert aux candidats justifiant des conditions ci-après | Dossier de candidature transmis par voie diplomatique |
| Certificats, diplômes, qualifications | Classe terminale accomplie | Dossier |
| Age requis | 18-22 ans | 18-22 ans. Dispense d'âge possible |
| Connaissances linguistiques | Français | Français |
| Statut des étudiants | Boursiers; non boursiers; tous frais à la charge des étudiants | |

Frais de scolarité : Les frais de scolarité de 600 dollars E.-U. ne couvrent ni les frais de transport ni l'argent de poche.

Durée de la formation : Trois ans dont une année de tronc commun et deux de spécialisation dans l'une des sections disponibles.

Titre des cours et programme d'études : Disciplines de l'enseignement général et langues étrangères; disciplines d'enseignement théorique et pratique.

Diplômes et certificats de fin de formation : Diplômes de technicien en hôtellerie (DTH) équivalent du baccalauréat.

Hébergement et restauration des étudiants : L'école assure aux élèves le gîte et le couvert mais pas les frais de transport et l'argent de poche.

Bourses scolaires : Les élèves ne reçoivent pas d'argent de poche; la bourse de 500 dollars couvre les frais de scolarité.

Corps enseignant : Marocain sauf pour l'enseignement des langues étrangères.

Programme de formation post-scolaire : Stages pratiques au Maroc entre les première et seconde année, et à l'étranger entre les seconde et troisième années.

ECOLE HOTELIERE DE FES (EHF)

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|--|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Rue du Parc, Fes | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Arabe, français et autres langues étrangères |

Capacité d'accueil : Capacité total de 200 places-élèves (garçons et filles) réparties entre les options suivantes : cuisine, réception, restauration, étages et secrétariat hôtelier.

Débouchés offerts : Hôtellerie, grandes chaînes hôtelières, personnel navigant commercial (PNC) des compagnies de transport aérien et tous les autres débouchés traditionnels (restauration, hébergement, accueil villages de vacances, etc.). Placement assuré à 100%.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|---|
| Générale | Concours ouverts aux candidats justifiant des conditions ci-après : | Les candidats doivent envoyer leur dossier par la voie diplomatique |
| Certificats, diplômes, qualifications | Classe terminale accomplie | Même niveau que pour les Marocains |
| Age requis | 18-22 ans | 18-22 ans. Possibilité de dispense d'âge |
| Connaissances linguistiques | Français | Français |
| Statut des étudiants | Boursiers d'Etat; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants | |

Frais de scolarité : Subvention de l'Etat pour le fonctionnement de l'établissement.

Durée de la formation : Trois ans dont un an de tronc commun et deux de spécialisation dans l'une des options disponibles.

Titre des cours et programme d'études : Le programme comprend des disciplines d'enseignement général et langue étrangère et des disciplines d'enseignement technique théorique et pratique.

Diplômes et certificats de fin de formation : Diplôme de technicien en hôtellerie (DTH) qui équivaut au baccalauréat de l'enseignement secondaire.

Hébergement et restauration des étudiants : L'Ecole fournit aux élèves le gîte et le couvert mais pas les uniformes et les tenues de travail.

Bourses scolaires : L'Ecole est subventionnée par l'Etat. Les frais de scolarité de 600 dollars des E.-U. ne couvrent ni les frais de transport ni l'argent de poche.

Corps enseignant : Marocain sauf pour l'enseignement des langues étrangères.

Programme de formation post-scolaire : Stages pratiques au Maroc entre les première et seconde années et stages pratiques à l'étranger entre les seconde et troisième années scolaires.

ECOLE HOTELIERE D'EL JADIDA

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| El Jadida | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français |

Capacité d'accueil : Capacité totale de 200 places-élèves (garçons et filles) réparties sur les options suivantes : cuisine, restauration, réception, étages et secrétariat hôtelier.

Débouchés offerts : Hôtellerie, grandes chaînes hôtelières internationales, personnel navigant commercial (PNC) des compagnies aérien, tous les autres secteurs traditionnels (restaurants, hébergement, accueil, villages touristiques, etc.). Placement assuré à 100%.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|--|
| Générale | Concours ouverts aux candidats justifiant des conditions ci-après | Demandes transmises par voie diplomatique (dossiers à fournir) |
| Certificats, diplômes, qualifications | Classe terminale accomplie | Même conditions que pour les Marocains |
| Age requis | 18-22 ans | 18-22 ans. Dispensés d'âge possible |
| Connaissances linguistiques | Français | Français |
| Statut des étudiants | Boursiers d'Etat; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants | |

Frais de scolarité : Les frais de scolarité de 600 dollars des E.-U. ne couvrent ni les frais de transport ni l'argent de poche. L'Ecole est subventionnée par l'Etat.

Durée de la formation : Trois ans dont une année de tronc commun et deux de spécialisation dans l'une des options disponibles.

Titre des cours et programme d'études : Le programme comprend des disciplines d'enseignement général et de langues étrangères et des disciplines d'enseignement technique théorique et pratique.

Diplômes et certificats de fin de formation : Diplôme de technicien en hôtellerie (DTH) qui équivaut au baccalauréat.

Hébergement et restauration des étudiants : L'Ecole assure aux élèves le gîte et le couvert mais pas les uniformes et tenues de travail.

Bourses scolaires : Les élèves ne reçoivent pas d'argent de poche. Les frais de scolarité de 600 dollars E.-U. ne couvrent pas non plus les frais de transport.

Corps enseignant : Marocain sauf pour l'enseignement des langues étrangères.

Programme de formation post-scolaire : Stages pratiques au Maroc entre les première et seconde années scolaires, et à l'étranger entre les seconde et troisième années scolaires.

ECOLE HOTELIERE D'AGADIR (EHA)

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Agadir | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français et langues étrangères |

Capacité d'accueil : Capacité totale de 200 places-élèves (garçons et filles) réparties entre les options suivantes : cuisine, restauration, réception, étages, secrétariat hôtelier.

Débouchés offerts : Hôtellerie, grandes chaînes hôtelières, personnel navigant commercial (PNC) des compagnies de transport aérien et tous les débouchés traditionnels (restauration, accueil, hébergement, villages de vacances, etc.).

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|--|
| Générale | Concours ouverts aux candidats justifiant des conditions ci-après | Les candidatures doivent parvenir par la voie diplomatique |
| Certificats, diplômes, qualifications | Classe terminale accomplie | Classe terminale du secondaire ou niveau équivalent; dossier |
| Age requis | 18-22 ans | 18-22 ans |
| Connaissances linguistiques | Français | Français |
| Statut des étudiants | Boursiers d'Etat; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants | |

Frais de scolarité : La somme de 600 dollars E.-U. couvre les frais de scolarité non compris l'argent de poche et les frais de transport. L'Ecole est subventionnée par l'Etat.

Durée de la formation : Trois ans de scolarité dont un de tronc commun et deux de spécialisation dans l'une des options de formation disponibles.

Titre des cours et programme d'études : Le programme comprend des disciplines d'enseignement général et de langues étrangères et des disciplines d'enseignement technique théorique et pratique.

Diplômes et certificats de fin de formation : Diplôme de technicien en hôtellerie (DTH) ayant l'équivalence du baccalauréat de l'enseignement secondaire.

Hébergement et restauration des étudiants : L'Ecole fournit aux élèves le gîte et le couvert mais pas l'uniforme et la tenue de travail.

Bourses scolaires : Pas d'argent de poche.

Corps enseignant : Marocain sauf pour l'enseignement des langues étrangères.

Programme de formation post-scolaire : Stage pratique dans les hôtels au Maroc entre la première et la seconde années et stages pratiques à l'étranger (Europe, Amérique entre la seconde et la dernière années scolaires).

