

magazine eurhodip

SPRING | SUMMER 2025

www.eurhodip.com



NEWS FROM MEMBERS

- ARTIFICIAL INTELLIGENCE AT THE SERVICE OF EDUCATION
- ENHANCING YOUR CAREER AS A HOTEL AND RESTAURANT OWNER THROUGH THE VALIDATION OF ACQUIRED EXPERIENCE (VAE)

FOCUS

- 32ND CONFERENCE WALES



THE LEADING HOTEL SCHOOLS IN EUROPE

EURHODIP CONFERENCES TOPICS 1994-2009



1994 JULY
NIMES
FRANCE
Education in the hotel and catering schools in Europe
L'Enseignement dans les écoles hôtelières en Europe

1995 JULY
BARCELONA
SPAIN
Hotel Management Education in Europe
L'Enseignement Hôtelier en Europe

1996 JULY
NAMUR
BELGIUM
The European Community eating
L'Europe à Table

1997 JULY
GUERNSEY
UNITED KINGDOM
Future strategy for the independent Hotelier
Les futures stratégies pour l'Hôtellerie Indépendante



1998 NOVEMBER
LYON
FRANCE
European catering and gastronomy
Restauration et gastronomie Européennes



1999 NOVEMBER
HEIDELBERG
GERMANY
Tourism and the hotel industry at the beginning of a new millennium
Tourisme et industrie hôtelière en ce début de millennium

2000 NOVEMBER
SEVILLE
SPAIN
Europe-USA = two visions
Europe-USA = deux visions



2001 NOVEMBER
VENICE
ITALY
Hospitality and catering trades for employment and economic development in Europe
Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration pour l'emploi et le développement économique en Europe

2002 MAY
MAASTRICHT
NETHERLANDS
Hospitality Management in Europe: moving into a new dimension
La gestion de l'hôtellerie en Europe



2003 JULY
MOSCOW
RUSSIA
Euroformation in the hotel and tourism industry
L'Euroformation dans l'Hôtellerie et le Tourisme

2004 JULY
NAMUR
BELGIUM
Quality in Education and in the Hotel Industry
La Qualité dans l'enseignement et l'industrie hôtelière



2005 NOVEMBER
MADRID
SPAIN
The Pleasure to serve
Le Plaisir de servir

2006 JULY
BORDEAUX
FRANCE
Wine: its promotion in restaurants and teaching in schools
Le Vin: sa promotion dans les restaurants et son enseignement dans les écoles



2007 JULY
LONDON
UNITED KINGDOM
Profit through Productivity
L'avantage de la productivité!

2008 NOVEMBER
CASABLANCA
MOROCCO
Hospitality and Tourism in the Union of the Mediterranean
L'hôtellerie et le Tourisme dans l'Union Méditerranéenne



2009 NOVEMBER
BOLOGNA
ITALY
Catering in Europe: authenticity and quality – solutions for global challenges
La restauration en Europe: authenticité et qualité – des solutions aux défis mondiaux

PRESIDENT'S
NOTE
NOTE DU
PRÉSIDENT



SHAPING THE FUTURE
OF TOURISM & HOSPITALITY EDUCATION
FAÇONNER L'AVENIR DE
L'ÉDUCATION EN TOURISME
ET HÔTELLERIE

Dear Members and Associates,

AS WE TURN THE PAGE to a new year, we reflect on the remarkable moments that have defined our association's journey. Our last conference in Tunis, held from November 6 to 10, 2024, was an inspiring gathering, reinforcing the strength of our community. It was a pleasure to witness the election of our new Board and Executive Board, and I extend my congratulations to both the returning and newly appointed members. Together, we embark on a new chapter, filled with exciting challenges and opportunities.

The conference in Tunis was not only a platform for knowledge exchange but also a celebration of our collective commitment to the future of hospitality and tourism education. I extend my sincere gratitude to Vatel-Tunis and Mr. Abderraouf Tebourbi for their exceptional hospitality and seamless organization of the event. Moments like these remind us of the importance of collaboration in shaping the next generation of professionals.

Chers membres et associés,

ALORS QUE NOUS TOURNONS LA PAGE vers une nouvelle année, nous repensons aux moments remarquables qui ont marqué le parcours de notre association. Notre dernière conférence à Tunis, qui s'est tenue du 6 au 10 novembre 2024, a été un rassemblement inspirant, renforçant la solidité de notre communauté. Ce fut un plaisir d'assister à l'élection de notre nouveau Conseil d'administration et du Conseil exécutif, et j'adresse mes félicitations tant aux membres réélus qu'aux nouveaux élus. Ensemble, nous entamons un nouveau chapitre, riche en défis passionnants et en opportunités.

La conférence de Tunis a été non seulement une plateforme d'échange de connaissances mais aussi une célébration de notre engagement collectif envers l'avenir de l'éducation en hôtellerie et tourisme. J'exprime ma sincère gratitude à Vatel-Tunis et à M. Abderraouf Tebourbi pour leur accueil exceptionnel et l'organisation impeccable de l'événement. Des moments comme ceux-ci nous rappellent l'importance de la collaboration pour façonner la prochaine génération de professionnels.

"The future of hospitality and tourism lies in our hands, and it is through initiatives like these that we reaffirm our dedication to excellence in education."

"L'avenir de l'hôtellerie et du tourisme est entre nos mains, et c'est à travers des initiatives comme celle-ci que nous réaffirmons notre engagement envers l'excellence éducative."

With the latest edition of our EURHODIP magazine in hand, we continue to highlight the valuable contributions of our members. This issue brings insightful discussions on innovation, sustainability, and education, featuring topics such as Artificial Intelligence at the Service of Education, Sustainable Development in the Tourism Industry, and The Future of Hospitality Leadership. These articles reflect the pressing issues and opportunities that define our field today.

Looking ahead, I am delighted to announce that our next conference will take place in Llandudno, Wales (UK), from October 20 to 24, 2025, under the theme: "Tourism & Hospitality: Sustainability and Future Skills." As the industry evolves, so do the competencies required of future graduates. This conference will serve as a platform to explore the intersection of education, innovation, and sustainability, ensuring that we continue to prepare professionals who will lead with resilience and vision.

The future of hospitality and tourism lies in our hands, and it is through initiatives like these that we reaffirm our dedication to excellence in education. I look forward to meeting you all in Wales as we continue this journey together.

Warm regards,



Paulo Revés
President | Président

Avec la nouvelle édition de notre magazine EURHODIP en main, nous continuons à mettre en valeur les précieuses contributions de nos membres. Ce numéro propose des discussions enrichissantes sur l'innovation, la durabilité et l'éducation, avec des sujets tels que L'intelligence artificielle au service de l'éducation, Le développement durable dans l'industrie du tourisme, et L'avenir du leadership en hôtellerie. Ces articles reflètent les défis et opportunités majeurs qui définissent notre domaine aujourd'hui.

En regardant vers l'avenir, j'ai le plaisir d'annoncer que notre prochaine conférence se tiendra à Llandudno, au Pays de Galles (Royaume-Uni), du 20 au 24 octobre 2025, sous le thème: "Tourisme & Hôtellerie: Durabilité et Compétences du Futur". À mesure que l'industrie évolue, les compétences requises des futurs diplômés évoluent également. Cette conférence servira de plateforme pour explorer l'intersection entre l'éducation, l'innovation et la durabilité, garantissant que nous continuons à préparer des professionnels qui dirigeront avec résilience et vision.

L'avenir de l'hôtellerie et du tourisme est entre nos mains, et c'est à travers des initiatives comme celle-ci que nous réaffirmons notre engagement envers l'excellence éducative. J'ai hâte de vous retrouver tous au Pays de Galles pour poursuivre ensemble cette belle aventure.

Cordialement,



Head Office | Siège Social
Eurhodip AISBL
(Association Internationale Sans But Lucratif)
40, rue de Washington
1050 Bruxelles | Belgique
www.eurhodip.com

**Administrative Secretariat
Secrétariat Administratif**
Turismo de Portugal, I.P.
– Direção de Formação
Departamento de Dinamização
Escolare Cooperação Internacional
Rua Ivone Silva 6
1050-124 Lisboa – Portugal

**Editorial coordination
Coordination éditoriale**
Paulo Revés

**Texts collection and organization
Collecte et organisation de texte**
Paulo Baptista

Translation | Traduction
Mário Soares
Turismo de Portugal, I.P.

**Revision of texts
Révision des textes**
Henri Magne (Français)
Nafiya Guden (English)

**Design and printing
Conception et impression**
Nastintas | Design & Comunicação

Edition | Édition
2025 March Mars

Printing | Tirage
500 units unités

Image credits | Crédits photos
Cover:
© Tomas Marek / Adobe Stock
(Conwy Castle, Wales)

Backcover:
© Andre / Adobe Stock
(Llandudno Pier, Wales)

Llandudno Conference logo:
© Luís Borges / Nastintas

Others attributed on the page
or from Eurhodip members
and partners.

*Les autres attribués sur
la page ou par les membres
et partenaires Eurhodip.*

THE STAFF 2024-2027 BOARD OF DIRECTORS EXECUTIVE BOARD	04	LÉQUIPE 2024-2027 CONSEIL D'ADMINISTRATION BUREAU EXECUTIF
NEW CANDIDATE MEMBERS	06	NOUVEAUX MEMBRES CANDIDATS
EURHODIP NEWS EURHODIP PARTICIPATES IN THE EMPLOYMENT EXCHANGE IN PORTUGAL	07	EURHODIP ACTUALITÉS EURHODIP PARTICIPE À LA BOURSE DE L'EMPLOI AU PORTUGAL
20TH EDITION INTERESCOLAS COMPETITIONS 2025	08	20E ÉDITION DU CONCOURS INTERESCOLAS 2025
INNOVATIVE PARTNERSHIP BOOSTS TALENT DEVELOPMENT IN THE HOSPITALITY INDUSTRY	10	UN PARTENARIAT INNOVANT STIMULE LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS DANS L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE
STUDENTS FROM IAL FVG WIN 1ST PLACE AT SIGEP GIOVANI 2025 IN RIMINI	11	LES ÉTUDIANTS DE L'IAL FVG REMPORTENT LA 1ÈRE PLACE AU SIGEP GIOVANI 2025 À RIMINI
MEA FUTURE LEADERS CHALLENGE: DRIVING THE FUTURE OF HOSPITALITY IN MIDDLE EAST AND AFRICA	12	MEA FUTURE LEADERS CHALLENGE: PROPULSER L'AVENIR DE L'HÔTELLERIE AU MOYEN-ORIENT ET EN AFRIQUE
EURHOQUAL TEAM LEADER VISITS UNIVERSITIES IN SAUDI ARABIA	14	VISITE DU CHEF D'ÉQUIPE D'EURHOQUAL DANS DES UNIVERSITÉS EN ARABIE SAUDITE
31ST ANNUAL CONFERENCE – TUNIS 2024	15	31ÈME CONFÉRENCE ANNUELLE – TUNIS 2024
NEWS FROM OUR MEMBERS ARTIFICIAL INTELLIGENCE AT THE SERVICE OF EDUCATION Henri MAGNE	18	DES NOUVELLES DE NOS MEMBRES LL'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DE L'EDUCATION
THE CIDH FACING GLOBAL CHALLENGES IN THE TOURISM SECTOR: STRATEGIES AND OPPORTUNITIES FOR EXECUTIVE MANAGEMENT	22	LE CIDH FACE AUX DÉFIS MONDIAUX DU SECTEUR TOURISTIQUE: STRATÉGIES ET OPPORTUNITÉS POUR LA GESTION DIRECTORIALE Vicente ROMERO
ENHANCING YOUR CARRER AS A HOTEL AND RESTAURANT OWNER THROUGH THE VALIDATION OF ACQUIRED EXPERIENCE (VAE) Marie-Christine FRENDU	26	VALORISER SA CARRIERE D'HOTELIER RESTAURATEUR PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)
EURHODIP STUDENT COMPETITIONS	30	EURHODIP COMPÉTITIONS ÉTUDIANT
EURHOQUAL – QUALITY LABEL BY EURHODIP	32	EURHOQUAL – LABEL QUALITÉ PAR EURHODIP
MENTAL HEALTH, HAPINESS AND WELL-BEING APPLIED TO THE HOTEL TOURISM AND CATERING SECTOR	33	SANTÉ MENTALE, BONHEUR ET BIEN-ÊTRE APPLIQUÉS AU SECTEUR DE L'HÔTELLERIE, DU TOURISME ET DE LA RESTAURATION Benita CHAVES
SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND THE TOURISM INDUSTRY: GLOBAL ISSUES AND LOCAL PRACTICES – THE CASE OF MAURITIUS Renaud AZEMA	38	LE DEVELOPPEMENT DURABLE ET L'INDUSTRIE DU TOURISME: ENJEUX GLOBAUX ET PRATIQUES LOCALES – LE CAS DE MAURICE
THE STUDENTS' HUMAN AND PROFESSIONAL GROWTH THROUGH MOBILITY PROJECTS	41	DÉVELOPPEMENT HUMAIN ET PROFESSIONNEL DES ÉTUDIANTS PAR LE BIAIS DE PROJECTS DE MOBILITÉ Ciro DONNARUMMA
IN MEMORIAN – DOM LUIS DE LEZAMA BARAÑANO	44	IN MEMORIAN – DOM LUIS DE LEZAMA BARAÑANO
CONFERENCE 2025 LLANDUDNO, WALES TOURISM & HOSPITALITY: SUSTAINABILITY AND FUTURE SKILLS PROGRAM	46	CONFÉRENCE 2025 LLANDUDNO, PAYS DE GALLES TOURISME & HÔTELLERIE: DURABILITÉ ET COMPÉTENCES DU FUTUR PROGRAMME

BOARD OF DIRECTORS CONSEIL D'ADMINISTRATION 2024-2027



DANIEL CALZOARI

IAL Emilia Romagna
Italy



ASH GOYAL

Salford College
Australia



**BARBARA
SANCHEZ-RAMADE**

ESH Sevilla
Spain



**ALI DOGAN
CAMAK**

Vatel Istanbul
Turkey



**MARTIN
DANNENMANN**

Hotelfachschule
Heidenberg
Germany



PAUL D'AZEMAR

Vatel Group
France



MAJED AL HOKAIR

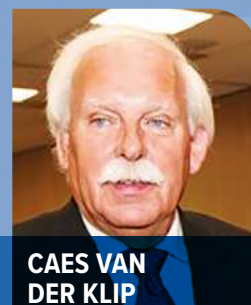
Higher Institute
for Tourism & Hospitality
Saudi Arabia

HONORARY PRESIDENTS PRÉSIDENTS HONORAIRES



ALAIN SEBBAN

France



**CAES VAN
DER KLIP**

The Netherlands

EXECUTIVE BOARD BUREAU EXECUTIF 2024-2027



PAULO REVÉS

PRESIDENT
Portugal



HENRI MAGNE

1st VICE PRESIDENT
Switzerland



NAFIYA GUDEN

VICE PRESIDENT
North Cyprus



**ALESSANDRA
FERRARI**

VICE PRESIDENT
Italy



ZELJKO TREZNER

VICE PRESIDENT
Croatia



SHYAM PATIAR

VICE PRESIDENT
United Kingdom



ANA MOREIRA

GENERAL SECRETARY
Portugal



**LUIS MIGUEL
TORRIJOS**

GENERAL SECRETARY
Spain



PEDRO MOREIRA

TREASURER
Portugal



AHMAD SHAFIK

ADVISOR OF PRESIDENCY
Pakistan



PAULO BAPTISTA

COORDINATOR
Portugal

NEW CANDIDATE MEMBERS

CANDIDATS À NOUVEAU MEMBRE

If you are interested in being a member of Eurhodip, you will find all the information on our website or email to bruxelles@eurhodip.com

Si vous aussi vous souhaitez devenir membre d'Eurhodip, vous trouverez toutes les informations sur notre site ou bien par email bruxelles@eurhodip.com



The **Faculty of Tourism and Rural Development in Požega**, established in 2022, is part of the Josip Juraj Strossmayer University of Osijek. It offers programs in Tourism, Enogastronomy, Electronic Business and Software Engineering, and Accounting, serving around 600 undergraduate students. The Faculty upholds international education standards, promotes scientific research, and ensures sustainability through a strong quality policy.

Continuing Požega's academic legacy, dating back to Academia Possegana (1761), the Faculty plays a key role in addressing regional educational needs. It aligns with the EU's 2021–2027 strategic priorities and Croatia's National Development Strategy 2030, focusing on rural, green, sustainable, and digital tourism to enhance employability.