ECOLE HOTELIERE DE RABAT (EHR)

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| 14 rue Laghouat, Rabat | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français, arabe, anglais, allemand |

Capacité d'accueil : La capacité actuelle de 160 places-élèves sera portée en 1988 à 240 places-élèves réparties entre : restaurant, cuisine, réception et étage.

Débouchés offerts : Placement assuré à 100% dans les grandes chaînes hôtelières, le personnel navigant commercial (PNC) des compagnies de transport aériennes et tous les autres débouchés traditionnels (restauration, accueil, hébergement, villages de vacances, etc.).

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|---|
| Générale | Concours ouverts aux candidats justifiant des conditions ci-après | Les candidats doivent présenter leur demande par la voie diplomatique |
| Certificats, diplômes, qualifications | Classe de terminale accomplie | Dossier |
| Age requis | 18-22 ans | Dispensés d'âge possible |
| Connaissances linguistiques | Français | Français |
| Statut des étudiants | Boursiers d'Etat; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants | |

Frais de scolarité : L'Ecole étant subventionnée, les frais de scolarité s'élèvent à 60 dollars des E.-U. (1987-1988) par mois et par élève soit pour dix mois à 600 dollars. Les frais de transport sont à la charge des élèves.

Durée de la formation : Trois ans dont une année de tronc commun et deux de spécialisation dans l'une des branches des industries touristiques.

Titre des cours et programme d'études : Les informations seront fournies sur demande faite à l'école.

Diplômes et certificats de fin de formation : Diplôme de technicien en hôtellerie (DTH) équivalent du baccalauréat de l'enseignement secondaire.

Hébergement et restauration des étudiants : L'Ecole fournit le gîte et le couvert aux étudiants. Par contre, pas d'uniforme fourni par l'Ecole.

Bourses scolaires : Les étudiants marocains reçoivent une allocation mensuelle (argent de poche). Les étrangers ont des bourses de leurs pays ou fournies dans le cadre de leurs relations internationales.

Corps enseignant : Marocain sauf pour l'enseignement de langues étrangères.

Programme de formation post-scolaire : Stage obligatoire dans les établissements d'hébergement au Maroc pendant les deuxième et troisième années scolaires et stage obligatoire dans un pays européen ou américain entre la deuxième et la troisième années.

ECOLE HOTELIERE DE JEUNES FILLES DE TANGER (EHJF)

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Tanger | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français, anglais |

Capacité d'accueil : L'Ecole dispose de 160 places-élèves réparties en sections : restauration, réception, étage, secrétariat hôtelier et étandard.

Débouchés offerts : L'ensemble du secteur touristique pour l'accueil, le restaurant, les étages, le secrétariat et le standard. Les compagnies aériennes offrent des emplois. Placement assuré à 100%.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|--|--|
| Générale | Pour être éligibles au concours d'entrée, les candidates doivent remplir les conditions ci-après | Demandes à transmettre par voie diplomatique |
| Certificats, diplômes, qualifications | Classe de terminale accomplie | Même niveau que pour les Marocains |
| Age requis | 18-22 ans | 18-22 ans; dispense d'âge possible |
| Connaissances linguistiques | Français, anglais, allemand ou espagnol | Anglais, français, allemand, espagnol |
| Statut des étudiants | Boursiers d'Etat; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants | |

Frais de scolarité : La scolarité de 600 dollars des E.-U. non compris les frais de transport et l'argent de poche.

Durée de la formation : Trois années donc un tronc commun et deux de spécialisation.

Titre des cours et programme d'études : Disciplines de formation et de culture générale et d'enseignement technique théorique et pratique. Etages pratiques dans entreprises hôtelières.

Diplômes et certificats de fin de formation : Diplôme de technicien en hôtellerie (DTH) ayant l'équivalence du baccalauréat de l'enseignement secondaire.

Hébergement et restauration des étudiants : L'Ecole fournit aux étudiantes le gîte et le couvert mais pas les uniformes et tenues de travail.

Bourses scolaires : La bourse ne couvre pas les allocations financières mensuelles (argent de poche) des étudiants.

Corps enseignant : Marocain à l'exception des professeurs de langues étrangères.

Programme de formation post-scolaire : Les stages sont organisés dans les entreprises hôtelières et touristiques entre la première et la seconde année au Maroc et entre la seconde et la troisième année à l'étranger.

ECOLE HOTELIERE DE MARRAKECH (EHM)

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Avenue de France, Marrakech | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français, arabe, anglais, allemand |

Capacité d'accueil : L'Ecole dispose de 200 places-élèves (mixtes) réparties entre les sections de cuisine, restauration, réception, étages et secrétariat hôtelier.

Débouchés offerts : Hôtellerie, grandes chaînes hôtelières, personnel navigant commercial (PNC) des compagnies aériennes et tous les autres débouchés traditionnels : restauration, accueil, hébergement, villages de vacances, etc. Placement assuré à 100%.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|--|
| Générale | Concours ouverts aux candidats justifiant des conditions ci-après | Demandes à présenter par la voie diplomatique |
| Certificats, diplômes, qualifications | Classe de terminale accomplie | Classe de terminale accomplie ou niveau équivalent |
| Age requis | 18-22 ans | 18-22 ans. Dispenses d'âge possible |
| Connaissances linguistiques | Français | Français |
| Statut des étudiants | Boursiers d'Etat; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants | |

Frais de scolarité : Bourses et subvention de l'Etat.

Durée de la formation : Trois ans dont une année de tronc commun et deux ans de spécialité dans l'une des options des cours dispensés.

Titre des cours et programme d'études : Disciplines d'enseignement général de langue étrangère et de disciplines d'enseignement technique, théorique et pratique.

Diplômes et certificats de fin de formation : Diplôme de technicien en hôtellerie (DTH) ayant l'équivalence du baccalauréat de l'enseignement secondaire.

Hébergement et restauration des étudiants : L'école fournit aux élèves le gîte et le couvert mais pas l'uniforme et la tenue de travail.

Bourses scolaires : L'argent de poche n'est pas compris dans les frais de scolarité de 600 dollars des E.-U.

Corps enseignant : Marocain sauf pour les langues étrangères.

Programme de formation post-scolaire : Organisation de stages pratiques au Maroc entre la première et la seconde années de scolarité; entre la seconde et la troisième années scolaires le stage est organisé à l'étranger (Europe ou Amérique).

INSTITUT INTERNATIONAL SUPERIEUR DU TOURISME DE TANGER (ISITT)

| | | |
|----------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Baie de Tanger, B.P. 651, Tanger | | Public (international) |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Universitaire | Mixte (hôtellerie et tourisme) | Français, anglais, espagnol, arabe |

Capacité d'accueil : L'Institut dispose de 340 places étudiants réparties comme suit : Premier cycle 260 à savoir : tourisme : 1ère année (80), 2ème année (80); hôtellerie 1ère année (50), 2ème année (50); second cycle : gestion des entreprises touristiques et hôtelières (40 + 40 = 80).

Débouchés offerts : Les étudiants sont destinés aux emplois de direction, d'encadrement et de maîtrise du secteur touristique et hôtelier public, semi-public et privé. Placement assuré 100%.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|--|
| Générale | | Dossier. Des places peuvent être réservées à d'autres ressortissants dans le cadre de la coopération bilatérale et par le canal de l'OMT |
| Certificats, diplômes, qualifications | Baccalauréat; concours d'entrée | Mêmes conditions que pour les Marocains ou selon critères de sélection au niveau national |
| Age requis | 18-28 ans | Dossier |
| Connaissances linguistiques | Français, anglais, arabe, allemand, espagnol, italien | |
| Statut des étudiants | Boursiers d'Etat; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants | |

Frais de scolarité : Les frais s'élèvent à 1000 dollars des E.-U. couvrant les frais de scolarité, d'hébergement et de restauration. Les frais de transport sont à la charge de l'étudiant ou de son pays d'origine.

Durée de la formation : Deux cycles de deux ans.

Hébergement et restauration des étudiants : L'établissement assure le gîte et le couvert aux étudiants.

Bourses scolaires : Les étudiants reçoivent de l'argent de poche.

Corps enseignant : Marocains. A partir de 1988, quatre experts seront mis à la disposition de l'Institut par l'OMT dans le cadre de l'accord signé entre le Gouvernement marocain et portant convention de l'Institut supérieur international du tourisme de Tanger (ISITT-OMT-Maroc).

Programme de formation post-scolaire : Stages de formation pratiques et de perfectionnement dans les entreprises touristiques et hôtelières nationales, étrangères ou internationales.

HOTEL ESCOLA ANDALUCIA

| | | |
|-----------------------------------|--|--------------------------|
| Address | | Status |
| Maputo Telex 6,426 HOTEA MO | | Public |
| Level | Training offered | Teaching language |
| Post-graduate vocational training | Reception, restaurant, cooking, housekeeping, chambermaids | Portuguese |

Capacity: 120 students.

Employment opportunities: Hotel business activities.

| Conditions of admission | Nationals | Foreigners |
|------------------------------------|---|---|
| General | The institution receives applications directly from students or from hotels | Any nationality can be admitted if the Mozambican authorities sign an agreement for this purpose with the interested candidate's government |
| Certificates and diplomas required | Seventh to ninth class according to specific training course to be followed | |
| Age | 18-35 years old | |
| Languages | Portuguese, English | |
| Status of students | Fellowship awarded by the Government | |

Fees: All courses are subsidized by the Mozambican Government. Each student has a monthly stipend of MT 500.

Duration of training: Reception (two courses): 6 months (experimental phase); restaurant (two courses): 6 months (experimental phase); cooking (two courses): 6 months (experimental phase); housekeeping (two courses): 12 months; chambermaids: 4 months.

Course titles and programme of studies: Reception,, restaurant, kitchen, housekeeping, chambermaids.

Accommodation and restaurant facilities for students: No accommodation. Two or three meals daily, according to the practical timetable of courses. Clothes for practical activities.

Allowance: Each student receives a monthly allowance of MT 500, about \$US 5.

Teaching staff: The teaching staff is composed of Mozambican professionals trained by Spanish mission.

Practical training: The Andalusia Hotel School is a professional training centre which is to dispose an open-ruled hotel to the public where students attend classes and perform practical training.

SEYCHELLES POLYTECHNIC

| | | |
|-----------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Address | | Status |
| P.O. Box 77, Victoria, Mahe | | Public |
| Level | Training offered | Teaching language |
| Secondary | Mixed (tourism and hotel training) | English, French, Kreol |

Capacity: Total capacity of 60, broken down as follows: Kitchen/party (15); Bar/restaurant (15); Front office/reception (15); Tourism (15).

Employment opportunities: Everyone who completes a course successfully obtains employment in the tourist industry.

| Conditions of admission | Nationals | Foreigners |
|------------------------------------|--|---|
| General | | Students from other African countries, foreign nationals, would have to be children of resident expatriates on contract in Seychelles |
| Certificates and diplomas required | Graduate from the National Youth Service | |
| Age | 17 years old | |
| Language | French, English, Kreol | |

Duration of training: Kitchen/pastry: 2 years; Bar/restaurant: 1 year; Front office/reception: 2 years; Tourism: 2 years.

Title of courses and programme of studies: Courses in kitchen/pastry; front office/reception; bar/restaurant; tourism.

Diplomas and certificates awarded: Certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Accommodation and restaurant facilities for students: Students live at home and have to travel to school by bus on a student pass (free of charge). They may avail themselves of a free lunch at mid-day. Students wear the Polytechnic uniform.

Allowance: The institution does not pay a monthly allowance to students.

Teaching staff: The staff consists of French cooperants and of Seychellois who have received training overseas.

Practical training: The Department of Hotel and Tourism is open to the public four times a week at noon and is run by staff and students of the Department. Periods of work attachment in the industry also form an integral part of the student's training.

ECOLE NATIONALE DE FORMATION HOTELIERE ET TOURISTIQUE DE DAKAR (ENFHTD)

| | | |
|--|--------------------------------|---------------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| 2 avenue Albert Sarraut, B.P. 816, Dakar | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Universitaire. Fait partie d'un établissement de formation technique | Mixte (hôtellerie et tourisme) | Français, anglais (allemand, italien) |

Capacité d'accueil : 150 étudiants : hôtellerie : 100 à 120; tourisme : 20 à 24.

Débouchés offerts : Les diplômés de l'établissement sont appelés à occuper des postes d'agents d'exécution (BEP) et de cadres dans les entreprises hôtelières et touristiques (BTST).

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|--|---|
| Générale | | Nationaux et étrangers sont soumis aux mêmes tests. Cependant les pays participants peuvent procéder à la sélection, au niveau national, de leurs boursiers |
| Certificats, diplômes, qualifications | Hôtellerie : BEPC (ou équivalent) + concours d'entrée; tourisme : BAC; épreuves de culture générale et orale | |
| Age requis | 17-30 ans | |
| Connaissances linguistiques | Français et anglais ou allemand ou italien | |
| Statut des étudiants | | Les étrangers bénéficient de bourses nationales ou suite à des accords bilatéraux, de bourses particulières |

Frais de scolarité : Subvention du Gouvernement sénégalais.

Durée de la formation : Hôtellerie : deux ans (tronc commun de trois à quatre mois puis spécialisation : cuisine, restaurant, réception); Tourisme : deux ans (formation polyvalente).

Titre des cours et programme d'études : Cuisine - restauration : technologie hôtelière et de la restauration; hygiène - législation hôtelière; législation du travail; Tourisme : formation polyvalente.

Diplômes et certificats de fin de formation ; Brevet d'études professionnelles (BEP); Brevet de technicien supérieur du tourisme (BTST).

Hébergement et restauration des étudiants : Pas d'internat; demi pension (repas de midi); tenues de travail fournies par l'établissement.

Allocation mensuelle des étudiants : Hôtellerie : 17 500 FCFA par mois; Tourisme : 24 000 FCFA par mois.

Corps enseignement : Sénégalais : 5 (cuisine, restauration, réception, hygiène et technologie de la restauration); Français : 2 (cuisine, gestion hôtelière).

Programme de formation post-scolaire : Stage pratique en entreprise dans des hôtels de Dakar.

CENTRE DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT HOTELIER (CFPH)

| | | |
|---|----------------------------|--|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| B.P. 128, Lomé Téléphone 21-51-78; Téléx 5264 TOGHOTEL | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français et langues étrangères (anglais, allemand) |

Capacité d'accueil : L'établissement peut accueillir une centaine de stagiaires.

Débouchés offerts : Formation à la demande. Tous les diplômés ont trouvé de l'emploi. Formation d'agents d'exécution et de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|--|
| | | L'Ecole est ouverte aux ressortissants d'autres pays |
| Certificats, diplômes, qualifications | BEPC ou équivalent; concours d'entrée pour les Togolais; expérience professionnelle de cinq ans pour professionnels | Sélection dans leur pays d'origine |
| Age requis | Maximum 30 ans | |
| Connaissances linguistiques | Français, anglais | |
| Statut des étudiants | Boursiers, non boursiers, tous frais à la charge des étudiants | Les étudiants sont des boursiers de leurs pays d'origine ou d'organisation d'aide au développement |

Frais de scolarité : Cours de cuisine : 600 000 FCFA; autres cours : 400 000 FCFA.

Durée de la formation : 18 mois sans congé intermédiaire dont six mois de stage en entreprise dans les hôtels de classe internationale du Togo, soit deux années scolaires classiques.

Titre des cours et programme d'études : Voir annexe. Hall/réception; étages/lingerie/bauderie; restaurant/bar; cuisine/pâtisserie.