The Faculty excels in higher and lifelong education in biotechnical and social sciences, emphasizing scientific research, quality assurance, and international collaboration. It prepares students for managerial and operational roles in selective tourism, enogastronomy, and digital business, combining theoretical knowledge with hands-on experience. The curriculum includes business model studies and practical training under expert mentorship.

Its facilities, spread across multiple locations, include the main building in Požega, an enogastronomy practicum, a wine cellar and vineyard, a wine shop, a sports hall, and student accommodations, ensuring a comprehensive learning environment.

Mission: The Faculty is dedicated to teaching, research, lifelong learning, and academic excellence, fostering innovation and sustainability. It collaborates with the local community and international partners to equip students with the skills needed for rapid employment in tourism and related industries, contributing to the development of competitive tourist destinations.



*La **Faculté de Tourisme et de Développement Rural de Požega**, fondée en 2022, fait partie de l'Université Josip Juraj Strossmayer d'Osijek. Elle propose des programmes en Tourisme, Œnogastronomie, Commerce électronique et ingénierie logicielle, et Comptabilité, accueillant environ 600 étudiants de premier cycle. L'institution s'engage à respecter des normes éducatives internationales, à promouvoir la recherche scientifique et à assurer la durabilité grâce à une politique de qualité rigoureuse.*

Poursuivant l'héritage académique de Požega, qui remonte à l'Academia Possegana (1761), la Faculté répond aux besoins éducatifs régionaux. Elle s'aligne sur les priorités stratégiques de l'UE pour 2021–2027 et sur la Stratégie nationale de développement de la Croatie 2030, en mettant l'accent sur un tourisme rural, durable, numérique et vert, favorisant l'employabilité.

L'établissement se distingue par son enseignement supérieur et sa formation continue en sciences biotechnologiques et sociales, en mettant l'accent sur la recherche scientifique, l'assurance qualité et la coopération internationale. Il prépare les étudiants à des postes de direction et d'exploitation dans le tourisme sélectif, l'œnogastronomie et le commerce numérique, combinant savoir théorique et expérience pratique. Le programme inclut des études de modèles économiques et une formation pratique sous la supervision d'experts.

Ses infrastructures, réparties sur plusieurs sites, comprennent le bâtiment principal de Požega, un laboratoire d'œnogastronomie, une cave à vin et un vignoble, une boutique de vins, un gymnase et une résidence étudiante, offrant ainsi un cadre d'apprentissage complet.

Mission: La Faculté est dédiée à l'enseignement, à la recherche, à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'excellence académique, en promouvant l'innovation et la durabilité. En collaboration avec la communauté locale et des partenaires internationaux, elle forme des étudiants hautement qualifiés pour une intégration rapide sur le marché du travail dans le tourisme et les secteurs connexes, contribuant ainsi au développement de destinations touristiques compétitives.

EURHODIP PARTICIPATES IN THE EMPLOYMENT EXCHANGE IN PORTUGAL



EURHODIP PARTICIPE À LA BOURSE DE L'EMPLOI AU PORTUGAL

ORGANIZED BY THE FÓRUM TURISMO ASSOCIATION, this event aims to connect professionals and companies in the sector, fostering the growth and development of tourism through specialized recruitment initiatives.

Since its creation in 2016, the Employment Exchange has established itself as the largest recruitment hub in the tourism sector in Portugal, offering job fairs in various regions of the country, an online recruitment platform, and multiple networking initiatives.

Eurhodip's presence highlights the importance of international cooperation in the training and development of talent in the hospitality and tourism sectors. The various editions of the Employment Fair took place in five Portuguese cities - Albufeira, Évora, Coimbra, Lisbon, and Porto - bringing together candidates and companies in a dedicated space for recruitment and professional growth.

ORGANISÉ PAR L'ASSOCIATION FÓRUM TURISMO, cet événement vise à connecter les professionnels et les entreprises du secteur, en favorisant la croissance et le développement du tourisme à travers des initiatives de recrutement spécialisées.

Depuis sa création en 2016, la Bourse de l'Emploi s'est imposée comme le plus grand hub de recrutement dans le secteur du tourisme au Portugal, proposant des salons de l'emploi dans plusieurs régions du pays, une plateforme de recrutement en ligne et de nombreuses initiatives de networking.

La présence d'Eurhodip souligne l'importance de la coopération internationale dans la formation et le développement des talents dans les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme. Les différentes éditions du Salon de l'Emploi ont eu lieu dans cinq villes portugaises – Albufeira, Évora, Coimbra, Lisbonne et Porto – réunissant candidats et entreprises dans un espace dédié au recrutement et à l'évolution professionnelle.



20E ÉDITION DU CONCOURS INTERESCOLAS 2025

InterEscolas celebrates two decades of dedication to the training of professionals in the sector, reaffirming Turismo de Portugal's commitment to qualification and innovation in the national tourism industry.

L'InterEscolas célèbre deux décennies de dévouement à la formation des professionnels du secteur, réaffirmant l'engagement de Turismo de Portugal en faveur de la qualification et de l'innovation dans l'industrie touristique nationale.



INNOVATIVE PARTNERSHIP BOOSTS TALENT DEVELOPMENT IN THE HOSPITALITY INDUSTRY

UN PARTENARIAT INNOVANT STIMULE LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS DANS L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE



A STRATEGIC COLLABORATION between Capsicum Culinary Studio and Yummy Jobs is revolutionizing talent development and retention in the hospitality sector. Capsicum Culinary Studio, a leading culinary training institution in Africa, has joined forces with Yummy Jobs, a globally renowned recruitment organization, to bridge the gap between education and real-world experience.

Education and Experience: The partnership aims to equip culinary professionals with the technical skills and career development needed for success. Capsicum students now have access to unparalleled international opportunities, working in esteemed establishments around the world, refining their technical skills, and fostering cultural awareness.

Creativity and Innovation: Capsicum Culinary Studio's curriculum encourages students to experiment with new techniques and styles, allowing them to develop their unique culinary voices. Exposure to global culinary traditions and techniques fuels inspiration, keeping professionals engaged and passionate about their craft.

Mentorship and Career Development: Capsicum Culinary Studio emphasizes mentorship, providing guidance from experienced professionals. Yummy Jobs offers direct access to mentorship from renowned chefs, helping young professionals navigate challenges and build networks. Capsicum graduates have access to structured career paths in top-tier establishments, accelerating their careers.

Positive Work Environment and Recognition: Yummy Jobs offers immersion in international work environments where teamwork and cultural diversity are integral. Recognition and reward are crucial, with the "Spirit of Capsicum Award" sponsoring a program at the Old Edwards Inn and Spa in the USA.

This partnership sets a new standard for talent development, ensuring that the next generation of hospitality professionals is equipped to succeed. Through strategic investment in training, mentorship, and career development, Capsicum and Yummy Jobs are paving the way for a more sustainable and globally competitive workforce.

UNE COLLABORATION STRATÉGIQUE entre Capsicum Culinary Studio et Yummy Jobs révolutionne le développement et la rétention des talents dans le secteur de l'hôtellerie. Capsicum Culinary Studio, une institution leader de formation culinaire en Afrique, s'est associée à Yummy Jobs, une organisation de recrutement de renommée mondiale, pour combler le fossé entre l'éducation et l'expérience du monde réel.

Éducation et Expérience: Le partenariat vise à doter les professionnels de la cuisine des compétences techniques et du développement de carrière nécessaires au succès. Les étudiants de Capsicum ont désormais accès à des opportunités internationales inégalées, travaillant dans des établissements prestigieux du monde entier, affinant leurs compétences techniques et favorisant la sensibilisation culturelle.

Créativité et Innovation: Le programme de Capsicum Culinary Studio encourage les étudiants à expérimenter de nouvelles techniques et de nouveaux styles, leur permettant de développer leurs propres voix culinaires. L'exposition aux traditions et techniques culinaires mondiales alimente l'inspiration, maintenant les professionnels engagés et passionnés par leur métier.

Mentorat et Développement de Carrière: Capsicum Culinary Studio met l'accent sur le mentorat, en fournissant des conseils de professionnels expérimentés. Yummy Jobs offre un accès direct au mentorat de chefs de renom, aidant les jeunes professionnels à relever les défis et à construire des réseaux. Les diplômés de Capsicum ont accès à des parcours de carrière structurés dans des établissements de premier plan, accélérant ainsi leur carrière.

Environnement de Travail Positif et Reconnaissance: Yummy Jobs offre une immersion dans des environnements de travail internationaux où le travail d'équipe et la diversité culturelle font partie intégrante. La reconnaissance et la récompense sont cruciales, avec le "Spirit of Capsicum Award" parrainant un programme à l'Old Edwards Inn and Spa aux États-Unis.

Ce partenariat établit une nouvelle norme pour le développement des talents, garantissant que la prochaine génération de professionnels de l'hôtellerie est équipée pour réussir. Grâce à un investissement stratégique dans la formation, le mentorat et le développement de carrière, Capsicum et Yummy Jobs ouvrent la voie à une main-d'œuvre plus durable et compétitive à l'échelle mondiale.



LES ÉTUDIANTS DE L'IAL FVG REMPORTENT LA 1ÈRE PLACE AU SIGEP GIOVANI 2025 À RIMINI



STUDENTS FROM THE IAL FVG School of Hospitality and Gastronomy, in the **Pastry** category, won **1st place** at the prestigious **SIGEP Giovani 2025** competition held in Rimini. This national competition is aimed at students from **pastry, ice cream, bakery, and pizzeria** schools and takes place within **SIGEP**, the largest international trade fair dedicated to the artisanal pastry sector, which annually celebrates excellence and innovation in the field.

The winning creation was a stunning **Easter masterpiece** that captivated the judges with both its taste and aesthetic presentation. The design featured a chocolate egg symbolizing rebirth, made with the finest local ingredients, and an **edible showcase** inspired by the nature of **Friuli Venezia Giulia**, with elements such as **cherry blossoms, tree bark, and a cascade of life**.

Behind this triumph lies intense and dedicated work: **hours of rehearsals, meticulous attention to detail, and continuous technical refinement**. The students also received support from their peers in the **Maker3D** course, who helped create the molds used in the final composition. Each element was carefully planned to tell a story – the story of the region and its unique beauty.

The judging panel acknowledged the talent and commitment of the participants, highlighting not only the sophistication of the flavors but also the visual impact of the creation presented.

ABOUT IAL FVG

IAL FVG (Innovazione Apprendimento Lavoro Friuli Venezia Giulia Impresa Sociale) is one of the largest providers of vocational training in Italy. Founded in 1955, it employs over **380 staff**, has **10,000 learners aged between 13 and 64**, and operates **10 training centers**, with an annual revenue of approximately **€19 million**. The institution is a leader in formal vocational education and training (**Formal-VET**) and a partner of major national and European consortia, ensuring high-quality standards through certifications, accreditations, and strong strategic management.

■ Anna Gandini

LES ÉTUDIANTS DE L'ÉCOLE d'Hôtellerie et de Gastronomie de l'**IAL FVG**, dans la catégorie **Pâtisserie**, ont remporté la **1ère place** au prestigieux concours **SIGEP Giovani 2025** qui s'est tenu à Rimini. Ce concours national est destiné aux étudiants des écoles de **pâtisserie, de glace, de boulangerie et de pizzeria** et se déroule dans le cadre du **SIGEP**, le plus grand salon international dédié au secteur de la pâtisserie artisanale, qui célèbre chaque année l'excellence et l'innovation dans le domaine.

La création gagnante était une magnifique **œuvre de Pâques** qui a captivé les juges tant par son goût que par sa présentation esthétique. La composition mettait en scène un **œuf en chocolat** symbolisant la renaissance, confectionné avec les meilleurs ingrédients locaux, et une **vitrine comestible** inspirée de la nature du **Friuli Venezia Giulia**, avec des éléments tels que des **fleurs de cerisier, de l'écorce d'arbre et une cascade de vie**.

Derrière ce triomphe se cache un travail intense et dédié: **des heures de répétitions, une attention méticuleuse aux détails et un perfectionnement technique continu**. Les étudiants ont également bénéficié du soutien de leurs camarades du cours **Maker3D**, qui ont contribué à la création des moules utilisés dans la composition finale. Chaque élément a été soigneusement planifié pour raconter une histoire – l'histoire de la région et de sa beauté unique.

Le jury a salué le talent et l'engagement des participants, mettant en avant non seulement la sophistication des saveurs mais aussi l'impact visuel de la création présentée.

À PROPOS DE L'IAL FVG

L'IAL FVG (Innovazione Apprendimento Lavoro Friuli Venezia Giulia Impresa Sociale) est l'un des plus grands fournisseurs de formation professionnelle en Italie. Fondée en 1955, l'institution emploie plus de **380 personnes**, forme **10 000 apprenants âgés de 13 à 64 ans** et gère **10 centres de formation**, avec un chiffre d'affaires annuel d'environ **19 millions d'euros**. L'**IAL FVG** est un leader dans l'éducation et la formation professionnelles formelles (**Formal-VET**) et un partenaire de grands consortiums nationaux et européens, garantissant des normes de qualité élevées grâce à des certifications, des accréditations et une gestion stratégique forte.

MEA FUTURE LEADERS CHALLENGE: PROPULSER L'AVENIR DE L'HÔTELLERIE AU MOYEN-ORIENT ET EN AFRIQUE

Participation in the MEA FLC includes weekly online workshops on idea development and expert guidance. The finals, lasting three days, include workshops, recruitment fairs, and a talent dinner at prestigious hotel brands. The challenge culminates with project presentations and speed-dating sessions with key decision-makers, reinforcing the importance of communication and adaptability.

La participation au MEA FLC comprend des ateliers hebdomadaires en ligne sur le développement d'idées et les conseils d'experts. La finale, d'une durée de trois jours, comprend des ateliers, des salons de recrutement et un dîner de talents dans de prestigieuses marques

■ **Maryah Faidah**
Culinary Arts Diploma Student
HTMI – Riyadh, Saudi Arabia

Les étudiants de HTMi Arabie Saoudite ont participé pour la deuxième fois à cet événement prestigieux, démontrant leur dévouement et leur engagement à façonner l'avenir de l'industrie hôtelière dans la région. Leur implication reflète le soutien continu de HTMi Arabie Saoudite au développement de la prochaine génération de leaders de l'hôtellerie, offrant aux étudiants la possibilité de collaborer et de s'engager dans des discussions significatives avec des experts du secteur.



EURHOQUAL TEAM LEADER VISITS UNIVERSITIES IN SAUDI ARABIA



VISITE DU CHEF D'ÉQUIPE D'EUROQUAL DANS DES UNIVERSITÉS EN ARABIE SAOUDITE



THE VICE-PRESIDENT OF EURHODIP, Assoc. Prof. Dr. Nafiya Güden, in her capacity as Team Leader of Eurhoqual, visited several Saudi universities in February that applied for the Eurhoqual certification process.

During this phase of carrying out the audit evaluation of documentation and evidence, Nafiya Güden held meetings with the leaders and students of the following institutions: University of Jeddah – Applied College, Al-Baha University – Applied College, and Al-Ula Applied College (part of Taibah University), with the aim of evaluating the compliance of their programs with the quality standards defined by Eurhodip. This certification process aims to ensure excellence in teaching and training in the field of hospitality and tourism, contributing to the development of the sector in Saudi Arabia.

Eurhodip reaffirms its commitment to promoting quality and excellence in higher education in hospitality, collaborating with internationally renowned institutions to raise educational standards globally.

LA VICE-PRÉSIDENTE DE L'EURHODIP, la Prof. Dr. Nafiya Güden, en tant que Chef d'équipe d'Eurhoqual, a visité plusieurs universités saoudiennes en février qui ont postulé pour le processus de certification Eurhoqual.

Lors de cette phase d'audit des documents et des preuves, Nafiya Güden a rencontré les responsables et les étudiants des institutions suivantes: University of Jeddah – Applied College, Al-Baha University – Applied College, et Al-Ula Applied College (partie de Taibah University), dans le but d'évaluer la conformité de leurs programmes avec les normes de qualité définies par l'Eurhodip. Ce processus de certification vise à garantir l'excellence de l'enseignement et de la formation dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme, contribuant ainsi au développement du secteur en Arabie Saoudite.

L'Eurhodip réaffirme son engagement à promouvoir la qualité et l'excellence dans l'enseignement supérieur en hôtellerie, en collaborant avec des institutions de renommée internationale pour élever les standards éducatifs au niveau mondial.