Diplômes et certificats de fin de formation : Brevet professionnel hôtelier (BPH).

Hébergement et restauration des étudiants : Régime d'externat; cependant, accueil des nouveaux et recherche de logement pour eux.

Bourses scolaires : Bourses FED et bourses nationales. Les étudiants reçoivent une allocation mensuelle de 44 000 FCFA.

Corps enseignant : Enseignement technique (9); enseignement de langue (2); enseignement général. Collaboration externes (conférenciers et enseignants)

| Programme Restaurant | Programme Réception | Programme Etages | Programme Cuisine |
|---|---|--|---|
| <p>a) <u>Disciplines techniques et pratiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation au tourisme et à l'hôtellerie - Organisation générale de l'hôtel - L'économat, le magasin - La cuisine - La salle à manger - L'entretien - la plonge - Les techniques de service - La vente - Les petits déjeuners - Le room-service - Les banquets - Connaissance et service des produits - Les découpages et les flambages - Le bar - Connaissance et service des liquides | <p>a) <u>Disciplines techniques et pratiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation au tourisme et à l'hôtellerie - Organisation générale de l'hôtel - L'hébergement (le hall, les étages) - L'économat, le magasin - La restauration - L'entretien - Les services, réservation, accueil, information - L'animation dans les hôtels - Les télécommunications dans l'hôtel - Le service caisse main-courante (la main-courante classique; la main-courante électronique NCR 250-8070) - La vente dans l'hôtel - Le contrôle des ventes, les statistiques | <p>a) <u>Disciplines techniques et pratiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation au tourisme et à l'hôtellerie - Organisation générale de l'hôtel - L'économat, le magasin - La restauration - Le département hébergement - L'entretien - Le service des chambres - Organisation et gestion - Les techniques d'entretien - Le room-service - Les textiles - Le service du blanchissage - Le nettoyage à sec - Le détachage - Les apprêts, les colorants - La lingerie - Repassage et pliage du linge | <p>a) <u>Disciplines techniques et pratiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation au tourisme et à l'hôtellerie - Organisation générale de l'hôtel - L'économat, le magasin - La cuisine/pâtisserie - La salle à manger - L'entretien, la plonge - L'équipement et le matériel cuisine/pâtisserie - Les techniques de base (cuisine) - Les techniques de base (pâtisserie) - Les légumes - Les potages - Les hors d'oeuvres - Les oeufs - Les poissons, les crustacés - Les viandes - Les garnitures et présentation des mets - Les salades - Les desserts - Base de la charcuterie - Les produits locaux et leurs utilisations - La cuisine africaine (étude, classification, codification) - Le food cost - Le calcul du prix de revient |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>b) <u>Disciplines générales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Relations humaines - Organisation du travail - Arithmétique commerciale - Comprendre l'économie - Base de gestion du personnel - Hygiène alimentaire - Décoration florale - Langues : anglais - allemand - Droit du travail - Instruction civique | <p>b) <u>Disciplines techniques et pratiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Comptabilité hôtelière et arithmétique commerciale - Comprendre l'économie - Techniques bancaires | <p>b) <u>Disciplines générales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Relations humaines - Organisation du travail - Sciences appliquées - Comprendre l'économie - Base de la gestion du personnel - Décoration florale - Langues : anglais - allemand - Droit du travail - Arithmétique commerciale - Instruction civique | <p>b) <u>Disciplines générales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Relations humaines - Organisation du travail - Comprendre l'économie - Base de la gestion du personnel - Hygiène alimentaire - Langues : anglais - allemand - Droit de travail - Arithmétique commerciale - Instruction civique |
| | <p>c) <u>Disciplines générales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Géographie touristique - Organisation du travail - Relations humaines - Décoration florale - Langues : anglais - allemand - Droit du travail - Gestion du personnel - Dactylographie et correspondance hôtelière - Instruction civique | | |

Note d'information

Conditions d'admission : Peuvent être candidats les jeunes gens ou jeunes filles titulaires du BEPC ou pouvant attester du niveau BEPC (éventuellement l'équivalent) qui désirent faire carrière dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration.

Age : Etre âgé de moins de 30 ans.

Dossier de candidature : Demande d'admission précisant la spécialité demandée : réception, étages, restaurant, cuisine; curriculum vitae; photocopies des diplômes; attestation du niveau scolaire; certificat médical attestant aptitudes physiques et médicales.

Délais : La demande d'admission doit être parvenue au Centre de formation hôtelière, Hôtel le Bénin, B.P. 128, Lomé, avant le 31 mai de l'année en cours.

Régime du Centre et début des cours : Le régime est celui de l'externat. Toutefois le Centre assure provisoirement l'hébergement dès l'arrivée et favorise ultérieurement la recherche d'un logement; les cours débiteront en principe le 11 septembre.

Modalités d'admission : Examen du dossier par la Commission d'admission; parler et écrire couramment le français; avoir une bonne connaissance de l'anglais; la connaissance de l'allemand serait souhaitée; satisfaire à la réglementation en vigueur sur les conditions de séjour des ressortissants étrangers au Togo.

D'autres part une vérification des connaissances (niveau BEPC) sera effectuée.

a) **Aptitudes et qualités requises** : Bonnes aptitudes en français (expression écrite et orale soignée); disposition et goût pour la pratique des langues étrangères (anglais obligatoire); souci de l'ordre, de la propreté, de l'économie, sens de la gestion rationnelle, du travail en équipe; sens de l'accueil, aisance dans les contacts, politesse, tact, courtoisie, discrétion; stabilité d'humeur, bon équilibre nerveux; esprit d'initiative et dynamisme; bonne présentation générale, netté dans la tenue; grande résistance physique, nerveuse et morale.

b) **Contre-indications** : Santé délicate, fatigue à la station debout, nervosité, élocution difficile, bégaiement, tics, transpiration excessive, mauvaise vue, présentation ingrate; tempérament renformé, aigri; motivation mal assurée, simple désir des voyages ou du changement; idées imprécises sur le futur orientation scolaire et professionnelle.

Spécialités enseignées : Quatre options : A : Hall/réception; B : Etages/lingerie/bauderie; C : Restaurant/bar; D : Cuisine/pâtisserie.

Durée de la formation : Dix-huit mois sans congé intermédiaire dont six mois de stage en entreprise dans les hôtels de classe internationale du Togo : Hôtel Sarakawa PLM, Hôtel du 2 février NOVOTEL, Hôtel Tropicana, Hôtel de la Paix FRANTEL.

Les 18 mois de formation sont l'équivalent de deux années de scolarité et s'entendent comme deux fois neuf mois par référence à l'année scolaire classique.

Frais de scolarité par stagiaire : Réception : 420 000 FCFA; étages : 420 000 FCFA; restaurant : 420 000 FCFA; cuisine : 600 000 FCFA.

Moyens mis en oeuvre

a) **Salles de cours et bureaux** : 600 m2.

b) Enseignants : Assistants techniques FED (2); formateurs (7); professeurs de langues (anglais et allemand) (2); intervenants extérieurs en économie/droit du travail/gestion du personnel, etc.

c) Nombre maximum de stagiaires par section : 20, dont un certain nombre de stagiaires étrangers dans la limite des places disponibles.

d) Pédagogie et type de formation : La formation dispensée (40% théorie, 60% pratique) est conçue de manière à éviter les formules scolaires. Il s'agit d'un enseignement essentiellement vivant, pratique et concret, faisant largement appel aux méthodes actives et à l'audio-visuel (magnétoscope, retroprojecteur, films, diapos). Les programmes modulaires sont adaptés au contexte africain.

D'autre part la méthode qui intègre la formation dans une unité en exploitation (Hôtel le Bénin) permet pour les formés : la mise en contact avec le milieu professionnel vivant; une intégration progressive dans la vie des services de l'hôtel; une vision globale de la marche d'un établissement; une prise de conscience concrète des difficultés de la profession; le développement de l'esprit d'initiative et de synthèse; la prise de conscience de responsabilités.

Les cours modulaires sont ronéotipés et remis aux stagiaires à l'issue de chaque thème de formation.

Sanction des études : Brevet professionnel hôtelier (BPH)

Programmes scolaires (résumés) : Les stagiaires suivent l'enseignement à raison de 6 à 8 heures de classe et de travaux pratique par jour.

TUNISIE *

1. Institut supérieur d'hôtellerie et de tourisme (ISHT)
2. Ecole hôtelière de Nabeul (EHN)
3. Ecole hôtelière de Sousse (EHS)
4. Ecole hôtelière de Monastir (EHM)
5. Ecole hôtelière de Hammanet (EHH)
6. Ecole hôtelière de Jerba (EHJ)

- * Les demandes d'inscription doivent être adressés à l'Office national tunisien du tourisme, 1 avenue Mohamed V, Tunis, par la voie diplomatique

INSTITUT SUPERIEUR D'HOTELLERIE ET DE TOURISME (ISHT)

| | | |
|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Sidi Dhrif, Sidi Bou Said | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Universitaire | Mixte (hôtellerie et tourisme) | Français, anglais, allemand |

Capacité d'accueil : L'Institut dispose de 340 places étudiants.

Débouchés offerts : Les titulaires du BTS sont destinés aux emplois de cadres supérieurs dans l'hôtellerie et le tourisme.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|--|
| Générale | | L'Institut accueille des étudiants étrangers. Les demandes d'inscription devront être envoyées par la voie diplomatique avant le 31 décembre de l'année en cours |
| Certificats, diplômes, qualifications | Baccalauréat ou diplôme d'une école hôtelière de Tunisie; test de sélection et entretien avec le jury | |
| Age requis | 17-23 ans | 17-23 ans |
| Connaissances linguistiques | Français, anglais | Français, anglais |
| Statut des étudiants | Boursiers de gouvernements ou d'entreprises, non boursiers | |

Frais de scolarité : 3500 dinars tunisiens à savoir : frais d'études : 1000 DT; frais d'hébergement et de restauration : 900 DT; frais divers de scolarité : 1600 DT.

Durée de la formation : Deux ans.

Titre des cours et programme d'études : Formation technique dans des disciplines de restauration, réception, étage, cuisine, pâtisserie, agence de voyages, guide de tourisme.

Diplômes et certificats de fin de formation : Brevet de technicien supérieur (BTS).

Hébergement et restauration des étudiants : Les étudiants sont hébergés dans des chambres à deux ou trois. Ils prennent leurs repas au restaurant collectif (self-service). Périodiquement ils prennent des repas au restaurant pédagogique comme "clients" (cycle de formation pratique). Les tenues professionnelles fournies par l'Institut sont restituées à la fin de la formation.

Bourses scolaires : Les boursiers tunisiens reçoivent une allocation mensuelle de 15 DT.

Corps enseignant : Les corps enseignant est complètement tunisien. Il comprend : 18 enseignants techniques titulaires du BTS suivi des stages de formation pédagogique; 12 professeurs d'enseignement général titulaires d'une maîtrise dans leur spécialité.

Programme de formation post-scolaire : L'établissement assure des cycles de perfectionnement du personnel hôtelier. L'Institut peut également organiser à la demande des cycles cours de formation en gestion hôtelière ou/et de formation des formateurs.

ECOLE HOTELIERE DE NABEUL (EHN)

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Avenue Taieb M'Hiri, Nabeul | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français, arabe, anglais |

Capacité d'accueil : L'Ecole dispose de 250 places élèves.

Débouchés offerts : Les diplômés de l'Ecole sont appelés à occuper des postes d'exécution dans les entreprises hôtelières et de restauration.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|--|---|
| Générale | | Ouverte aux ressortissants des Etats africains ou autres qui voudront former leurs ressortissants en Tunisie, à leurs frais ou grâce à l'assistance bilatérale ou multilatérale. Depuis 1980, cinq Etats africains au Sud du Sahara y ont envoyés leurs étudiants |
| Certificats, diplômes, qualifications | Second cycle de l'enseignement secondaire; test de sélection suivi d'un entretien avec le jury | Mêmes conditions d'admissibilité que les Tunisiens |
| Age requis | 17-23 ans | 17-23 ans |
| Connaissances linguistiques | Français, anglais | Français, anglais |
| Statut des étudiants | Boursiers de gouvernement; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants non boursiers | Boursiers de gouvernement d'origine des étudiants |

Frais de scolarité : Par an et par élève : 3000 DT répartis comme suit : Frais d'étude : 900 DT; frais d'hébergement et de restauration : 700 DT; divers frais : 1400 DT.

Durée de la formation : Une année scolaire.

Titre des cours et programme d'études : Formation technique en réception, restauration, cuisine et étage.

Diplômes et certificats de fin de formation : Certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Hébergement et restauration des étudiants : Les élèves sont hébergés dans des dortoirs d'internat. Ils prennent leurs repas au restaurant collectif de l'Ecole. Les uniformes fournis par l'Ecole sont rendus en fin de formation.

Bourses scolaire : Les étudiants tunisiens reçoivent une allocation mensuelle de 5 DT.

Corps enseignant : 15 enseignants tunisiens dont : 12 enseignants techniques; 3 professeurs d'enseignant général.

Programme de formation post-scolaire : L'Ecole assure annuellement des cycles de perfectionnement et des conférences au profit du personnel en formation dans des entreprises hôtelières et de restauration de la région.

ECOLE HOTELIERE DE SOUSSE (EHS)

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|--|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Port El Kantaoui, Sousse | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français, langues étrangères pour certains disciplines |

Capacité d'accueil : L'Ecole dispose de 325 places élèves.

Débouchés offerts : Les diplômés de l'Ecole sont appelés à occuper des postes de cadres de maîtrise.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|--|--|
| Générale | | Ouverte aux ressortissants de tous pays entretenant des relations diplomatiques avec la Tunisie. L'Ecole dispose d'une solide expérience en la matière |
| Certificats, diplômes, qualifications | Les étudiants titulaires du CAP en hôtellerie sont admis sur dossier | Les conditions générales d'admission s'appliquent à tous les candidats |
| Age requis | 18-23 ans | 18-23 ans |
| Connaissances linguistiques | Français, anglais | Français, anglais |
| Statut des étudiants | Boursiers de gouvernement; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants | Boursiers de gouvernement de leurs pays d'origine |

Frais de scolarité : Les frais de scolarité (susceptibles de varier) par an et par étudiant sont de 3000 DT dont : Frais d'études : 900 DT; frais d'hébergement et de restauration : 700 DT; frais divers : 1400 DT.

Durée de la formation : Une année.

Titre des cours et programme d'études : Formation technique en réception, étage, restauration et cuisine.

Diplômes et certificats de fin de formation : Brevet de technicien supérieur (BTS) dans l'une des spécialités de formation.

Hébergement et restauration des étudiants : Les étudiants sont hébergés dans des chambres à trois lits. Ils prennent leurs repas au restaurant collectif de l'Ecole. L'Ecole fournit des tenues professionnelles aux élèves des sections cuisine, restaurant et étages. Ils les restituent à la fin de leur formation à l'Ecole.

Bourses scolaires : Les boursiers tunisiens reçoivent une allocation mensuelle de 10 DT.

Corps d'enseignant : L'Ecole dispose de 24 enseignants tunisiens dont : 18 enseignants techniques; 5 professeurs de l'enseignement général.

Programme de formation post-scolaire : L'Ecole assure annuellement des cycles de perfectionnement et des conférences au profit des personnels en fonction dans les entreprises hôtelières et de restauration.

ECOLE HOTELIERE DE MONASTIR (EHM)

| | | |
|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Avenue Fattouma Bourguiba, Monastir | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français |

Capacité d'accueil : 120 places élèves.