TUNIS TUNISIA 2024 31ST ANNUAL CONFERENCE 31^E CONFÉRENCE ANNUELLE



31ST EURHODIP
CONFERENCE
tunisia
6-10 NOV 2024

FROM NOVEMBER 6 TO 10, 2024, the city of Tunis, Tunisia, hosted the 31st Annual Eurhodip Conference, organized by the Université Européenne de Tunis et Vatel Tunis. Under the theme "The School of Tomorrow," the event brought together Eurhodip members, academics, professionals, and students in the hospitality and tourism sector to discuss the present and future of education in the industry.

OFFICIAL OPENING AND INITIAL HIGHLIGHTS

The opening ceremony took place at the iconic Bar-do Museum, featuring speeches by Paulo Revés, President of Eurhodip, and Abderraouf Tebourbi, Congress Chair and President of Université Européenne de Tunis. Following the speeches, participants had the opportunity to visit the museum's impressive collection of Roman mosaics and enjoy a welcome cocktail in an atmosphere of networking and cultural exchange.

A DIVERSE ACADEMIC AND PROFESSIONAL PROGRAM

In addition to the usual meetings of Eurhodip's Executive Board, Board of Directors, and General Assembly, the conference featured lectures, debates, and presentations of innovative studies, exploring key topics for

DU 6 AU 10 NOVEMBRE 2024, la ville de Tunis, en Tunisie, a accueilli la 31e Conférence Annuelle d'Eurhodip, organisée par l'Université Européenne de Tunis et Vatel Tunis. Sous le thème "The School of Tomorrow", l'événement a réuni des membres d'Eurhodip, des universitaires, des professionnels et des étudiants du secteur de l'hôtellerie et du tourisme pour discuter de l'éducation actuelle et future dans ce domaine.

OUVERTURE OFFICIELLE ET PREMIERS TEMPS FORTS

La cérémonie d'ouverture s'est déroulée au prestigieux Musée du Bardo, avec les discours de Paulo Revés, Président d'Eurhodip, et d'Abderraouf Tebourbi, Président du Congrès et Président de l'Université Européenne de Tunis. Après les interventions, les participants ont pu visiter l'impressionnante collection de mosaïques romaines du musée et profiter d'un cocktail de bienvenue dans un cadre propice au réseautage et à l'échange culturel.

UN PROGRAMME ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL DIVERSIFIÉ

En plus des réunions habituelles des organes d'Eurhodip – Executive Board, Board of Directors et Assemblée Générale – la conférence a proposé des conférences, des débats et des présentations d'études innovantes, explorant des thèmes clés pour l'évolution de l'enseignement en hôtellerie et tourisme. Trois sessions consacrées à l'impact de l'Intelligence Artificielle sur l'éducation,





the advancement of hospitality and tourism education. Notably, three sessions on the impact of Artificial Intelligence in education were led by Professors Abir Smiti, Hend Bouziri, and Wided Guezguez, specialists in Business-Applied Computer Science. The all-female composition of the keynote speaker panel was a significant milestone for this edition.

One of the most interactive moments of the conference involved a group of Vatel Tunis students, who were challenged to share their vision of current and future education. The students emphasized the importance of teacher empathy as a determining factor in effective learning.

STUDENT COMPETITIONS AND TALENT DEMONSTRATIONS

Maintaining its tradition of valuing academic practice, the conference hosted student competitions in three categories: F&B Management, Tourism Management, and Culinary Arts. These challenges allowed students to showcase their talent, creativity, and teamwork skills, fostering interaction among students from diverse cultural backgrounds.

The students of Vatel Tunis played a key role in organizing the conference, ensuring a warm welcome and a memorable experience for all attendees.

animées par les professeures Abir Smiti, Hend Bouziri et Wided Guezguez, ont particulièrement marqué cette édition. La composition exclusivement féminine du panel des conférencières principales a constitué un moment fort.

Un des moments les plus interactifs de la conférence a vu un groupe d'étudiants de Vatel Tunis partager leur vision de l'éducation actuelle et future. Ces étudiants ont souligné l'importance de l'empathie des enseignants comme facteur déterminant dans l'apprentissage efficace.

COMPÉTITIONS ÉTUDIANTES ET VALORISATION DES TALENTS

Conformément à sa tradition de valorisation de la pratique académique, la conférence a organisé des compétitions étudiantes dans trois catégories : F&B Management, Tourism Management et Culinary Arts. Ces défis ont permis aux étudiants de démontrer leur talent, leur créativité et leur capacité de travail en équipe, favorisant ainsi l'interaction entre jeunes de diverses origines culturelles.

Les étudiants de Vatel Tunis ont joué un rôle essentiel dans l'organisation de la conférence, garantissant un accueil chaleureux et une expérience mémorable pour tous les participants.

CULTURAL DISCOVERY AND GASTRONOMIC EXPERIENCES

Beyond the academic program, participants had the opportunity to explore the Medina of Tunis, traditional souks, and the emblematic archaeological sites of Carthage, including the Antonine Baths and the Cathedral of Saint-Louis. These visits enriched the overall experience of the event, offering moments of immersion in Tunisia's history and identity.

Gastronomy also played a central role, with participants enjoying carefully prepared meals, where service quality and hospitality were highly appreciated.

CLOSING AND FUTURE PROSPECTS

The conference concluded with an elegant gala dinner, during which awards were presented to the winners of the student competitions, as well as Eurhoqual diplomas to six Saudi universities and certificates to new Eurhodip members. The event reinforced the importance of international collaboration and innovation in hospitality and tourism education.

LOOKING AHEAD: THE 32ND EURHODIP CONFERENCE

The next edition of the conference will take participants to Wales, in the city of Llandudno, United Kingdom, from October 20 to 24, 2025. With a new theme yet to be announced, the 32nd Eurhodip Conference promises to remain a benchmark event in tourism and hospitality education, fostering debates and innovative initiatives for the sector.

DÉCOUVERTE CULTURELLE ET EXPÉRIENCES GASTRONOMIQUES

En complément du programme académique, les participants ont exploré la Médina de Tunis, ses souks traditionnels ainsi que les sites archéologiques emblématiques de Carthage, dont les Thermes d'Antonin et la Cathédrale Saint-Louis. Ces visites ont enrichi l'expérience globale de l'événement, offrant des moments d'immersion dans l'histoire et l'identité tunisiennes.

La gastronomie a également joué un rôle central, avec des repas soigneusement préparés, où la qualité du service et l'hospitalité ont été très appréciées.

CLÔTURE ET PERSPECTIVES D'AVENIR

La conférence s'est conclue par un élégant dîner de gala, au cours duquel des prix ont été remis aux lauréats des compétitions étudiantes, ainsi que des diplômes Eurhoqual à six universités saoudiennes et des certificats aux nouveaux membres d'Eurhodip.

CAP SUR L'AVENIR: LA 32^E CONFÉRENCE EURHODIP

La prochaine édition de la conférence se tiendra au Pays de Galles, dans la ville de Llandudno, Pays de Galles au Royaume-Uni, du 20 au 24 octobre 2025. Avec un nouveau thème à annoncer, la 32e Conférence Eurhodip s'annonce comme un événement de référence en matière d'éducation en tourisme et hôtellerie.



31ST EURHODIP
CONFERENCE
tūnisia
6-10 NOV 2024

THE SCHOOL OF TOMORROW
L'ÉCOLE DE DEMAIN



ARTIFICIAL INTELLIGENCE AT THE SERVICE OF EDUCATION

Note: This article was developed by combining personal reflections and the results of Generative AI tools recently available on the education market on open source such as ChatGpt and Deep Seek.

Note: Cet article a été élaboré en combinant des réflexions personnelles et les résultats des outils de l'IA Générative récemment accessibles sur le marché de l'éducation et accessibles gratuitement au grand public (Open Source): ChatGpt et Deep Seek.

THE ISSUE POSED was the following: how Artificial Intelligence (AI) will change the learning behavior of students and what rules must teachers follow to adapt to it, particularly in the transmission of interpersonal skills or in the acquisition of skills and professional attitudes in force in the tourism and hospitality sectors.

We see it every day, AI has the potential to significantly transform student behavior in their learning process by making it more personalized and accessible while providing them with learning content tailored to their level and pace. Educational chatbots or virtual tutors make learning more interactive and engaging by integrating elements of play, reward or ranking, for example. Additional resources such as articles, videos or group exercises allow students, thanks to AI, to develop their research and problem-solving skills. These tests, carried out in teams or even remotely, facilitate collaboration between students themselves, improving their ability to communicate and work as a team.

However, there is a risk. It is at the level of students who make great use of AI tools and thus become too dependent on them. They would then have difficulty solving problems, providing the right answers, and limit their ability to think critically and develop analytical skills. To get the most out of AI, students are therefore forced to develop new skills, such as critical thinking, self-discipline, and the ability to navigate an increasingly digital learning environment.

Teachers, as for the oldest among them, on the other hand, have a crucial role to play in guiding students through this transition and helping them use AI effectively and responsibly. But what rules should they follow themselves to adapt to the new learning methods that students are looking for? First, they must be trained in new technologies, master AI tools, online learning platforms (LMS) and learn about new teaching methods such as hybrid learning, flipped classrooms,

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DE L'ÉDUCATION

LA PROBLÉMATIQUE POSÉE était la suivante : comment l'Intelligence Artificielle (IA) va modifier le comportement d'apprentissage des étudiants et quelles règles doivent suivre les enseignants pour s'y adapter, particulièrement dans la transmission du savoir-être ou dans l'acquisition des compétences et des attitudes professionnelles en vigueur dans les métiers du tourisme et de l'hôtellerie.

Nous le constatons tous les jours, l'IA a le potentiel de transformer significativement le comportement des étudiants dans leur processus d'apprentissage en le rendant plus personnalisé et plus accessible tout en leur proposant des contenus d'apprentissage adaptés à leur niveau et à leur rythme. Les chatbots éducatifs ou les tuteurs virtuels rendent l'apprentissage plus interactif et engageant en leur intégrant, par exemple, des éléments de jeu, de récompense ou encore de classement. Des ressources supplémentaires comme des articles, des vidéos ou encore des exercices à faire en groupe, permettent aux étudiants, grâce à l'IA, de développer leurs compétences de recherche et de résolution de problèmes. Ces derniers, réalisés en équipe, voire à distance, facilitent la collaboration entre les étudiants eux-mêmes, améliorant ainsi leurs capacités à communiquer et à travailler en équipe. Un risque, existe toutefois. Il se situe au niveau des étudiants qui feraient une grande utilisation des outils de l'IA et en devenir ainsi trop dépendants. Ils rencontreraient alors des difficultés à résoudre les problèmes, à fournir les bonnes réponses et limiteraient leur capacité à penser de manière critique et à développer des compétences analytiques. Pour tirer le meilleur parti de l'IA, les étudiants sont donc contraints à développer de nouvelles compétences, comme la pensée critique, l'autodiscipline et la capacité à naviguer dans un environnement d'apprentissage de plus en plus numérique.

Les enseignants ont un rôle crucial à jouer pour guider les étudiants dans cette transition et les aider à

“ ”

Teachers (...) have a crucial role to play in guiding students through this transition and helping them use AI effectively and responsibly. But what rules should they follow themselves to adapt to the new learning methods that students are looking for?

project-based pedagogy or gamification. They should guide rather than dictate and encourage students to use AI as a tool for research, verification or creativity, while developing their critical thinking.

Teachers must also promote collaboration and interaction by maintaining a human link with learners in order to balance the use of new technologies with moments of face-to-face exchanges, or possibly by video-conference, in order to avoid isolation. It is important that they encourage students to question the results of the research proposed by the AI in order to ensure their veracity. They must also involve learners in the choice of learning tools or formats to strengthen their engagement and regularly collect their feedback via surveys, evaluations or discussions to adjust practices. Finally, they must be concerned with adapting to emotional and social needs by limiting excessive screen use and offering students disconnected activities in order to protect them from cognitive fatigue.

Today, the role of the teacher is undergoing a real restructuring since he or she is moving from a role of transmitter of knowledge to that of facilitator, by guiding the student in his or her learning path. In tourism and hospitality education the teacher must be able to teach, through problem solving, creativity or collaboration, transversal skills (soft skills) that complement the technical knowledge of these professions. In his new role, it is essential that he keeps a central place for empathy, motivation and the teacher-student relationship. Finally, and above all, he must be able to combine technological openness, pedagogical agility and a sense of ethics without replacing the human role essential to the motivation, creativity and critical thinking of his students.

utiliser l'IA de manière efficace et responsable. Mais quelles règles doivent-ils suivre pour s'adapter aux nouvelles méthodes d'apprentissage recherchées par les étudiants? En premier lieu, quant aux plus anciens d'entre eux, ils doivent se former aux nouvelles technologies, maîtriser les outils de l'IA, les plateformes d'apprentissage en ligne (LMS) et s'informer sur les nouvelles méthodes d'enseignement comme l'apprentissage hybride, la classe inversée, la pédagogie de projets ou la gamification. Ils doivent guider plutôt que dicter et inciter les étudiants à utiliser l'IA comme un outil de recherche, de vérification ou de créativité, tout en développant leur esprit critique.

Les enseignants doivent également favoriser la collaboration et l'interaction en maintenant un lien humain avec les apprenants de manière à équilibrer l'usage des nouvelles technologies avec des moments d'échanges en présentiel, ou éventuellement en visioconférence, afin d'éviter l'isolement. Il est important qu'ils incitent les étudiants à questionner les résultats des recherches proposées par l'IA de manière à s'assurer de leur véracité. Ils doivent aussi impliquer les apprenants dans le choix des outils ou des formats d'apprentissage pour renforcer leur engagement et recueillir régulièrement leurs retours via des sondages, des évaluations ou des discussions pour ajuster les pratiques. Enfin ils doivent être soucieux de s'adapter aux besoins émotionnels et sociaux en limitant l'usage excessif d'écrans et en proposant aux étudiants des activités déconnectées dans le but de les préserver de toute fatigue cognitive.

Aujourd'hui, le rôle de l'enseignant subit une véritable restructuration puisqu'il passe d'un rôle de transmetteur de savoir à celui de facilitateur en guidant l'étudiant dans son parcours d'apprentissage. Dans l'enseignement au tourisme et à l'hôtellerie, l'enseignant doit être à même d'enseigner, par la résolution



Henri
MAGNE

1st Eurhodip Vice-President

Teaching the behaviors and attitudes specific to the tourism or hospitality professions using AI and new technologies is not the easiest part that these new teachers have to assume. However, it offers them unprecedented opportunities by leading them to implement more interactive, personalized learning rooted in the reality of the field, which requires both an innovative and immersive approach. Among this wide range of opportunities, here are some concrete strategies to achieve this.

In the context of immersive simulations with virtual reality (VR) and augmented reality (AR), it is possible, thanks to VR headsets, to place students in professional situations such as managing a hotel reception, managing a customer conflict or welcoming international tourists. But it is also possible to use AR to guide students through technical tasks (setting a table, preparing a cocktail, plating a dish, etc.) via tutorials superimposed on reality.

By developing personalized chatbots, with ChatGpt or Dialogflow for example, it is possible to dialogue in real time with customers when making a reservation or managing customer complaints while simultaneously analyzing students responses to correct their language, politeness or efficiency.

By creating interactive educational games where students manage a hotel or restaurant while integrating reward mechanisms to motivate the learning of good practices.

Creating interactive online courses that incorporate videos, quizzes, and case studies. These modules can be carried out in groups or individually under the control of the teacher.



To conclude, it is important to remember that AI and new technologies, which are currently developing at a staggering speed, will never replace human action in education, particularly in the learning of professional techniques (know-how) or in that of the attitudes and behaviors (interpersonal skills) essential in the tourism and hotel professions.

There is no doubt in my mind that the best teachers will always play a vital role in educating and inspiring students for decades to come, but technology, as advanced as it is, must be seen as a tool to enhance the potential of the teacher and not as a substitute for the teacher. Bill Gates once said, "Technology is just a tool. To make students work together and motivate them, the teacher is the most important."

“ ”

Aujourd'hui, le rôle de l'enseignant subit une véritable restructuration puisqu'il passe d'un rôle de transmetteur de savoir à celui de facilitateur en guidant l'étudiant dans son parcours d'apprentissage.