Débouchés offerts : Les diplômés de l'Ecole sont appelés à occuper des postes d'exécution dans les entreprises hôtelières et de restauration.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|--|---|
| Générale | | Toutes les nationalités sont acceptées. Les demandes d'inscription devront être envoyées par voie diplomatique avant le 31 décembre de l'année en cours |
| Certificats, diplômes, qualifications | Second cycle de l'enseignement secondaire | |
| Age requis | 17-23 ans | |
| Connaissances linguistiques | Français, anglais | |
| Statut des étudiants | Boursiers des gouvernements; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants non boursiers | |

Frais de scolarité : Par an et par élève (susceptible de changer) : 3000 DT répartis comme suit : frais d'études : 900 DT; frais d'hébergement et restauration : 700 DT; divers frais : 1400 DT

Durée de la formation : Une année scolaire.

Titre des cours et programme d'études : Restaurant, cuisine, réception, étages.

Diplômes et certificats de fin de formation : Certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Hébergement et restauration des étudiants : Les élèves sont hébergés dans des dortoirs d'internat. Ils prennent leurs repas au restaurant collectif de l'Ecole. L'Ecole fournit des tenues professionnelles aux élèves qui les restituent en fin de formation.

Bourses scolaires : Les boursiers tunisiens reçoivent une allocation mensuelle de 5 DT.

Corps enseignant : 12 enseignants tunisiens dont : 9 enseignants techniques; 3 professeurs de l'enseignement général.

Programme de formation post-scolaire : Cycles annuels de perfectionnement et conférence au profit des professionnels dans des entreprises hôtelières et de restauration.

ECOLE HOTELIERE DE HAMMANET (EHH)

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Route touristique, Hammanet | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français, anglais (selon le cas) |

Capacité d'accueil : L'Ecole dispose de 325 places élèves.

Débouchés offerts : Les diplômés d'Ecole sont appelés à occuper des postes d'exécution dans les entreprises hôtelières et de restauration.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|---|
| Générale | | Ouverte aux ressortissants étrangers. Depuis 1980 certains Etats africains au Sud du Sahara envoient leurs ressortissants à l'Ecole |
| Certificats, diplômes, qualifications | Second cycle de l'enseignement secondaire | Mêmes conditions que les ressortissants tunisiens |
| Age requis | 17-23 ans | |
| Connaissances linguistiques | Français, anglais | |
| Statut des étudiants | Boursiers de gouvernements; boursiers d'entreprises; tous frais à la charge des étudiants non boursiers | Les ressortissants étrangers bénéficient de bourses de leur pays ou de l'aide bilatérale ou multilatérale |

Frais de scolarité : Par année et par élève : 3000 DT dont : frais d'études : 900 DT; frais d'hébergement et de restauration : 700 DT; frais divers : 1400 DT..

Durée de la formation : Une année scolaire.

Titre des cours et programme d'études : Formation technique en réception, restauration, cuisine et étage.

Diplômes et certificats de fin de formation : Certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Hébergement et restauration des étudiants : Les élèves sont hébergés dans des chambres à trois lits. Ils prennent leurs repas au restaurant collectif de l'Ecole. Les tenues professionnelles qui leurs sont fournies sont rendues en fin de formation.

Bourses scolaires : Les étudiants boursiers tunisiens reçoivent une allocation mensuelle de 5 DT.

Corps enseignant : 13, dont : 11 enseignants techniques; 2 professeurs de l'enseignement général.

Programme de formation post-scolaire : L'Ecole assure annuellement des cycles de perfectionnement et des conférences au profit du personnel en fonction dans des entreprises hôtelières et de restauration.

ECOLE HOTELIERE DE JERBA (EHJ)

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|--|
| Adresse | | Statut de l'établissement |
| Houmt Souk, Jerba | | Public |
| Niveau de l'enseignement | Formation dispensée | Langue d'enseignement |
| Secondaire | Hôtelière | Français et langues étrangères selon les options |

Capacité d'accueil : L'Ecole a une capacité de 250 places élèves.

Débouchés offerts : Les diplômés d'Ecole sont appelés à occuper des postes d'exécution dans les entreprises hôtelières et de restauration.

| Conditions d'admission | Nationaux | Etrangers |
|---------------------------------------|---|--|
| Générale | | Depuis 1977, date de son ouverture, l'Ecole continue de recevoir des ressortissants des pays africains |
| Certificats, diplômes, qualifications | Second cycle de l'enseignement secondaire. Les élèves passent un test de sélection accompagné d'un entretien avec le jury | |
| Age requis | 17-23 ans | |
| Connaissances linguistiques | Français, anglais | |
| Statut des étudiants | Boursiers tunisiens ou de leur gouvernement; tous frais à la charge des étudiants ou d'entreprises | |

Frais de scolarité : Frais de scolarité par an et par élève : 3000 DT dont : frais d'études : 900 DT; frais d'hébergement et de restauration : 700 DT; frais divers : 1400 DT.

Durée de la formation : Une année scolaire.

Titre des cours et programme d'études : Formation technique dans les départements suivants : réception, étage, restauration, cuisine.

Diplômes et certificats de fin de formation : Certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Hébergement et restauration des étudiants : Hébergement dans les dortoirs d'internat. Repas au restaurant collectif de l'Ecole. Les uniformes fournis par l'Ecole sont rendues à la fin de la formation.

Bourses scolaires : Les boursiers tunisiens reçoivent une allocation mensuelle de 5 DT.

Corps enseignant : 12, dont : 10 pour l'enseignement techniques; 2 pour l'enseignement général.

Programme de formation post-scolaire : L'Ecole assure annuellement des cycles de perfectionnement et des conférences au profit du personnel en fonction dans des entreprises hôtelières et de restauration.

EVELYN HONE COLLEGE OF APPLIED ARTS AND COMMERCE

| | | |
|------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Address | | Status |
| P.O. Box 30024, Lusaka | | Public |
| Level | Training offered | Teaching language |
| Secondary | Mixed (tourism and hotel training) | English |

Capacity: 105 students in seven courses of 15 students each.

Employment opportunities: See annex

| Conditions of admission | Nationals | Foreigners |
|------------------------------------|---|---|
| General | | The school receives students from other SADCC countries and Uganda, Lebanon, etc. |
| Certificates and diplomas required | Dependent on courses | |
| Age | 17-30 years | |
| Connaissances linguistiques | English | |
| Statut des étudiants | Zambians are awarded with fellowship by the Government, some by ILO, World Lutheran Federation, parastatal corporations | |

School fees: Tuition fee: K 1,200 per annum; boarding fee: K 300 per annum;

Duration of training: See annex

Course titles and programme of studies: See annex

Diplomas and certificates at the end of the training: Diploma in Hotel Management; Certificates in Hotel and Restaurant Cookery; Institutional Catering; Hostel, Hostel and Institutional Housekeeping; Food and Beverage Service; Hotel Reception.

Boarding of students: The institution provides hotel accommodation and three meals a day to the students.

Allowance to students: The institution pays a monthly allowance of K 20 to each student.

Teaching staff: See annex.