Dans l'enseignement au tourisme et à l'hôtellerie, l'enseignant doit être à même d'enseigner, par la résolution de problèmes, la créativité ou encore la collaboration, des compétences transversales (soft skills) et complémentaires aux savoirs techniques de ces métiers.

de problèmes, la créativité ou encore la collaboration, des compétences transversales (soft skills) et complémentaires aux savoirs techniques de ces métiers. Dans son nouveau rôle, il est primordial qu'il garde une place centrale pour l'empathie, la motivation et la relation enseignant-étudiant. Il doit enfin et surtout, pouvoir combiner ouverture technologique, agilité pédagogique et sens de l'éthique sans remplacer le rôle humain essentiel à la motivation, à la créativité et à l'esprit critique de ses étudiants.

Enseigner les comportements et les attitudes propres aux métiers du tourisme ou de l'hôtellerie en utilisant l'IA et les nouvelles technologies, n'est pas la partie la plus aisée que doivent assumer ces nouveaux enseignants. Elle leur offre cependant des opportunités sans précédent en les amenant à mettre en œuvre un apprentissage plus interactif, personnalisé et ancré dans la réalité du terrain, ce qui nécessite à la fois d'adopter une approche innovante et immersive.

Parmi ce vaste panel des opportunités, voici quelques stratégies concrètes pour y parvenir.

Dans le cadre de simulations immersives avec la réalité virtuelle (VR) et augmentée (AR), il est possible, grâce à des casques VR, de placer les étudiants dans des situations professionnelles comme, par exemple, la gestion d'une réception d'hôtel, la gestion d'un conflit client ou encore l'accueil de touristes internationaux. Mais il est également possible d'utiliser l'AR pour guider les étudiants dans des tâches techniques (dresser une table, préparer un cocktail, dresser un plat...) via des tutoriels superposés à la réalité.

© Georgii / Adobe Stock

En développant des chatbots personnalisés, avec ChatGpt ou Dialogflow par exemple, il est possible de dialoguer en temps réel avec des clients lors d'une prise de réservation ou la gestion de réclamations-clients tout en analysant concomitamment les réponses des étudiants pour corriger leur langage, leur politesse ou leur efficacité.

En créant des jeux pédagogiques interactifs où les étudiants gèrent un hôtel ou un restaurant tout en y intégrant des mécanismes de récompense pour motiver l'apprentissage des bonnes pratiques.

En créant des cours en ligne interactifs qui intègrent des vidéos, des quiz et des études de cas. Ces modules peuvent s'opérer en groupe ou individuellement sous le contrôle de l'enseignant.



Pour conclure, il est important de rappeler que l'IA et les nouvelles technologies, qui se développent aujourd'hui à une vitesse sidérale, ne remplaceront jamais l'action humaine dans l'éducation, particulièrement dans l'apprentissage des techniques professionnelles (savoir-faire) ou dans celui des attitudes et des comportements (savoir-être) essentielles dans les métiers du tourisme et de l'hôtellerie.

Il ne fait aucun doute pour moi, que les meilleurs enseignants joueront toujours un rôle essentiel dans l'éducation et l'inspiration des étudiants pour les décennies à venir, mais la technologie, aussi évoluée qu'elle soit, doit être considérée comme un outil permettant d'améliorer le potentiel de l'enseignant et non comme un substitut. Bill Gates a dit un jour: "La technologie n'est qu'un outil. Pour faire travailler les étudiants ensemble et les motiver, l'enseignant est le plus important".

“ ”

(...) il est important de rappeler que l'IA et les nouvelles technologies, qui se développent aujourd'hui à une vitesse sidérale, ne remplaceront jamais l'action humaine dans l'éducation, particulièrement dans l'apprentissage des techniques professionnelles (savoir-faire) ou dans celui des attitudes et des comportements (savoir-être) essentielles dans les métiers du tourisme et de l'hôtellerie.

THE CIDH FACING GLOBAL CHALLENGES IN THE TOURISM SECTOR: STRATEGIES AND OPPORTUNITIES FOR EXECUTIVE MANAGEMENT

LE CIDH FACE AUX DÉFIS MONDIAUX DU SECTEUR TOURISTIQUE: STRATÉGIES ET OPPORTUNITÉS POUR LA GESTION DIRECTORIALE



IN A GLOBAL CONTEXT marked by uncertainty and constant change, tourism has emerged as a fundamental pillar of the world economy. However, this accelerated growth brings challenges that require a strategic and coordinated response from industry leaders. The International Circle of Hospitality and Tourism Executives (CIDH), a leading organization in the industry, positions itself as a key player in promoting executive excellence and creating a global network of professionals that drive innovation and sustainability in the tourism industry.

THE STRATEGIC ROLE OF CIDH IN THE GLOBAL TOURISM INDUSTRY

Since its founding, CIDH has shown exponential growth, consolidating itself as the world's largest Spanish-speaking non-profit association, bringing together more than 38,731 executives in 67 countries. This success is not only due to the size of its network but also to the organization's ability to offer a platform that facilitates access to critical information, high-quality services, and top-tier networking opportunities around the world.

CIDH's mission is clear and ambitious: to revalue the profile of tourism professionals in their interactions with public administrations, sector companies, and other professionals. This vision is realized through initiatives that promote the continuous updating of skills, the adoption of new technologies, and the commitment to sustainable practices—essential elements to face the current challenges of the sector.

CONTEMPORARY CHALLENGES IN THE TOURISM SECTOR

The tourism sector is at a crossroads, needing to adapt to a set of complex and multifaceted challenges. These challenges, exacerbated by the COVID-19 pandemic, require a proactive and well-coordinated response. The most pressing challenges that we manage daily are detailed below:

Transformation of Consumer Expectations: The pandemic has redefined travelers' expectations, who now prioritize health security, sustainability, and authenticity. Executives must anticipate these new demands, adapting their offerings to meet increasingly informed and demanding consumers.

Digitalization as a Strategic Imperative: Digitalization has become an unavoidable necessity for the tourism sector. Implementing innovative technologies, from contactless solutions to advanced personalization through big data, is crucial to maintaining competitive-

DANS UN CONTEXTE GLOBAL marqué par l'incertitude et le changement constant, le tourisme s'est imposé comme un pilier fondamental de l'économie mondiale. Cependant, cette croissance accélérée apporte des défis qui nécessitent une réponse stratégique et coordonnée de la part des leaders du secteur. Le Cercle International des Dirigeants de l'Hôtellerie et du Tourisme (CIDH), une organisation de référence dans l'industrie, se positionne comme un acteur clé dans la promotion de l'excellence directoriale et la création d'un réseau mondial de professionnels qui favorisent l'innovation et la durabilité dans l'industrie touristique.

LE RÔLE STRATÉGIQUE DU CIDH DANS L'INDUSTRIE TOURISTIQUE MONDIALE

Depuis sa création, le CIDH a démontré une croissance exponentielle, se consolidant comme la plus grande association à but non lucratif de langue espagnole au monde, regroupant plus de 38 731 dirigeants dans 67 pays. Ce succès ne réside pas seulement dans l'ampleur de son réseau, mais aussi dans la capacité de l'organisation à offrir une plateforme facilitant l'accès à des informations critiques, à des services de haute qualité et à des opportunités de réseautage de premier ordre à travers le monde entier.

La mission du CIDH est claire et ambitieuse: revaloriser le profil du professionnel du tourisme dans ses interactions avec les administrations publiques, les entreprises du secteur et les autres professionnels. Cette vision se concrétise à travers des initiatives qui favorisent la mise à jour continue des compétences, l'adoption de nouvelles technologies et l'engagement en faveur de pratiques durables, éléments essentiels pour relever les défis actuels du secteur.

DÉFIS CONTEMPORAINS DU SECTEUR TOURISTIQUE

Le secteur touristique se trouve à un carrefour où il doit s'adapter à un ensemble de défis complexes et multiformes. Ces défis, exacerbés par la pandémie de COVID-19, nécessitent une réponse proactive et bien coordonnée. Les défis les plus urgents que nous gérons au quotidien sont détaillés ci-dessous:

Transformation des Attentes des Consommateurs: La pandémie a redéfini les attentes des voyageurs, qui privilégient désormais la sécurité sanitaire, la durabilité et l'authenticité. Les dirigeants doivent anticiper ces nouvelles demandes en adaptant leurs offres pour satisfaire des consommateurs de plus en plus informés et exigeants.

Digitalisation comme Impératif Stratégique: La digitalisation est devenue une nécessité incontournable



Vicente ROMERO

President of the International Association of Executives & Hotel Managers (CIDH)



Círculo Internacional de Directores de Hotel

ness. However, this digital transformation also presents challenges in terms of privacy and information security that must be managed with the utmost diligence.

Commitment to Sustainability: Sustainability has gone from being a trend to becoming a strategic pillar of global tourism. Efficient management of natural resources and minimizing environmental impact are now indisputable priorities for industry leaders. CIDH, aware of this reality, promotes sustainability as a guiding principle in all its initiatives. And it's not just about environmental sustainability; recent episodes of "tourism-phobia" in Spain should make us reflect on the impact of our activities on the societies where we operate.

Resilience and Crisis Management: The pandemic has underscored the importance of resilience as an essential attribute for the survival of the tourism sector. Executives must be prepared to manage future crises by developing strategies that enable agile and effective recovery, ensuring continuity of operations in adverse contexts.

ADAPTIVE LEADERSHIP AND CONTINUOUS TRAINING: KEYS TO A RESILIENT FUTURE

In a dynamic and volatile sector like tourism, adaptive leadership becomes a crucial component for effective management. Executives must be able to make quick and well-founded decisions in an environment of uncertainty, adapting their strategies to constant market changes. Continuous training, facilitated through networks like CIDH, allows leaders to stay up-to-date with the latest trends and best practices, ensuring that their organizations not only survive but thrive in times of change.

CIDH plays a vital role in promoting this continuous training, offering its members access to cutting-edge educational programs, webinars, and discussion forums where critical topics for professional development are addressed. These initiatives not only strengthen individual skills but also contribute to the creation of a community of executives who share knowledge and experiences, enriching the intellectual capital of the sector.

EMERGING TRENDS AND OPPORTUNITIES IN THE TOURISM SECTOR

As tourism recovers from the effects of the pandemic, new trends are emerging that redefine the industry's landscape. The integration of advanced technology such as artificial intelligence and data analysis is transforming the way tourism companies operate and connect with customers. Additionally, the growing demand for personalized and sustainable experiences offers significant opportunities for leaders willing to innovate and adapt their business models.

pour le secteur touristique. La mise en œuvre de technologies innovantes, depuis les solutions sans contact jusqu'à la personnalisation avancée grâce au big data, est cruciale pour maintenir la compétitivité. Cependant, cette transformation numérique pose également des défis en termes de confidentialité et de sécurité de l'information qui doivent être gérés avec la plus grande diligence.

Engagement en Faveur de la Durabilité: La durabilité est passée d'une tendance à un pilier stratégique du tourisme mondial. La gestion efficace des ressources naturelles et la minimisation de l'impact environnemental sont désormais des priorités indiscutables pour les leaders du secteur. Le CIDH, conscient de cette réalité, promeut la durabilité comme un principe directeur dans toutes ses initiatives. Et ce n'est pas seulement la durabilité environnementale; les récents épisodes de "tourismophobie" en Espagne doivent nous amener à réfléchir sur l'impact de notre activité sur les sociétés où nous opérons.

Résilience et Gestion de Crise: La pandémie a souligné l'importance de la résilience en tant qu'attribut essentiel pour la survie du secteur touristique. Les dirigeants doivent être préparés à gérer de futures crises en développant des stratégies permettant une reprise agile et efficace, assurant la continuité des opérations dans des contextes adverses.

LEADERSHIP ADAPTATIF ET FORMATION CONTINUE: CLÉS POUR UN AVENIR RÉILIENT

Dans un secteur aussi dynamique et volatil que le tourisme, le leadership adaptatif devient un composant crucial pour une gestion efficace. Les dirigeants doivent être capables de prendre des décisions rapides et bien fondées dans un environnement d'incertitude, en adaptant leurs stratégies aux changements constants du marché. La formation continue, facilitée par des réseaux comme le CIDH, permet aux leaders de se tenir au courant des dernières tendances et meilleures pratiques, assurant que leurs organisations non seulement survivent, mais prospèrent en période de changement.

Le CIDH joue un rôle vital dans la promotion de cette formation continue, offrant à ses membres un accès à des programmes éducatifs de pointe, des webinaires et des forums de discussion où sont abordés des sujets critiques pour le développement professionnel. Ces initiatives renforcent non seulement les compétences individuelles, mais contribuent également à la création d'une communauté de dirigeants partageant connaissances et expériences, enrichissant ainsi le capital intellectuel du secteur.



CIDH, aware of these trends, is working to equip its members with the necessary tools to seize these opportunities. Through collaborations with academic and technological institutions, CIDH promotes research and the development of innovative solutions that can be implemented throughout the sector, promoting sustained and responsible growth.

STRATEGIC COLLABORATION BETWEEN CIDH AND EURHODIP

As President of CIDH, I must say that we are delighted to establish strategic collaboration lines between our institutions. Eurhodip, with its 150 universities and higher schools of gastronomy, hospitality, and tourism, plays a fundamental role in training the future leaders of the sector. This alliance with CIDH is key to ensuring that these emerging professionals are equipped with the skills and vision necessary to face the challenges of global tourism in a post-pandemic environment with new challenges ahead.

CIDH remains committed to its mission of strengthening executive leadership in the tourism sector by providing the tools and network necessary to navigate an increasingly complex environment. Collaboration between educational institutions and professional associations, such as the one forged between Eurhodip and CIDH, is fundamental to ensuring the development of resilient, innovative, and sustainable tourism.



TENDANCES EMERGENTES ET OPPORTUNITÉS DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE

À mesure que le tourisme se remet des effets de la pandémie, de nouvelles tendances émergent, redéfinissant le paysage du secteur. L'intégration de technologies avancées telles que l'intelligence artificielle et l'analyse de données transforme la manière dont les entreprises de tourisme opèrent et se connectent avec les clients. De plus, la demande croissante pour des expériences personnalisées et durables offre des opportunités significatives pour les dirigeants prêts à innover et à adapter leurs modèles d'affaires.

Le CIDH, conscient de ces tendances, travaille à équiper ses membres des outils nécessaires pour saisir ces opportunités. À travers des collaborations avec des institutions académiques et technologiques, le CIDH favorise la recherche et le développement de solutions innovantes qui peuvent être mises en œuvre dans tout le secteur, promouvant une croissance soutenue et responsable.

COLLABORATION STRATÉGIQUE ENTRE LE CIDH ET EURHODIP

En tant que Président du CIDH, je dois dire que nous sommes ravis d'établir des lignes de collaboration stratégique entre nos institutions. Eurhodip, avec ses 150 universités et écoles supérieures de gastronomie, d'hôtellerie et de tourisme, joue un rôle fondamental dans la formation des futurs leaders du secteur. Cette alliance avec le CIDH est essentielle pour s'assurer que ces professionnels émergents soient équipés des compétences et de la vision nécessaires pour relever les défis du tourisme mondial dans un environnement post-pandémique et avec de nouveaux défis à l'horizon.

Le CIDH reste engagé dans sa mission de renforcer le leadership directorial dans le secteur touristique en fournissant les outils et le réseau nécessaires pour naviguer dans un environnement de plus en plus complexe. La collaboration entre les institutions éducatives et les associations professionnelles, comme celle qui a été forgée entre Eurhodip et le CIDH, est fondamentale pour assurer le développement d'un tourisme résilient, innovant et durable.

ENHANCING YOUR CAREER AS A HOTEL AND RESTAURANT OWNER THROUGH THE VALIDATION OF ACQUIRED EXPERIENCE (VAE)

VALORISER SA CARRIERE D'HOTELIER RESTAURATEUR PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

THE VALIDATION OF ACQUIRED EXPERIENCE

(VAE) was introduced in France by the Social Modernization Act of 17 January 2002. It is the third way to obtain qualifications, allowing them to obtain, after a jury's decision, a diploma, title or certificate of professional qualification issued by the State, or registered in the National Register of Professional Certifications (RNCP), without necessarily having to follow a training course. It is based on the candidate's professional and/or extra-professional experience.

At the European level, the policy on the Validation of Acquired Experience is part of several initiatives, with the aim of strengthening mobility, employability and access to lifelong learning. **VAE** remains a country-specific competence, but the EU encourages Member States to integrate it into their education systems and to promote recognition and validation mechanisms. In some countries, such as Germany, for example, validation does not allow the award of a qualification but only access to higher education for which the candidate's initial background would not be sufficient.

THE MOTIVATIONS OF THE CANDIDATES ARE DIVERSE.