Practical training: See annex.

| Courses | Hotel management diploma | Hotel and restaurant cookery | Institutional catering | Hotel, hostel and institutional housekeeping | Food and beverage service | Hotel reception | Tourism and travel |
|---|---|--|---|--|---|---|--|
| Minimum entry requirements A. School leavers B. Mature age C. Age (male and female) | A. Five "O" levels with passes, two of which must be English and Maths, plus two other relevant subjects B. Three years relevant industrial experience, with employers' recommendation, compulsory possession of GCE "O" level passes in English and Maths C. 17-30 years | A. GCE, or school certificate Division III with 4 passes in English, maths and two other relevant subjects B. Full Form III or II certificate with one year related industrial experience C. 17-30 | A. Division III school certificate with GCE passes in English and maths. B. Full Form III or certificate with one year related industrial experience C. 17-30 | A. Division III school certificate with GCE passes in English and maths. B. Full Form III or II certificate with one year related industrial experience C. 17-30 | A. Division III school certificate with GCE passes in English and maths. B. Full Form III or II certificate with one year related industrial experience. C. 17-30 | A. Division III school certificate with GCE passes in English and maths. B. Full form III or II certificate with one year related industrial experience. C. 17-30 | A. Five 'O' level credits with passes in English, geography, history, maths and any other pass. B. Junior secondary certificate Form II/III plus five years relevant industrial experience. C. 19-30 |
| Duration | Five years. One year (third) industrial training in hotel industry. Theoretical and some in-house practical training at Evelyn Hone College Hotel. | Two years (a term in college and a term in industry). One year industrial training in hotel industry. Theoretical and some in-house practical training at Evelyn Hone College Hotel. | 18 months. One term (fourth) industrial training in hotel industry. Theoretical and some in-house practical training at Evelyn Hone College Hotel. | One year. One term (third) industrial training in hotel industry, hospitals and any other institutions. Theoretical and some in-house practical training at Evelyn Hone College Hotel. | One year. One term (third) industrial training in hotel industry. Some theoretical and in-house practical training at Evelyn Hone College Hotel. | One year. One term (third) industrial training in hotel industry. Theoretical and some in-house practical training at Evelyn Hone College Hotel. | One year. One term (third) industrial training in travel agency, tour operator, airline, lodge, camps, clubs and national parks and other tourism establishments. |
| Awards | Diploma in Hotel Management | Certificate in Hotel and Restaurant Cookery | Certificate in Institutional Catering | Certificate in Hotel, Hostel and Institutional Housekeeping | Certificate in Food and Beverage Service | Certificate in Hotel Reception | |

| | Hotel management diploma | Hotel and restaurant cookery | Institutional catering | Hotel, hostel and institutional housekeeping | Food and beverage service | Hotel reception | Tourism and travel |
|-------------------------|--|---|---|--|--|---|--|
| Career prospects | Entry points in hotels, airlines, shipping lines, restaurants or any of the tourism industry enterprises as management trainees. | Cooks in hotels, lodges, restaurants, resorts and any other catering institution. | Cooks in hospitals, schools, meal services, government institutional and other institutions with catering services. | Housekeepers in hotels, lodges, hostels, hospitals or other lodging institution. | Waiters in hotels, lodges, restaurant and other catering institutions. | Receptionist, reservation clerk, telephonist in hotels, lodges and other areas of tourism industry. | Entry points in travel agencies, tour operators, airlines, government tourism office and other tourism establishments. |
| Prospects for promotion | To managerial positions depend on positive attitude and dedication to work. | Exist for capable person to become head cook, chef and eventually executive chef. | Exist for capable person to become assistant catering officer and eventually catering officer. | Exist for capable person to become assistant housekeeper or floor supervisor and eventually executive housekeeper. | Exist for capable person to become supervisor and eventually restaurant manager to food and beverage managers. | Exist for capable person to become head receptionist, front office supervisor, reservations supervisor and eventually front office manager. | Exist for capable person to become supervisor and eventually department head, assistant manager to manager. |

| | Hotel management diploma | Hotel and restaurant cookery | Institutional catering | Hotel, hostel and institutional housekeeping | Food and beverage service | Hotel reception | Tourism and travel |
|------------------------|---|---|---|---|--|--|--|
| Course contents | <ul style="list-style-type: none"> - Introduction to hotel catering and tourism industry - Business math and statistics - Hotel accounting - Principles of food preparation - Beverage management - Food management - Economic aspects in the hotel catering industry - Safety and First Aid - Communication skills - Political education - Quality food production - Hygiene and nutrition - Beverage service - Food service - Accommodation management - Tourism management - Hotel sales marketing - Law - Principles of management - Food and beverage cost control - Hotel engineering maintenance - Management accounting | <ul style="list-style-type: none"> - Introduction to hotel catering and tourism - Kitchen management and organization - Food theory - Practical cookery - Nutrition and hygiene - Cost control - Stores and commodities - Safety and First Aid - Study skills - Language of work - Political education | <ul style="list-style-type: none"> - Food service operations - Kitchen organization and equipment - Food production and service - Catering calculations - Nutrition and hygiene - Safety and First Aid - Study skills - Language of work - Political education | <ul style="list-style-type: none"> - Hospital industry - Cleaning - Laundry - Linen - Soft furnishing - Maintenance - Human relations and personnel management - Inventory and record-keeping - Emergency safety and security - Study skills - Language of work - Political education | <ul style="list-style-type: none"> - Introduction to hotel and catering industry - Nutrition and hygiene - Social skills - Menu - Restaurant and dining room food service - Beverage service - Special services - Calculations - Sales control - First Aid and safety - Study skills - Language of work - Political education | <ul style="list-style-type: none"> - The hotel industry - Reception - Book-keeping - Business practice - Legal requirements - Emergency safety and security - Study skills - Language of work - Political education | <ul style="list-style-type: none"> - Introduction to tourism - Tourism organization and structure - Tourism planning and development - Tour operations - Tourism marketing - Travel agency operations - Hospitality operations - Laws governing tourism - Communication skills - Political education - Safety, First Aid and security - Basic tourism accounting |

BULAWAYO TECHNICAL SCHOOL OF HOTEL AND CATERING

| | | |
|-------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Address | | Status |
| P.O. Box 1392, Bulawayo | | Public |
| Level | Training offered | Teaching language |
| University | Mixed (tourism and hotel) | English |

Capacity: 70 students

Employment opportunities: Hotel; formation on request.

| Conditions of admission | Nationals | Foreigners |
|------------------------------------|--|--|
| General | | All the SADCC countries send their students to the School. Some students come from other countries |
| Certificates and diplomas required | Information may be requested from the School | |
| Age | 17-25 years | |
| Language | English | |
| Status of students | Students are granted with fellowships by their countries | |

Fees: Total cost of \$Z 4,000 (may change) covers books, tuition, uniform, accommodation and general upkeep.

Duration of training: Management/hotel management: 3 years; institutional catering: 6 months; other courses: 2 years

Title of courses and programme of students: Hotel management; institutional catering; other courses.

Diplomas awarded: Higher National Diploma (HND); National Diploma (ND); Certificates; Post-graduate Diploma.

Accommodation and restaurant facilities for students: The School does not offer accommodation to students; food is provided during the day; uniforms are provided.

Allowance: Zimbabwean students receive a monthly allowance of \$Z 50.

Teaching staff: Seven teachers, including the head of the School.

Practical training: Students are sent out to do practical training in related fields of study for one school year.

UNITED NATIONS
ECONOMIC COMMISSION FOR AFRICA
P.O. Box 3001
Addis Ababa
Ethiopia

FACILITIES FOR PROFESSIONAL TRAINING IN TOURISM

1. The-objective of this questionnaire is to compile information on institutions and facilities for professional training in tourism with a view to preparing a directory on the said training facilities.
2. We would be grateful if you could fill in one questionnaire for each training establishment in your country.
3. We would request you to kindly return your complete questionnaire to the address below:

Transport, Communications and Tourism Division
Economic Commission for Africa
P.O. 3001
Addis Ababa
Ethiopia
4. As far as possible, we would like you to attach to your answers all relevant information, as detailed as possible, as well as all available regulations and legislation.
5. In addition, we would be grateful if you would forward to ECA all up-to-date information on your institution so that the Directory can be revised.

As the objective of the Directory is to publicize African tourism training institutions and strengthen intra-African cooperation in the field of tourism, it is hoped that close collaboration will be developed between the centres and the national tourism administrations.

QUESTIONNAIRE

Date: _____

Identification

| Country | Administrative region | Locality |
|---|---|--|
| | | |
| 1. Name of establishment: | | |
| | | |
| 2. Address: | | |
| | | |
| 3. | Status of the establishment: a) Private b) Public c) Mixed d) Subsidized | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 4. | Level: a) Secondary b) University c) Post-graduate | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 5. | Does the institution concentrate only in a) Hotel training b) Tourism training c) Mixed (tourism and hotel training) d) Is part of a general technical training institution e) Is part of a training institution Which one? | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 6. Date of establishment: | | |
| 7. Changes in its teaching orientation since establishment: | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

8. Changes in its teaching objectives since establishment:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

9. Changes in the status of the institution since its establishment:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

10. Capacity of the institution by type of training:

| |
|---|
| Total capacity of the institution: |
| Capacity of each course: |
| |

11. Employment opportunities (if possible append to this questionnaire statistics on employment of outputs of the institution over the past five years)

| |
|--|
| |
| |

12. Conditions of admission:

| |
|---------------------------------------|
| a) Certificates and diplomas required |
| b) Nationality |
| c) Age |
| d) Languages |
| e) Professional experience |
| f) Recruitment procedure |

13. Duration of training (please specify duration for each training course)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

14. Diplomas and certificates awarded by the institution:

| |
|--|
| |
| |
| |

15. Title of courses and programmes of studies:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

16. Please attach statistics over the past five years of the distribution of students by course and by sex for each training course

17. Is the institution open to other nationalities?

Yes

No

| |
|--|
| |
| |

18. Countries whose nationals have received or receive training in the institution (state the number of students for each year)

| |
|--|
| |
| |
| |

19. Status of the students. Are their fellowships awarded by:

| | |
|---|--|
| a) Your country? | |
| b) Their countries of origin? | |
| c) International organizations? (state which) | |
| d) Are students paying their own fees? | |

20. Fee (please specify breakdown)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

21. Apart from providing instruction, does the institution also provide the following:

a) Accommodation (specify type of accommodation)

| |
|--|
| |
| |

b) Food (specify type of service)

| |
|--|
| |
| |
| |

c) Clothing (specify type of clothing)

| |
|--|
| |
| |

22. Does the institution pay a monthly allowance to students? (specify amount and categories)

| |
|--|
| |
| |

23. Teaching staff

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

24. What are the admission requirements for students from other African countries?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

25. Does the institution provide practical training?
If YES, give details:

| |
|--|
| |
| |

26. Please send us all your suggestions on the establishment of subregional and regional professional training institutions (level, location, geographic area to be covered, type of training, legal status and funding, etc.).

**MOYENS DE FORMATION PROFESSIONNELLE
POUR LE TOURISME EN AFRIQUE**

1. Le présent questionnaire a pour but de réunir des informations sur les institutions et moyens de formation pour les professions touristiques en vue de l'édition d'un répertoire sur lesdits moyens de formations destiné aux responsables du développement des ressources humaines en Afrique et ailleurs.
2. Vous voudriez bien remplir un questionnaire pour chacun des moyens de formation professionnelle dans votre pays.
3. Vous voudriez bien faire parvenir les réponses au questionnaire à :

Division des transports, des communications
et du tourisme
Commission économique pour l'Afrique
B.P. 3001
Addis-Abeba (Ethiopie)
4. Autant que possible, veuillez joindre à vos réponses toute documentation complémentaire aussi détaillée que possible ainsi que le texte réglementaire et la législation disponibles.
5. Par ailleurs vous voudriez bien faire parvenir à la CEA les informations à jour sur votre institution afin de tenir à point le Répertoire.

L'objet du Répertoire étant de faire connaître les institutions de formation touristique africaines et de renforcer la coopération intra-africaine en matière de tourisme, il est espéré qu'une collaboration effective des centres et des administrations nationales de tourisme.

QUESTIONNAIRE

Date: _____

Localisation

| Pays | Région administrative | Localité |
|--|---|--------------------------|
| 1. Nom de l'établissement : | | |
| | | |
| 2. Adresse : | | |
| | | |
| 3. | Statut de l'établissement : | |
| | a) Privé | <input type="checkbox"/> |
| | b) Public | <input type="checkbox"/> |
| | c) Mixte | <input type="checkbox"/> |
| | d) Subventionné | <input type="checkbox"/> |
| 4. | Niveau : | |
| | a) Secondaire | <input type="checkbox"/> |
| | b) Universitaire | <input type="checkbox"/> |
| | c) Post Universitaire | <input type="checkbox"/> |
| 5. | L'établissement est-il entièrement consacré à la formation | |
| | a) Hôtelière | <input type="checkbox"/> |
| | b) Touristique | <input type="checkbox"/> |
| | c) Mixte (tourisme et hôtellerie) | <input type="checkbox"/> |
| | d) Fait partie d'un établissement de formation technique en général | <input type="checkbox"/> |
| | e) Fait partie d'une institution de formation | <input type="checkbox"/> |
| | Laquelle? | |
| 6. Date d'ouverture de l'établissement : | | |
| | | |
| 7. Changement intervenus dans ses orientations pédagogiques depuis sa création : | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

8. Changements intervenus, depuis sa création, dans les objectifs de formation :

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

9. Changements intervenus dans le statut de l'établissement depuis sa création :

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

10. Capacité de l'établissement par type de formation :

| |
|--------------------------------------|
| Capacité totale de l'établissement : |
| Capacité par type de formation : |
| |

11. Débouchés offerts (veuillez joindre en annexe, si possible, des statistiques sur le placement des sortants de l'école dans la période des cinq dernières années)

| |
|--|
| |
| |

12. Conditions d'admission :

| | |
|----|---|
| a) | Certificats et diplômes d'admissibilité |
| b) | Nationalité |
| c) | Age |
| d) | Langues |
| e) | Expérience professionnelle |
| f) | Procédures de recrutement |

13. **Durée de la formation (veuillez donner des précisions pour chaque type de formation)**

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

14. **Diplômes et certificats délivrés par l'établissement :**

| |
|--|
| |
| |
| |

15. **Titre des cours et programmes des études :**

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

16. **Veuillez joindre des statistiques, sur la période des cinq dernières années décollées, donnant la répartition des effectifs par type de formation et par sexe pour chaque type de formation**

17. **L'établissement est-il ouvert à des non nationaux ?**

Oui

Non

| |
|--|
| |
| |

18. **Pays dont les ressortissants ont reçu une formation dans l'établissement (préciser les effectifs et par année)**

| |
|--|
| |
| |
| |

19. Statut des étudiants

| | |
|---|--|
| a) Bourses de votre pays | |
| b) Bourses allouées par les pays d'origine étrangère | |
| c) Bourses allouées par les organisations internationales (préciser quelles organisations) | |
| d) Etudiants payant leur scolarité | |

20. Frais de scolarité (veuillez donner les précisions sur les différents postes de ces frais)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

21. L'établissement assure-t-il outre la formation :

a) L'hébergement des étudiants (préciser les conditions)

| |
|--|
| |
| |

b) La restauration des étudiants (préciser les conditions)

| |
|--|
| |
| |
| |

c) L'habillement des étudiants (préciser les conditions)

| |
|--|
| |
| |

22. L'établissement verse-t-il une allocation financière mensuelle ("bourse") aux étudiants? (préciser les montants et catégories)

| |
|--|
| |
| |

23. Corps enseignant (composition)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

24. Dans quelles conditions l'établissement pourrait-t-il être ouvert à des ressortissants d'autres pays africains?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

25. L'établissement dispose-t-il d'un programme de formation post-scolaire?
Si OUI, veuillez donner des précisions

| |
|--|
| |
| |

26. Veuillez nous soumettre toutes suggestions quant à la création d'établissements de formation professionnelle sur la base sous-régionale et régionale (niveau, lieu d'implantation, aire géographique, type de formation, statut juridique et financement, etc..)