In the majority, candidates without a diploma joined the profession at a very young age but at the lowest level of the organization, either in the dining room, in the kitchen, in reception or accommodation. Their involvement and desire to succeed pushed them to want to progress and take responsibility. Learning on the job, through training provided by the structures, internally, peers or externally, were the keys to their success. In 10 or 20 years, they can be at the top of the hierarchy or almost: GM, assistant GM, F&B manager, independent hotels, luxury hotels, hotel chains...

The primary motivation, even if it is not immediately admitted, is the recognition of this difficult journey that has required strong investments, both professionally and personally.

Second motivation. The world has changed since they were 16 or 18 years old. Their employees are often

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

(VAE) a été mise en place en France par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Elle constitue la troisième voie d'accès à la qualification, permettant d'obtenir, après décision d'un jury, un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle délivré par l'État, ou enregistrée au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP), sans avoir nécessairement à suivre une formation. Elle s'appuie sur l'expérience professionnelle et/ou extra-professionnelle du candidat.

En 20 ans, la validation des acquis de l'expérience (VAE) en France, a permis la délivrance de 251 000 diplômes.

Au niveau européen, la politique relative à la validation des acquis de l'expérience s'inscrit dans le cadre de plusieurs initiatives, avec pour but de renforcer la mobilité, l'employabilité et l'accès à l'éducation tout au long de la vie. La **VAE** reste une compétence propre à chaque pays, mais l'UE encourage les États membres à l'intégrer dans leurs systèmes éducatifs et à promouvoir des mécanismes de reconnaissance et de validation. Dans certains pays comme en Allemagne par exemple, la validation ne permet pas la délivrance d'une qualification mais uniquement d'accéder à des études supérieures pour lesquelles le parcours initial du candidat ne serait pas suffisant.

LES MOTIVATIONS DES CANDIDATS SONT DIVERSES.

Dans la majorité, les candidats non diplômés, ont intégré très jeunes la profession mais au plus bas niveau de l'organisation, soit en salle, en cuisine, en réception ou hébergement. Leur implication et envie de réussir les ont poussés à vouloir progresser et prendre des responsabilités. Apprentissage sur le tas, par des formations dispensées par les structures en interne par leurs pairs ou en externe, ont été les clés de leur réussite. En 10 ou 20 ans, ils peuvent être au sommet de la hiérarchie ou presque: GM, assistant GM, directeur de la restauration... d'hôtels indépendants, de luxe, de chaîne hôtelière...

La motivation première, même si elle n'est pas avouée tout de suite, est la reconnaissance de ce parcours difficile ayant demandé des investissements forts, tant au niveau professionnel que personnel.

Deuxième motivation. Le monde a évolué depuis leurs 16 ou 18 ans. Leurs collaborateurs sont souvent des jeunes ayant, à minima, un Bachelor et même un Master. L'évolution de carrière au sein d'un groupe ou simplement changer de structure, impose de plus en plus un diplôme, le diplôme étant devenu la référence



**Marie-Christine
FREND**

Associate Professor Vatel Group
Expert in Guidance of VAE



HOTEL & TOURISM
BUSINESS SCHOOL

young people with at least a Bachelor's degree or even a Master's degree. Career development within a group or simply changing structure, increasingly requires a qualification, the qualification has become the reference in terms of skills. This is therefore the second motivation, to establish one's legitimacy in the team, and in one's career development choices.

The third motivation is to guarantee the issuance of a work permit internationally as a director of a hotel structure or manager of a department, Algeria, Vietnam, etc. and many other countries.

In terms of the choice of qualification, candidates are very influenced by the qualification held by their young employees. This was followed by research on the international reputation of the school and then on accessibility (fluidity and speed of the VAE process, pricing).

WHY SUPPORT DURING THE VAE PROCESS?

When you enter a **VAE** process, you enter a world unknown to the majority of candidates, the world of higher education, which is the opposite of the professional world. The majority of candidates are often lost, they can be panicked to «face» this «test» alone. However, a successful VAE process should not be experienced as an ordeal but as an enrichment.

The first step in explaining the framework involves learning vocabulary and concepts that are sometimes new, different from those used on a daily basis in their professional environment. It is essential to explain them, to simplify them by placing them in a context by example so that they appropriate them.

The second step of identifying and choosing the examples to be described to validate each of the blocks of the reference framework requires a lot of hindsight and analysis of its course. We are starting to be in a long time, which requires back and forth, exchanges between the coach and the candidate to build confidence in the richness of his or her background and the requirements of the reference system. The candidate who is in too much of a hurry, always in the short time of the company, may perceive this step as «wasted» time when it is fundamental.

Then comes the third step, writing. Here again, we are far from everyday life. The expectations are very different from those for writing reports, activity reports, or budgets. We must move away from the purely descriptive. You have to know how to put the action in its context, highlight the issues you were facing, the complexity of the situation, the actions implemented to achieve the objectives, analyze the failures if any... The candidate

en termes de compétences. C'est donc la deuxième motivation, assoir sa légitimité dans l'équipe et dans ses choix d'évolution de carrière.

Troisième motivation, garantir à l'International la délivrance d'un permis de travail en tant que directeur d'une structure hôtelière ou manager d'un département, Algérie, Vietnam... et bien d'autres pays.

Au niveau du choix du diplôme, les candidats sont très influencés par les diplômes détenus par leurs jeunes collaborateurs. S'ensuit une recherche sur la notoriété internationale de l'école puis l'accessibilité (fluidité et rapidité du process VAE, tarification).

POURQUOI UN ACCOMPAGNEMENT?

Quand on rentre dans un processus de VAE on rentre dans un univers inconnu de la majorité des candidats, l'univers de l'enseignement supérieur qui est à l'opposé de l'univers professionnel. La majorité des candidats sont souvent perdus, ils peuvent être affolés "d'affronter" seuls cette "épreuve". Or un process VAE réussi, ne doit pas être vécu comme une épreuve mais comme un enrichissement.

La première étape d'explication du référentiel fait appel à l'apprentissage d'un vocabulaire et de concepts parfois nouveaux, différents de ceux utilisés au quotidien dans leur environnement professionnel. Il est primordial de les expliquer, de les simplifier en les replaçant dans un contexte par l'exemple afin qu'ils se les approprient.

La deuxième étape de repérage et choix des exemples à décrire pour valider chacun des blocs du référentiel, demande beaucoup de recul et d'analyse de son parcours. On commence à être dans un temps long, qui demande des aller-retours, des échanges entre l'accompagnateur et le candidat pour sa mise en confiance face à la richesse de son parcours et aux exigences du référentiel. Le candidat trop pressé, toujours dans le temps court de l'entreprise, peut percevoir cette étape comme du temps "perdu" alors qu'elle est fondamentale.

Vient ensuite la troisième étape, la rédaction. Là encore on est loin du quotidien. Les attendus sont très différents de ceux de la rédaction de rapports, de bilans d'activité, ou de budget. Il faut sortir du purement descriptif. Il faut savoir replacer l'action dans son contexte, mettre en avant les enjeux auxquels on était confronté, la complexité de la situation, les actions mises en œuvre pour atteindre les objectifs, analyser les échecs le cas échéant... Le candidat doit être à l'aise, il faut lui laisser le choix de la langue, en effet, certains après plusieurs années à l'étranger sont plus à l'aise en anglais qu'en français.

must be comfortable, he must be given the choice of language, in fact, some after several years abroad are more comfortable in English than in French.

But before writing, candidates often need additional training, more or less intense on certain theoretical aspects of the blocks of skills. Recommendations are given to them. The most easily accepted and «integrated» are those that refer to their universe, reports, white papers, press articles on their profession. They can thus project themselves more easily than through purely theoretical university books. This allows them to monitor at all levels and to ask themselves questions about the integration of innovation in their hotels. Thus, they advance and enrich themselves in small steps.

Once the booklet has been written, formatted and enriched with photos, tables, evidence, comes the stage of preparing the oral performance in front of the jury, which can be done either remotely via Teams or Zoom, or face-to-face, often 30 minutes of presentation and 30 minutes of questions & answers.

The preparation of the Power Point-type support is a new step, choice of the structure of the plan, sharing of time between the different parts, striking keywords, dynamic design but adapted to the styles of the structures presented, progression in the content.... We are moving away from the codes of writing the dissertation.

Simulations are necessary to control time, de-stress the candidate, put him in a situation of defending a project and not reading a power point, managing the relationship remotely in the event of a remote defense, proximity with the jury...

It is through the last stage of questioning that the jury will verify the skills acquired, either by asking to deepen certain points, or in case of doubt by asking for formulas and definitions of certain concepts. Hence the importance of the candidate's updating of knowledge during the dissertation creation process.

This support work lasts an average of 8 months. Regular appointments are important, too long a time between sessions takes the candidate away from his VAE process, so you have to start from scratch almost. The management of these two times, the short professional time and the long university time, is complex and fragile, it requires a great deal of organization, especially for the candidates in post.

All the candidates have an extremely positive assessment of this period of their lives, objectives achieved beyond their expectations, personal enrichment, return of self-confidence, projection into new projects.

Mais avant la rédaction, les candidats ont souvent besoin d'un complément de formation, plus ou moins intense sur certains aspects théoriques des blocs de compétence. Des recommandations leur sont données. Les plus facilement acceptées et "intégrées" sont celles qui font référence à leur univers, des rapports, livres blancs, articles de presse sur leur profession. Ils peuvent ainsi se projeter plus facilement que par des livres universitaires purement théoriques. Cela leur permet de faire en parallèle de la veille à tous les niveaux et de se poser des questions sur l'intégration de l'innovation dans leurs hôtels. Ainsi, ils avancent et s'enrichissent à petit pas.

Une fois le livret rédigé, mis en forme et enrichi de photos, tableaux, preuves, vient l'étape de la préparation de la prestation orale devant le jury, qui peut se faire soit à distance via Teams ou Zoom, soit en présentiel, souvent 30 mn de présentation et 30 mn de réponses aux questions.

La préparation du support de type Power Point est une nouvelle étape, choix de la structure du plan, partage des temps entre les différentes parties, mots clés percutants, design dynamique mais adapté aux styles des structures que l'on présente, progression dans le contenu.... On sort des codes de rédaction du mémoire.

Des simulations sont nécessaires pour contrôler le temps, déstresser le candidat, le mettre en situation de défense d'un projet et non pas de lecture d'un power point, de gestion de la relation à distance en cas de soutenance à distance, de proximité avec le jury...

C'est par la dernière étape de questionnement que le jury va vérifier les compétences acquises, soit en demandant à approfondir certains points, soit en cas de doute en demandant formules, définitions de certains concepts. D'où l'importance de la mise à jour des connaissances par le candidat pendant son process de création du mémoire.

Ce travail d'accompagnement dure en moyenne 8 mois. Une régularité au niveau des rendez-vous est importante, des délais trop importants entre les séances éloignent le candidat de son processus VAE, il faut alors repartir de zéro presque. La gestion de ces deux temps, le temps court professionnel et le temps long universitaire est complexe et fragile, il demande une grande organisation, notamment pour les candidats en poste.

Tous les candidats font un bilan extrêmement positif de cette période de leur vie, objectifs atteints au-delà de leur espérance, enrichissement personnel, retour de la confiance en eux, projection dans de nouveaux projets.

EURHODIP STUDENT COMPETITIONS



EURHODIP

EURHODIP OBLIGATIONS

There will be one Coordinator for each Competition.

There will be a link between the EURHODIP organization, the organizer school and also with the participating schools.

HOW TO APPLY:

Each student, must full fill their registration form for the Eurhodip 2025 Conference.

OBLIGATIONS EURHODIP

Un coordinateur sera désigné pour chaque compétition.

Il assurera le lien entre l'organisation EURHODIP, l'école organisatrice ainsi que les écoles participantes.

COMMENT POSTULER:

Chaque étudiant doit remplir son formulaire d'inscription pour la Conférence Eurhodip 2025.

WHAT IS THE EURHODIP COMPETITIONS?

"EURHODIP COMPETITIONS" is an event within the annual conference that tests the skills and competences of students from EURHODIP schools in 3 areas of training: **F&B Management, Tourism Management, and Culinary Arts.**

Competitions are a way to promote the exchange of experiences, knowledge, and innovation.

WHICH SCHOOLS ARE ALLOWED TO PARTICIPATE?

This event is limited to **10 schools per competition** that must be members of EURHODIP. At the end of the application period, if there are more than 10 schools, the schools will be on hold in case some of the selected schools are unable to participate.

RESPONSIBILITY

Each participating school will be responsible for the students they submit. For the competition, each school must register **3 students maximum, one in each category.** The participant must certify their academic background and an English level of **B2 or higher.**

GENERAL RULES

Each school (members of EURHODIP) can only apply **1 student per challenge.** The competition takes place on **October 21th, 2025**, during the Annual Conference and the applications runs until **September, 30, 2025.** In each challenge, students will be organized into teams with random elements from each school. Only students who celebrate **up to 30 years of age** in the year of the competition (**January 1 to December 31, 2025**) will be accepted in the competitions.

OBLIGATIONS AND TASKS FOR THE SCHOOLS AND PARTICIPANTS

Each school will be responsible for the **student's transportation** to the conference and the **inscription fee**, with the possibility of using **local sponsors** for each school as travel grants. The sponsors will have the right to use their brand throughout the competition.

COMPÉTITIONS ÉTUDIANT

QU'EST-CE QUE LES COMPÉTITIONS EURHODIP?

Les "EURHODIP COMPETITIONS" sont un événement organisé dans le cadre de la conférence annuelle, visant à tester les compétences et aptitudes des étudiants des écoles membres d'EURHODIP dans trois domaines de formation: **Gestion F&B, Gestion du Tourisme et Arts Culinaires.**

Les compétitions sont un moyen de favoriser l'échange d'expériences, de connaissances et d'innovations.

QUELLES ÉCOLES PEUVENT PARTICIPER?

Cet événement est limité à **10 écoles par compétition**, qui doivent être membres d'EURHODIP. À la fin de la période de candidature, si plus de 10 écoles s'inscrivent, elles seront mises en attente au cas où certaines des écoles sélectionnées ne pourraient pas participer.

RESPONSABILITÉ

Chaque école participante sera responsable des étudiants qu'elle inscrit. Pour la compétition, chaque école peut inscrire **3 étudiants maximum, soit un par catégorie.** Les participants doivent attester de leur formation académique et justifier d'un niveau d'anglais **B2 ou supérieur.**

RÈGLES GÉNÉRALES

Chaque école membre d'EURHODIP ne peut inscrire qu'un seul étudiant par défi. La compétition aura lieu le **21 octobre 2025**, pendant la Conférence Annuelle, et les inscriptions sont ouvertes jusqu'au **30 septembre 2025.** Pour chaque défi, les étudiants seront répartis en équipes composées de participants issus d'écoles différentes. Seuls les étudiants ayant **au maximum 30 ans** au cours de l'année de la compétition (entre le **1er janvier et le 31 décembre 2025**) pourront concourir.

OBLIGATIONS ET TÂCHES DES ÉCOLES ET DES PARTICIPANTS

Chaque école est responsable du **transport de ses étudiants** jusqu'à la conférence ainsi que des **frais d'inscription.** Il est possible d'obtenir le soutien de **sponsors locaux** pour financer les déplacements. Les sponsors auront le droit d'afficher leur marque tout au long de la compétition.

© Naassom Azevedo / Unsplash

EURHODIP

THE CHALLENGES

F&B MANAGEMENT

- The challenge will be a real case study faced by F&B management.
- Teams will be organized with random students from each school.
- They will have to create a catering plan for a specific event (details will be given in the moment).
- Then they will have to do a 10 minute presentation, explaining their plan and demonstrating the viability of the budget and creativity of the plan.



LES DÉFIS

GESTION F&B

- Le défi vise une étude de cas réelle à laquelle est confrontée la direction F&B.
- Des équipes seront organisées avec des étudiants choisis au hasard dans chaque école.
- Ils devront créer un plan de restauration pour un événement spécifique (les détails seront donnés dans le moment).
- Ensuite, ils devront faire une présentation de 10 minutes, expliquant leur plan et démontrant la viabilité du budget et la créativité du plan.

TOURISM MANAGEMENT

- The challenge will be a real case study faced by Tourism management.
- Teams will be organized with random students from each school.
- They will do a presentation depicting the most relevant aspects of the city of Llandudno.



GESTION DU TOURISME

- Le défi vise une étude de cas réelle rencontrée par la gestion du tourisme.
- Des équipes seront organisées avec des étudiants choisis au hasard dans chaque école.
- Ils feront une présentation illustrant les aspects les plus pertinents de la ville de Llandudno.

CULINARY ARTS

- This challenge is designed to encourage teamwork and promote culinary creativity among students.
- Teams will be organized with random students from each school.
- Each competitor/team will be challenged to complete various tasks divided into 3 stages:
 - 1st Stage – Kitchen Questionnaire
 - 2nd Stage – Individual Blind taste
 - 3rd Stage – Team Challenge (to be defined)
- Teams will be evaluated based on their work hygiene, kitchen preparation/presentation, interpersonal skills & teamwork, and blind tasting.



ARTS CULINAIRES

- Ce défi vise à encourager le travail d'équipe et à promouvoir la créativité culinaire des élèves.
- Des équipes seront organisées avec des élèves choisis au hasard dans chaque école.
- Chaque concurrent/équipe devra réaliser plusieurs tâches réparties en 3 étapes:
 - 1ère étape – Questionnaire en cuisine
 - 2ème étape – Dégustation à l'aveugle individuelle
 - 3ème étape – Défi en équipe (à définir)
- Les équipes seront évaluées selon plusieurs critères: l'hygiène de travail, la préparation et la présentation en cuisine, les compétences interpersonnelles et le travail d'équipe, ainsi que la dégustation à l'aveugle.

A CERTIFICATION OF EXCELLENCE IN HOSPITALITY EDUCATION UNE CERTIFICATION D'EXCELLENCE EN FORMATION HÔTELIÈRE

The EURHOQUAL® quality seal certifies the excellence of hospitality and tourism education, recognizing institutions that uphold the highest European hospitality standards.

Le label de qualité EURHOQUAL® certifie l'excellence de la formation en hôtellerie et tourisme, en reconnaissant les établissements qui respectent les normes les plus élevées de l'hospitalité européenne.

WHY CHOOSE EURHOQUAL?

POURQUOI CHOISIR EURHOQUAL?

- International Recognition of Your Diplomas
Reconnaissance internationale de vos diplômes
- Assurance of Educational and Organizational Quality
Garantie de la qualité pédagogique et organisationnelle
- Stronger Reputation Among Students and Employers
Réputation renforcée auprès des étudiants et employeurs
- Validation of Professional Training Facilities
Validation des infrastructures de formation professionnelle

6 QUALITY LABELS FOR A COMPLETE CERTIFICATION!

6 LABELS DE QUALITÉ POUR UNE CERTIFICATION COMPLÈTE !

1. Academic Quality at Technical Education (levels: Certificate, Diploma)
Qualité Académique en Enseignement Technique (niveaux: Certificate, Diplôme)
2. Academic Quality at Higher Education (levels: Bachelor, Master)
Qualité Académique en Enseignement Supérieur (niveaux: Bachelor, Master)
3. Total Quality Management in Professional Education (general organization + academic)
Qualité Totale en Enseignement Technique et Professionnel (organisation générale + académique)
4. Total Quality Management in Higher Education (general organization + academic)
Qualité Totale en Enseignement Supérieur et Professionnel (organisation générale + académique)
5. Quality of Professional Facilities Integrated with Schools (practical education)
Qualité des Installations Professionnelles Intégrées aux Ecoles (enseignements pratiques)
6. Quality of Professional Facilities at Hotel & Restaurant Partners (practical education, internships, jobs)
Qualité des Installations Professionnelles chez les Partenaires hôteliers et les restaurateurs (enseignements pratiques, stages, emplois)

TOTAL QUALITY MANAGEMENT CERTIFICATE

This Eurhoqual Quality Certificate is Awarded to:

SCHOOL OF TOURISM & CULINARY ARTS
Final International University of North Cyprus

In Recognition of Outstanding Performance for:

TOTAL QUALITY MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION

Awarded on: 12th of November 2022

Date of Expiry: 12th November 2027



EURHODIP
Dr. Paulo REVES
President



EURHOQUAL
Mr. Henri MAGNE
Head Controller



**GIVE YOUR INSTITUTION THE
RECOGNITION IT DESERVES!**

**OFFREZ À VOTRE ÉTABLISSEMENT
LA RECONNAISSANCE QU'IL MÉRITE !**

**APPLY NOW!
POSTULEZ DÈS MAINTENANT !**

www.eurhodip.com
bruxelles@eurhodip.com

MENTAL HEALTH, HAPPINESS AND WELL-BEING APPLIED TO THE HOTEL, TOURISM AND CATERING SECTOR

SANTÉ MENTALE, BONHEUR ET BIEN-ÊTRE APPLIQUÉS AU SECTEUR DE L'HÔTELLERIE, DU TOURISME ET DE LA RESTAURATION



**Benita
CHAVES**

Psychologist
Teacher at Porto Hospitality
and Tourism School

THE HOTEL, TOURISM AND CATERING SECTORS

have undergone profound transformations, driven by changes in consumer demand and expectations. Customer satisfaction, service quality and operational efficiency are key priorities to ensure sustainability and growth of the sector.

In this context, the interactions, which are intended to be in harmony, involve customers and employees. The latter create and maintain customer experience. In the flow between serving and being served, the matrix of the sector is people. People who work for people, who produce, create and relate to each other in reciprocity.

The sector's evolution is accompanied by a reassessment of the skills profiles required of professionals, including flexibility and balance, continuous learning and knowledge, tolerance, information analysis, conflict management and resolution, emotional robustness and resilience, integrity and a sense of ethics, transparency and loyalty, commitment and responsibility, openness to change, motivation and passion for the profession.

The role of the COVID-19 pandemic has on the one hand, paralyzed this process of growth and interactions, but, on the other hand, intensified the challenges, leading to significant changes in the perspective of mental health and the emotional well-being of professionals in the field. It has thus reinforced the need to prioritize workers' mental health, accelerating the integration of strategies aimed at psychological well-being in the workplace.

Psychology applied to tourism focuses on people management, recognizing human capital as the main organizational asset. Employees, as representatives of the corporate image, directly influence customer satisfaction, and it is essential to preserve and promote their relational health.

The contemporary business environment, characterized by high competitiveness and increasing demands,

LES SECTEURS DE L'HÔTELLERIE, DU TOURISME et de la restauration ont connu de profondes transformations, impulsées par l'évolution des attentes et de la demande des consommateurs. La satisfaction des clients, la qualité du service et l'efficacité opérationnelle sont des priorités essentielles pour garantir la durabilité et la croissance du secteur.

Dans ce contexte, les interactions, qui se veulent harmonieuses, impliquent à la fois les clients et les employés. Ces derniers créent et maintiennent l'expérience client. Dans le flux entre servir et être servi, la matrice du secteur repose sur les personnes : des individus qui travaillent pour d'autres individus, produisent, créent et interagissent dans un esprit de réciprocité.

L'évolution du secteur s'accompagne d'une réévaluation des compétences requises pour les professionnels, incluant la flexibilité et l'équilibre, l'apprentissage continu et la connaissance, la tolérance, l'analyse de l'information, la gestion et la résolution des conflits, la robustesse émotionnelle et la résilience, l'intégrité et le sens de l'éthique, la transparence et la loyauté, l'engagement et la responsabilité, l'ouverture au changement, la motivation et la passion pour la profession.

Le rôle de la pandémie de COVID-19 a, d'une part, paralysé ce processus de croissance et d'interactions, mais, d'autre part, intensifié les défis, entraînant des changements significatifs dans la perception de la santé mentale et du bien-être émotionnel des professionnels du secteur. Elle a ainsi renforcé la nécessité de prioriser la santé mentale des travailleurs, accélérant l'intégration de stratégies visant le bien-être psychologique sur le lieu de travail.

has an impact on the physical and emotional health of professionals. Given the relational nature of jobs in the sector, it is imperative to develop skills in effective communication, empathy and emotional self-management to manage customer expectations.

Skills such as flexibility, resilience, integrity, conflict resolution, professional ethics and motivation stand out as key elements in work performance. The approach based on emotional intelligence strengthens organizational relations, promoting healthy, productive and cooperative work environments.

Human resource management has aimed its focus on promoting occupational environments that guarantee employee satisfaction and appreciation. It tends to prioritize optimizing internal and external communication skills, resolving conflicts and respecting professionals. The current model is integrative in terms of mental health, well-being and organizational performance, demonstrating that satisfied employees drive better results and customer loyalty.

Companies that prioritize people at the center of their strategy tend to offer more efficient and humanized services, while also achieving positive cycles for both professionals and customers, and therefore better results: happy employees are more productive, while satisfied customers generate loyalty and financial viability for the sector.

The presence of psychological health indicators in the workplace allows employees to work productively and cooperatively, reducing psychosocial risks and improving the quality of the services provided.

Managing psychosocial risks is one of the major challenges for health and safety at work. These risks stem from factors such as heavy workloads, pressure for performance and excellence, ineffective communication, discrimination, technological adaptation, language proficiency, seasonality of activity, labor instability and fragile management of expectations and conflicts.

These aspects accentuate the perception of work overload and unpredictability, with repercussions on mental health and general well-being, reflected in indicators of satisfaction, productivity and attendance.

La psychologie appliquée au tourisme se concentre sur la gestion des personnes, en reconnaissant le capital humain comme le principal atout organisationnel. Les employés, en tant que représentants de l'image de l'entreprise, influencent directement la satisfaction des clients; il est donc essentiel de préserver et de promouvoir leur santé relationnelle.

L'environnement professionnel contemporain, caractérisé par une forte compétitivité et des exigences croissantes, impacte la santé physique et émotionnelle des professionnels. Étant donné la nature relationnelle des emplois dans le secteur, il est impératif de développer des compétences en communication efficace, en empathie et en gestion émotionnelle pour répondre aux attentes des clients.

Des compétences telles que la flexibilité, la résilience, l'intégrité, la résolution des conflits, l'éthique professionnelle et la motivation se démarquent comme des éléments clés de la performance au travail. L'approche basée sur l'intelligence émotionnelle renforce les relations organisationnelles, favorisant des environnements de travail sains, productifs et coopératifs.

La gestion des ressources humaines a orienté son attention vers la promotion d'environnements professionnels garantissant la satisfaction et la valorisation des employés. Elle tend à privilégier l'optimisation des compétences en communication interne et externe, la résolution des conflits et le respect des professionnels. Le modèle actuel est intégratif en termes de santé mentale, de bien-être et de performance organisationnelle, démontrant que des employés satisfaits génèrent de meilleurs résultats et favorisent la fidélisation des clients.

Les entreprises qui placent l'humain au centre de leur stratégie offrent des services plus efficaces et humanisés, tout en établissant des cycles vertueux pour les professionnels et les clients, aboutissant ainsi à de meilleurs résultats: des employés heureux sont plus productifs, tandis que des clients satisfaits assurent la fidélité et la viabilité financière du secteur.

La présence d'indicateurs de santé psychologique sur le lieu de travail permet aux employés de travailler de manière productive et coopérative, en réduisant les risques psychosociaux et en améliorant la qualité des services fournis.

La gestion des risques psychosociaux constitue l'un des plus grands défis en matière de santé et de sécurité au travail. Ces risques découlent de facteurs tels que la surcharge de travail, la pression pour la performance et l'excellence, la communication inefficace, la discrimination, l'adaptation aux nouvelles technologies, la maîtrise des langues, la saisonnalité de l'activité, la précarité de l'emploi et une gestion fragile des attentes et des conflits.

Ces éléments accentuent la perception de surcharge de travail et d'imprévisibilité, avec des repercussions sur la santé mentale et le bien-être général, qui se traduisent dans les indicateurs de satisfaction, de productivité et d'assiduité.

“ ”

La présence d'indicateurs de santé psychologique sur le lieu de travail permet aux employés de travailler de manière productive et coopérative, en réduisant les risques psychosociaux et en améliorant la qualité des services fournis.



© Dmitry / Adobe Stock

Prolonged exposure to these factors leads to symptoms of burnout, anxiety and depression, aspects that, undoubtedly, have a negative impact on the productivity and well-being of workers, impacting the relationship and the guarantee of success in the sector.

Symptoms of chronic stress, anxiety and depression, translated into burnout, are the second most common work-related health problem affecting European workers. At the same time, self-medication and substance abuse/dependence (including alcohol and drugs), as a way of relieving symptoms, intensify and prolong scenarios perpetuating the difficulties experienced.

The management of psychosocial risks related to work and their impact on mental health has become a moral and legal imperative, established in European directives, reinforcing the need for programs to manage stress at work and psychological self-care.

Consistent and lasting effectiveness depends on adequate overall management of psychosocial risks, both by the organization and the employee.

Strategies to minimize these risks include stress management programs, psychological support and policies that promote a work-life balance.

Self-care is an essential tool in preventing burnout symptoms and promoting general well-being. Companies in the sector have invested in implementing mental health programs, which include psychological support, mindfulness practices, meditation, stress management and encouraging physical activity. In addition, adaptations to the work environment, such as reducing excessive working hours and balanced time off policies, have shown positive results in employee satisfaction.

Positive and inclusive communication has been integrated into training programs to improve interaction between employees and customers. Practice such as active listening, positive body language and emotional self-awareness help to reduce conflicts and improve customer experience. At the same time, these skills are crucial for dealing with the increasingly demanding and unpredictable market.

L'exposition prolongée à ces facteurs entraîne des symptômes de burn-out, d'anxiété et de dépression, qui ont un impact négatif sur la productivité et le bien-être des travailleurs, affectant les relations et compromettant le succès du secteur.

Les symptômes de stress chronique, d'anxiété et de dépression, traduits par le burn-out, constituent le deuxième problème de santé au travail le plus fréquent chez les travailleurs européens. Parallèlement, l'automédication et la dépendance aux substances (alcool et drogues inclus) comme moyen de soulagement des symptômes aggravent et prolongent les difficultés rencontrées.

La gestion des risques psychosociaux liés au travail et leur impact sur la santé mentale sont devenus un impératif moral et juridique, établi par les directives européennes, renforçant la nécessité de programmes de gestion du stress au travail et d'autosoins psychologiques.

L'efficacité durable repose sur une gestion globale adéquate des risques psychosociaux, tant par l'organisation que par l'employé.

Les stratégies pour minimiser ces risques incluent des programmes de gestion du stress, un soutien psychologique et des politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'autosoin est un outil essentiel pour prévenir les symptômes du burn-out et promouvoir le bien-être général. Les entreprises du secteur ont investi dans la mise en place de programmes de santé mentale incluant un soutien psychologique, des pratiques de pleine conscience, de méditation, de gestion du stress et l'encouragement à l'activité physique. De plus, des adaptations du cadre de travail, telles que la réduction des horaires excessifs et des politiques de congés équilibrées, ont montré des résultats positifs sur la satisfaction des employés.

La communication positive et inclusive a été intégrée dans les formations afin d'améliorer les interactions entre employés et clients. Des pratiques comme l'écoute active, le langage corporel positif et la conscience émotionnelle aident à réduire les conflits et à améliorer l'expérience client. Par ailleurs, ces compétences sont cruciales pour faire face à un marché de plus en plus exigeant et imprévisible.

“ ”

The management of psychosocial risks related to work and their impact on mental health has become a moral and legal imperative, established in European directives, reinforcing the need for programs to manage stress at work and psychological self-care.

Burnout

Research shows that companies that prioritize employee wellbeing achieve better financial results and greater innovation. Valuing mental health and personal development is essential for the sustainable future of the sector.

Supporting employees, whether with professional or personal challenges, enables the creation of healthy and productive working environments, promoting happiness and organizational success.

Self-care is a fundamental tool in the prophylactic prevention of symptoms such as burnout and is a differentiating practice for physical and mental health, as well as for overall well-being and happiness.

It consists of any action, consciously and intentionally works in favor of physical, psychological and emotional health. It involves taking intentional care of oneself, others and the surrounding social and labor environment and interactions, allowing for the overall promotion of satisfaction and health.

It requires the conscious and consistent integration of habits and choices aimed at nourishing the different dimensions of life, prioritizing health and needs, with balance and sustainability.

Self-care is structured around the different spheres and dimensions of life (personal, family, social and professional, physical, mental and emotional) and is essential for maintaining a balance between work and personal life, to prevent the rapid wear and tear associated with the profession and the onset of illness.

It helps to increase well-being and productivity at the same time, helping to maintain constructive and healthy workplaces.

Les recherches montrent que les entreprises qui priorisent le bien-être des employés obtiennent de meilleurs résultats financiers et favorisent l'innovation. Valoriser la santé mentale et le développement personnel est essentiel pour assurer un avenir durable au secteur.

Soutenir les employés, qu'ils rencontrent des défis professionnels ou personnels, permet de créer des environnements de travail sains et productifs, favorisant le bonheur et le succès organisationnel.

L'auto-soin est un outil fondamental dans la prévention prophylactique des symptômes tels que le burn-out. C'est une pratique différenciante pour la santé physique et mentale, ainsi que pour le bien-être et le bonheur en général.

Il consiste en toute action qui, de manière consciente et intentionnelle, favorise la santé physique, psychologique et émotionnelle. Il implique de prendre soin de soi, des autres et de l'environnement social et professionnel, permettant ainsi la promotion globale de la satisfaction et de la santé.

Il nécessite l'intégration consciente et cohérente d'habitudes et de choix visant à nourrir les différentes dimensions de la vie, en priorisant la santé et les besoins, avec équilibre et durabilité.

L'autosoin s'articule autour des différentes sphères et dimensions de la vie (personnelle, familiale, sociale et professionnelle, physique, mentale et émotionnelle) et est essentiel pour maintenir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, afin de prévenir l'usure rapide associée à la profession et l'apparition de maladies.

Il contribue à améliorer le bien-être et la productivité simultanément, aidant ainsi à maintenir des environnements de travail constructifs et sains.

It is essential that organizations embrace and encourage employee well-being strategies.

Some effective strategies that can be adapted to the work routine, with benefits for focus (internal and external), resilience and satisfaction:

- Practicing conscious breathing, mindfulness and relaxation;
- Micro breaks throughout the day, to avoid exhaustion and recover energy;
- Mindful eating and healthy habits;
- Developing and monitoring positive thoughts, narratives and affirmations (about yourself, reality and others);
- Effective time management and prioritization of tasks;
- Establishing boundaries between work and personal life;
- Developing positive interpersonal relationships in the workplace;
- Participation in continuous training for professional updating.

Implementing self-care practices allows employees to maintain good performance and general well-being, benefiting both companies and clients.

Thus, the commitment to happiness and mental health has become an essential strategic element for the sector's growth. Taking care of employees means guaranteeing a sustainable and promising future for the entire sector.

The literature highlights the benefits and importance of mental health and wellbeing applied to the sector, recognizing this combination as necessary in achieving the commitment that employee wellbeing will be the guarantee of a return to quality and innovation, on a sustainable path of internal value creation, alongside the expected financial viability.

If we understand happiness and well-being as cross-cutting elements of desire for all people and contexts, it's easy to understand that 'we all want to be happy', and that 'we're running towards that goal'. However, despite the common goal, there are several variables along the way that interfere with choices and the process, and the result is generally different from expectations (of the desired happiness and well-being).

Self-care is a vital need and responsibility. It is the recognition of worthiness, respect and self-love. It is essential and decisive in everyone's life! Take care of yourself and feel good!

Il est essentiel que les organisations adoptent et encouragent des stratégies de bien-être pour les employés.

Voici quelques stratégies efficaces pouvant être intégrées dans la routine de travail, avec des bénéfices en termes de concentration (interne et externe), de résilience et de satisfaction:

- Pratiquer la respiration consciente, la pleine conscience et la relaxation;
- Faire des micro-pauses tout au long de la journée pour éviter l'épuisement et récupérer de l'énergie;
- Adopter une alimentation consciente et des habitudes de vie saines;
- Développer et surveiller des pensées, récits et affirmations positives (sur soi-même, la réalité et les autres);
- Gérer efficacement son temps et établir des priorités dans les tâches;
- Définir des limites entre vie professionnelle et vie personnelle;
- Entretenir des relations interpersonnelles positives sur le lieu de travail;
- Participer à des formations continues pour la mise à jour professionnelle.

La mise en place de pratiques d'autosoin permet aux employés de maintenir une bonne performance et un bien-être général, ce qui profite aussi bien aux entreprises qu'aux clients.

Ainsi, l'engagement en faveur du bonheur et de la santé mentale est devenu un élément stratégique essentiel pour la croissance du secteur. Prendre soin des employés signifie garantir un avenir durable et prometteur pour l'ensemble du secteur.

La littérature souligne les bénéfices et l'importance de la santé mentale et du bien-être appliqués au secteur, reconnaissant cette combinaison comme essentielle pour garantir que le bien-être des employés soit le moteur d'un retour à la qualité et à l'innovation, dans une trajectoire durable de création de valeur interne, en parallèle avec la viabilité financière attendue.

Si nous comprenons le bonheur et le bien-être comme des éléments transversaux du désir de toutes les personnes et de tous les contextes, il est facile de comprendre que « nous voulons tous être heureux » et que « nous courons vers cet objectif ». Cependant, malgré cet objectif commun, plusieurs variables interviennent en chemin, influençant les choix et le processus, de sorte que le résultat est généralement différent des attentes (du bonheur et du bien-être désirés).

L'autosoin est une nécessité vitale et une responsabilité. Il représente la reconnaissance de la dignité, du respect et de l'amour de soi. Il est essentiel et déterminant dans la vie de chacun ! Prenez soin de vous et sentez-vous bien !

“ ”

It is essential that organizations embrace and encourage employee well-being strategies. (...) Implementing self-care practices allows employees to maintain good performance and general well-being, benefiting both companies and clients.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND THE TOURISM INDUSTRY: GLOBAL ISSUES AND LOCAL PRACTICES – THE CASE OF MAURITIUS

LE DEVELOPPEMENT DURABLE ET L'INDUSTRIE DU TOURISME: ENJEUX GLOBAUX ET PRATIQUES LOCALES – LE CAS DE MAURICE



LE SECTEUR DU TOURISME, reste, post covid, un des piliers majeurs de l'économie mondiale¹, mais il fait face à des défis environnementaux de plus en plus évidents. Le succès non démenti de ce secteur a un impact croissant sur l'environnement², du fait de la consommation d'énergie qu'il implique³, de la gestion des ressources naturelles qu'il impacte⁴ et de la production de déchets qu'il impose⁵.

Le changement climatique, la 6e extinction en route, l'apparition de l'intelligence artificielle, couplée à une consommation de plus en plus responsable nous imposent de repenser un modèle dépassé. Adopter des pratiques alignées avec les objectifs de développement durable de Nations Unies devient la seule voie responsable, capable d'assurer la pérennité des activités du secteur, tout en contribuant à la préservation de la planète.

LES ENJEUX MONDIAUX DU DEVELOPPEMENT DURABLE DANS L'INDUSTRIE DU TOURISME ET DE L'HÔTELLERIE

L'industrie du tourisme et de l'hôtellerie consomme de plus en plus de ressources naturelles et fait peser sur les destinations une empreinte écologique croissante. Les hôtels et les autres formes d'hébergement, les transports (aériens, maritimes et routiers) sont responsables d'une consommation d'énergie croissante, générant une empreinte carbone en progression⁶ et une production de déchets difficile à gérer et à juguler.

Paradoxalement, les entreprises du secteur n'ont d'autre choix que de modifier leur mode opératoire, sous la pression des exigences de voyageurs plus responsables⁷. Plus sensibles aux enjeux environnementaux, ces derniers sont de plus en plus nombreux à privilégier des acteurs engagés dans des pratiques durables⁸. Ainsi, des actions concrètes en faveur de la réduction des émissions de CO2, d'une meilleure gestion des déchets, de l'utilisation efficace des énergies renouvelables, ainsi que l'utilisation de matériaux écologiques et locaux, deviennent des critères clés de choix pour les consommateurs.

LE CAS DE L'ILE MAURICE

Maurice fait face à des défis croissants liés à l'urbanisation, l'érosion, la sécheresse, la gestion des déchets, la dépendance alimentaire, la rareté de la main d'œuvre qualifiée... et agir en faveur d'un développement durable n'est plus une option, c'est une obligation. Pour le secteur du tourisme, un des piliers l'économie du pays, il est essentiel de trouver un équilibre entre



**Renaud
AZEMA**

Chief Executive Officer
at Vatel Mauritius



HOTEL & TOURISM
BUSINESS SCHOOL



pillars of the country's economy, it is essential to find a balance between economic development and environmental preservation.

It is with this in mind that we have decided to actively engage in promoting sustainable practices in the Mauritian hotel and tourism industry through two flagship actions:

1. participation in the Sustainability Awards organized by the Mauritian Ministry of Tourism.⁹
2. partnership with Reef Conservation, an NGO that represents Green Key in Mauritius.¹⁰

As a jury for the sustainability awards since its creation, we encourage tourism stakeholders in all their diversity to engage in certification processes that guarantee their involvement in the preservation of the 3 Ps of sustainable development.

As a member of the Gren Key certification committee locally, and after obtaining the Eco-Campus label in 2022¹¹, we raise awareness and train students on environmental issues in order to prepare them to face the challenges of the tourism industry and get involved in concrete actions.

Through these commitments, we make our contribution and try to positively influence the sector while guiding young people towards careers that combine success, profitability and respect for the environment.

Sustainable development in the tourism and hospitality industry is a major challenge that we must face collectively. The global stakes are immense, but in Mauritius, as elsewhere, initiatives are flourishing to meet these challenges.

We believe that change can only be achieved through global collaboration, where every player in the sector, whether local or international, plays a role in promoting sustainable practices. As a school, and like the colibri, we must assume ours.

développement économique et préservation de l'environnement.

C'est dans cette optique que nous avons décidé de nous engager activement pour promouvoir des pratiques durables dans l'hôtellerie et le tourisme mauricien à travers deux actions phares:

1. participation aux Sustainability Awards organisés par le ministère du tourisme mauricien.⁹
2. partenariat avec Reef Conservation, une ONG qui représente Green Key à l'île Maurice.¹⁰

En tant que jury aux sustainability awards depuis sa création, nous encourageons les acteurs du tourisme dans toute leur diversité, à s'engager dans des démarches de certifications qui garantissent leur implication dans la préservation des 3 P du développement durable.

En tant que membre du comité certificateur de Gren Key localement, et après avoir obtenu le label Eco-Campus en 202¹¹, nous sensibilisons et formons les étudiants aux questions environnementales afin de les préparer à faire face aux enjeux de l'industrie du tourisme et s'impliquer dans des actions concrètes.

À travers ces engagements nous apportons notre contribution et tentons d'influencer positivement le secteur tout en orientant les jeunes vers des carrières qui concilient succès, rentabilité et respect de l'environnement.

Le développement durable dans l'industrie du tourisme et de l'hôtellerie est un défi majeur que nous devons affronter collectivement. Les enjeux mondiaux sont immenses, mais à Maurice, comme ailleurs, les initiatives fleurissent pour relever ces défis.

Notre conviction est que le changement ne pourra se faire qu'à travers une collaboration globale, où chaque acteur du secteur, qu'il soit local ou international, joue un rôle dans la promotion des pratiques durables. En tant qu'école, et tel le colibri, nous devons assumer le notre.

THE STUDENTS' HUMAN AND PROFESSIONAL GROWTH THROUGH MOBILITY PROJECTS

DÉVELOPPEMENT HUMAIN ET PROFESSIONNEL DES ÉTUDIANTS PAR LE BIAIS DE PROJETS DE MOBILITÉ



Ciro DONNARUMMA

President of IAL Emilia Romagna

AFTER A LONG period of stop due to the pandemic in the year 2024, there were many mobility initiatives organised by the hotel and catering schools of IAL Emilia Romagna towards other schools and organisations adhering to Eurhodip, with the aim to train new generations to think in European terms and not only nationally.

Broadening students' horizons and nurturing their ambitions, this was undoubtedly the greatest goal of these training programmes, to graft into the minds of young people the necessary drive to think big. Teaching them that everything is possible if there is commitment, preparation and perseverance. Living abroad, doing a language internship, moving to cities other than one's own, really experimenting with problem solving, are conditions that support an already existing ambition or stimulate one to aim for a goal. Teachers are crucial in this step as they support and guide the students.

This possibility, in particular, was reserved for students in their 4th year of specialisation at the IAL schools in Serramazzone and Cesenatico, hosted by Eurhodip schools in Spain, Portugal and North Cyprus.

SPAIN

The Students of Serramazzone School, (both service and cooking), were guests of the Escuela Superior de Hostelleria de Sevilla for two weeks between April and May 2024. Each day was made stimulating by alternating lectures and guided tours, the language barrier did not create problems but rather made the experience even more stimulating and enriching, prompting the students to find creative ways to communicate and interact. Educational activities were complemented with guided tours, cultural excursions and regulated leisure time. The excursions, always well organised and rich in educational content, allowed the students to explore the local culture and learn in a practical and engaging way. The tour guides proved to be knowledgeable and passionate, enriching each visit with interesting details and historical insights. The accompanying teachers organised a team

APRÈS UNE LONGUE période d'arrêt due à la pandémie de l'année 2024, de nombreuses initiatives de mobilité ont été organisées par les écoles hôtelières d'IAL Emilia Romagna vers d'autres écoles et organisations adhérant à Eurhodip, dans le but de former les nouvelles générations à penser en termes européens et pas seulement nationaux.

Élargir l'horizon des élèves et nourrir leurs ambitions, tel était sans doute le plus grand objectif de ces programmes de formation, afin de graver dans l'esprit des jeunes l'élan nécessaire pour voir grand. Leur apprendre que tout est possible à condition de s'engager, de se préparer et de persévérer. Vivre à l'étranger, faire un stage linguistique, se déplacer dans d'autres villes que la sienne, expérimenter réellement la résolution de problèmes, sont autant de conditions qui soutiennent une ambition déjà existante ou qui incitent à viser un objectif. Les enseignants jouent un rôle crucial dans cette étape, car ils soutiennent et guident les élèves.

Cette possibilité, en particulier, a été réservée aux étudiants en quatrième année de spécialisation dans les écoles IAL de Serramazzone et Cesenatico, accueillies par des écoles Eurhodip en Espagne, au Portugal et à Chypre du Nord.

ESPAGNE

Les élèves de l'école Serramazzone (service et cuisine) ont été les hôtes de l'école supérieure d'hôtellerie de Séville pendant deux semaines entre avril et mai 2024. La barrière de la langue n'a pas créé de problèmes mais a plutôt rendu l'expérience encore plus stimulante et enrichissante, incitant les étudiants à trouver des moyens créatifs de communiquer et d'interagir. Les activités éducatives ont été complétées par des visites guidées, des excursions culturelles et des loisirs réglementés. Les excursions, toujours bien organisées et riches en contenu éducatif, ont permis aux étudiants d'explorer la culture locale et d'apprendre de manière pratique et attrayante. Les guides se sont révélés com-

1. <https://www.lechotouristique.com/article/barometre-omt-le-tourisme-mondial-en-voie-de-surpasser-ses-performances-pre-covid-en-2024>
2. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). The impact of tourism on the environment: general report. [Research Report] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 1980, 157 p. fihal-01510623f
3. 2024. Assessment of GHG emissions from the tourism sector in France in 2022. <https://librairie.ademe.fr>
4. United Nations Environment Programme (2024): Global Resources Outlook 2024: Bend the Trend, <https://wedocs.unep.org/20.500.11822/4490>
5. OECD (2024), OECD Tourism Trends and Policies 2024 (abridged version), OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5efe3a55-fr>
6. ADEME, 2024, Greenhouse gas emissions from tourism in France in 2022 - Second edition
7. <https://news.booking.com/fr/bookingcom-devoile-son-rapport-2023-sur-le-tourisme-durable-comment-sarticulent-pouvoir-dachat-et-consommation-responsable/>
8. Atout France (2023), "Sensitivities of tourist clienteles to sustainable tourism"
9. <https://www.tourismauthority.mu/sustainability-tourism-award/>
10. <https://ecoaustral.com/vatel-mauritius-et-reef-conservation-partenaires-pour-un-tourisme-durable/>
11. <https://www.lemauricien.com/actualites/economie/eco-school-international-green-flag-award-vatel-mauritius-engagee-dans-le-developpement-durable/625946>





building activity called 'Sevilla Express', divided into competitive teams. This initiative combined the cultural aspect with a strong motivational and team-playing component. The students had to face a series of challenges that included dancing Flamenco, asking about traditional dishes, reciting poetry and simulating historical scenes. This activity proved to be extremely stimulating, engaging and allowed the students to explore Seville in an interactive and funny way.

The school environment fostered collaboration between Italian and Spanish students, creating opportunities for cultural exchange and mutual learning. The mixed classes, which combined service and kitchen students, allowed them to explore different facets of the hospitality industry, offering a comprehensive and integrated training.

Among other activities, the students were also able to visit the cities of Cordoba and Cadiz, taste Tio Pepe sherry in Herez de la Frontera and meet former students with their success stories, in the Michelin starred restaurants Abantal and Aponiente.

PORTUGAL

The students of the 4th year of the pastry specialisation form IAL Serramazzone carried out their mobility project in the schools of the Turismo de Portugal thanks to the fundamental support of President Paulo Revés, Paulo Baptista and all the other members of the school staff who were extremely cooperative, hospitable and willing to help.

For the accompanying students and teachers, it was a real journey of discovery of different schools, from Setúbal and the educational eleven hotel to Oeste with a visit to the Bordalo Pinheiro factory, from Óbidos to the fishing village of Nazaré with the addition of a small surfing course.

The students had the opportunity to attend cooking, baking and pastry classes in which they were able to discover the cornerstones of Portugal's gastronomic heritage and learn the main classic recipes by trying them

pétents et passionnés, enrichissant chaque visite de détails intéressants et d'aperçus historiques. Les enseignants accompagnateurs ont organisé une activité de team building appelée "Sevilla Express", divisée en équipes compétitives. Cette initiative combinait l'aspect culturel avec une forte composante de motivation et de jeu d'équipe. Les élèves ont dû relever une série de défis: danser le flamenco, poser des questions sur les plats traditionnels, réciter des poèmes et simuler des scènes historiques. Cette activité s'est avérée extrêmement stimulante et engageante et a permis aux élèves de découvrir Séville de manière interactive et amusante.

L'environnement scolaire a favorisé la collaboration entre les étudiants italiens et espagnols, créant ainsi des opportunités d'échanges culturels et d'apprentissage mutuel. Les classes mixtes, qui réunissaient des étudiants en service et en cuisine, leur ont permis d'explorer différentes facettes de l'industrie hôtelière, offrant ainsi une formation complète et intégrée.

Entre autres activités, les étudiants ont également pu visiter les villes de Cordoue et de Cadix, déguster le xérès Tio Pepe à Herez de la Frontera et rencontrer d'anciens étudiants et leurs réussites dans les restaurants étoilés Abantal et Aponiente.

PORTUGAL

Les étudiants de la quatrième année de spécialisation en pâtisserie de l'IAL Serramazzone ont réalisé leur projet de mobilité dans les écoles de Turismo de Portugal grâce au soutien fondamental du président Paulo Revés, de Paulo Baptista et de tous les autres membres du personnel de l'école, qui se sont montrés extrêmement coopératifs, accueillants et prêts à aider.

Pour les élèves et les enseignants qui les accompagnaient, ce fut un véritable voyage à la découverte de différentes écoles, de Setúbal et l'hôtel éducatif à onze, à Oeste avec une visite de l'usine Bordalo Pinheiro, d'Óbidos au village de pêcheurs de Nazaré avec l'ajout d'un petit cours de surf.

Les élèves ont eu l'occasion de participer à des cours de cuisine, de boulangerie et de pâtisserie au cours

out in the workshop and tasting them in the canteen or visiting historical bakeries and pastry shops. In addition, the participants were also given the opportunity to learn more about the various Portuguese peculiarities on a cultural level by visiting museums, churches, monasteries and various places of interest. The idea of alternating visits with workshop lessons turned out to be excellent because it allowed the students to relax and have full energy during the lesson.

NORTH CYPRUS

For the students of the Hotel and Catering School of IAL Cesenatico the trip to North Cyprus from 15 to 29 April 2024 was a unique experience. Thanks to Vice President Nafiya Guden from Final International University and the staff of her School the group was welcomed in the best way possible. The school staff was competent and friendly, always ready to meet requests regarding the programme, the lessons and the management of the students.

They organised different types of excursions, from specific visits to boutiques, hotels and restaurants where we could taste typical products or guided visits to companies such as the Coffee Roasting Company, the Roman ruins, monasteries, natural and military parks, maritime centres, enchanting beaches and above all the local folklore with village festivals and picnics in the woods. The school's chefs held wonderful lessons for us where they showcased their cuisine and most typical products.

This allowed the students to be confronted with a different culture and to learn in a practical way by overcoming the hurdles of a different language in a rich collaboration also for the Italian teachers, who were able to compare themselves with Cypriot teachers.

desquels ils ont pu découvrir les pierres angulaires du patrimoine gastronomique portugais et apprendre les principales recettes classiques en les essayant dans l'atelier et en les dégustant à la cantine ou en visitant des boulangeries et des pâtisseries historiques. En outre, les participants ont également eu l'occasion d'en apprendre davantage sur les diverses particularités portugaises sur le plan culturel en visitant des musées, des églises, des monastères et divers lieux d'intérêt. L'idée d'alterner les visites avec les cours en atelier s'est avérée excellente car elle a permis aux étudiants de se détendre et de faire le plein d'énergie pendant les cours.

CHYPRE DU NORD

Pour les étudiants de l'école hôtelière d'IAL Cesenatico, le voyage à Chypre du Nord du 15 au 29 avril 2024 a été une expérience unique. Grâce à la vice-présidente Nafiya Guden de Final International University et au personnel de son école, le groupe a été accueilli de la meilleure façon possible. Le personnel de l'école était compétent et amical, toujours prêt à répondre aux demandes concernant le programme, les leçons et la gestion des étudiants.

Ils ont organisé différents types d'excursions, des visites spécifiques dans des boutiques, des hôtels et des restaurants où nous avons pu déguster des produits typiques ou des visites guidées dans des entreprises telles que l'entreprise de torréfaction du café, les ruines romaines, les monastères, les parcs naturels et militaires, les centres maritimes, les plages enchanteresses et surtout le folklore local avec des fêtes de village et des pique-niques dans les bois. Les chefs cuisiniers de l'école nous ont offert de magnifiques cours où ils ont présenté leur cuisine et leurs produits les plus typiques.

Cela a permis aux étudiants d'être confrontés à une culture différente et d'apprendre de manière pratique en surmontant les obstacles d'une langue différente dans le cadre d'une riche collaboration, y compris pour les enseignants italiens, qui ont pu se comparer aux enseignants chypriotes.

IN MEMORIAN

DOM LUIS DE LEZAMA BARAÑANO

(Amurrio, Álava, 15 de junio de 1936 – Madrid, 11 de enero de 202)



SOME LIVES TRANSCEND TIME, leaving an indelible mark on history and in the hearts of those who had the privilege of witnessing their journey. Dom Luis de Lezama was one of these extraordinary figures – a man whose vision, dedication, and commitment transformed not only institutions but also countless lives.

Priest, educator, journalist, and entrepreneur, Dom Luis believed in the power of opportunity and the ability of each individual to overcome challenges. Where others saw obstacles, he saw potential. His mission was clear from the start: to create spaces where people could learn, grow, and build a better future.

His legacy materialized remarkably in the Lezama Group, an innovative initiative that brought together gastronomy, training, and social responsibility. Through projects like the Taberna del Alabardero, he offered not only gastronomic excellence but also concrete training opportunities for young people who found in the hospitality sector a path to the future. His commitment to education and human development was even more evident in the Fundación Iruaritz Lezama, a reference in transformative teaching models, grounded in personal growth, ethics, and academic excellence.

One of the most emblematic projects of his journey was the Colegio Santa María la Blanca, an institution that stood out for its pedagogical innovation and student-centered approach. His vision of personalized education opened doors to a more humanistic learning model, where each student was guided not only by knowledge but also by values of integrity, service, and commitment to the community.

Dom Luis's impact extended beyond the borders of education and hospitality. His passion for teaching was also reflected on the international stage, through his involvement with Eurhodip. His contribution helped strengthen the association's role in promoting excellence in tourism and hospitality education, fostering cultural exchange, innovation, and the professional development of future generations.

CERTAINES VIES TRANSCENDENT LE TEMPS, laissant une marque indélébile dans l'histoire et dans le cœur de ceux qui ont eu le privilège de témoigner de leur parcours. Dom Luis de Lezama fut l'une de ces figures extraordinaires – un homme dont la vision, la dévotion et l'engagement ont transformé non seulement des institutions, mais aussi d'innombrables vies.

Prêtre, éducateur, journaliste et entrepreneur, Dom Luis croyait au pouvoir de l'opportunité et à la capacité de chaque individu de surmonter les défis. Là où d'autres voyaient des obstacles, il voyait du potentiel. Sa mission était claire dès le départ : créer des espaces où les gens pouvaient apprendre, grandir et construire un avenir meilleur.

Son héritage s'est concrétisé de manière remarquable dans le Groupe Lezama, une initiative innovante qui a réuni gastronomie, formation et responsabilité sociale. À travers des projets tels que la Taberna del Alabardero, il n'a pas seulement offert des expériences gastronomiques d'excellence, mais aussi des opportunités concrètes de formation pour des jeunes qui ont trouvé dans le secteur de l'hôtellerie un chemin vers l'avenir. Son engagement en faveur de l'éducation et du développement humain s'est encore plus manifesté dans la Fundación Iruaritz Lezama, un modèle de pédagogie transformatrice fondée sur la croissance personnelle, l'éthique et l'excellence académique.

L'un des projets les plus emblématiques de son parcours fut le Colegio Santa María la Blanca, une institution qui s'est distinguée par son innovation pédagogique et son approche centrée sur l'élève. Sa vision de l'éducation personnalisée a ouvert la voie à un modèle d'apprentissage plus humaniste, où chaque étudiant était guidé non seulement par le savoir, mais aussi par des valeurs d'intégrité, de service et d'engagement envers la communauté.

L'impact de Dom Luis s'est étendu au-delà des frontières de l'éducation et de l'hôtellerie. Sa passion pour l'enseignement s'est également reflétée à l'international, à travers son implication avec Eurhodip. Sa contri-

Beyond being an educator and entrepreneur, Dom Luis was also a storyteller. As a journalist and writer, he knew how to capture the essence of the human condition, conveying it with sensitivity and depth. His ability to communicate, inspire, and transform realities through words made him a reference not only for those who had the privilege of knowing him but also for all those who were touched by his work.

The spirit of Dom Luis de Lezama lives on in the work he built, the students he trained, and the lives he touched. His journey, guided by faith in human potential, is a testament to the power of dedication, vision, and service to others.

Eurhodip and its members pay tribute to him, recognizing his invaluable contribution to education, hospitality, and the development of a more humane and supportive world.

His legacy will remain alive, lighting the way for future generations.

bution a permis de renforcer le rôle de l'association dans la promotion de l'excellence dans l'éducation en tourisme et hôtellerie, favorisant l'échange culturel, l'innovation et le développement professionnel des générations futures.

Au-delà de l'éducateur et de l'entrepreneur, Dom Luis était aussi un conteur. En tant que journaliste et écrivain, il savait capturer l'essence de la condition humaine, la transmettant avec sensibilité et profondeur. Sa capacité à communiquer, inspirer et transformer des réalités à travers les mots a fait de lui une référence non seulement pour ceux qui ont eu le privilège de le connaître, mais aussi pour tous ceux qui ont été touchés par son travail.

L'esprit de Dom Luis de Lezama vit dans l'œuvre qu'il a construite, dans les élèves qu'il a formés et dans les vies qu'il a touchées. Son parcours, guidé par la foi dans le potentiel humain, est un témoignage du pouvoir de la dévotion, de la vision et du service aux autres.

L'Eurhodip et ses membres lui rendent hommage, reconnaissant sa contribution inestimable à l'éducation, à l'hôtellerie et au développement d'un monde plus humain et solidaire.

Son héritage restera vivant, éclairant le chemin des générations futures.





32nd Eurhodip Conference
Llandudno
Wales 20-24.Oct.2025

PROGRAM

MONDAY
October 20

- > During the day, arrival at Manchester Airport
- 17:00** Check In at Hotel & Registration | St. George's Hotel in Llandudno
- 19:00** **Welcome Drink Reception** | St. George's Hotel
- 19:30** **Opening Ceremony and Welsh Music Entertainment** | St. George's Hotel
- 20:00** Dinner at St. George's Hotel

TUESDAY
October 21

- 09:00** Coach departure from St. Georges Hotel to Llandrillo | Menai College Hotel School

OFFICIAL DELEGATES & ATTENDEES

- 09:30** **Executive Board Meeting**
- 11:00** **Board of Directors Meeting**
- 13:00** Board of Directors Formal Lunch
(Conwy and Rhos Suite)
- 15:00** General Assembly
- 16:45** Coach Departure from Menai College
Hotel School to St. Georges Hotel

STUDENTS

- 09:30** **Students Competition**
- 12:30** Students Lunch in the Orme View
Restaurant
- 14:00** Coach Departure from Menai College
Hotel School to St. Georges Hotel

Free time

- 19:00** Indian Theme Dinner at St. Georges Hotel

WEDNESDAY
October 22

- 08:45** Coach Departure from St. Georges Hotel to Llandrillo | Menai College Hotel School
- 09:00** **Annual Conference | Welcome & Registration**
[Program under construction]
- 13:00** Buffet Lunch
- 14:30** Coach Departure from Menai College Hotel School to St. Georges Hotel
Free time & Dinner free

THURSDAY
October 23

- 09:00** Coach Departure from St. Georges Hotel to social activities
- 09:30** Visit to Conwy town and Conwy Castle built in the Middle Ages by King Edward I of England
(1283-1289)
- 10:30** Visit to Betws-y-coed, a typical award-winning Welsh village
- 12:30** Welsh Pub Lunch at Royal Oak Hotel, Betws-y-Coed (Welsh food and beer)
- 14:30** Visit to Caernarfon Castle (a 800 years old castle recognised around the world as one of the
greatest buildings of the Middle Ages. Home of King Edward I and his Queen in 1283. Prince
Edward II was born at Caernarfon in 1284 and was the first Prince of Wales created in 1301.
- 17:00** Return to the St. Georges Hotel
Free Time
- 19:30** **Gala Dinner & Awards Ceremony** at St. George Hotel

FRIDAY
October 24

- 07:00** Breakfast at Hotel
Departure to Manchester airport

PROGRAMME

LUNDI
octobre 20

- > Pendant la journée, arrivée à l'aéroport de Manchester
- 17:00** Enregistrement à l'hôtel & Inscription | St. George's Hotel à Llandudno
- 19:00** **Réception de bienvenue** | St. George's Hotel
- 19:30** **Cérémonie d'ouverture et animation musicale galloise** | St. George's Hotel
- 20:00** Dîner à St. George's Hotel

MERDI
octobre 21

DÉLÉGUÉS OFFICIELS & PARTICIPANTS

- 09:30** **Réunion du Comité Exécutif**
- 11:00** **Réunion du Conseil d'Administration**
- 13:00** Déjeuner officiel du conseil
d'administration (Conwy and Rhos Suite)
- 15:00** Assemblée générale
- 16:45** Départ en autocar de Menai College
Hotel School vers St. George's Hotel

POUR LES ÉTUDIANTS

- 09:30** **Compétition des étudiants**
- 12:30** Déjeuner des étudiants
au restaurant Orme View
- 14:00** Départ en autocar de Menai College
Hotel School vers St. Georges Hotel

Temps libre

- 19:00** Dîner à thème indien au St. George's Hotel

MERCREDI
octobre 22

- 08:45** Départ en autocar de St. George's Hotel vers Llandrillo | Menai College Hotel School
- 09:00** **Conférence annuelle | Accueil & Inscription**
[Programme en construction]
- 13:00** Déjeuner buffet
- 14:30** Départ en autocar de Menai College Hotel School vers St. George's Hotel
Temps libre & dîner libre

JEUDI
octobre 23

- 09:00** Départ en autocar de St. George's Hotel pour les activités sociales
- 09:30** Visite de la ville de Conwy et du château de Conwy, construit au Moyen Âge par le roi Édouard Ier
d'Angleterre (1283-1289)
- 10:30** Visite de Betws-y-Coed, un village gallois typique primé
- 12:30** Déjeuner gallois au pub Royal Oak Hotel, Betws-y-Coed (cuisine et bière galloises)
- 14:30** Visite du château de Caernarfon (800 ans d'histoire, reconnu dans le monde entier comme l'un
des plus grands édifices du Moyen Âge. Résidence du roi Édouard Ier et de sa reine en 1283.
Le prince Édouard II y est né en 1284 et est devenu le tout premier Prince de Galles en 1301.
- 17:00** Retour au St. George's Hotel
Temps libre
- 19:30** **Dîner de gala & cérémonie de remise des prix** au St. George's Hotel

VENDREDI
octobre 24

- 07:00** Petit-déjeuner à l'hôtel
Départ pour l'aéroport de Manchester

EURHODIP CONFERENCES TOPICS 2010-2024

2010 JULY
ZARAGOZA
SPAIN

City marketing
Marketing urbain

2011 JULY
PARIS
FRANCE

Exploring the world of luxury
Le luxe dans tous ses états

2012 JULY
MARTIGNY
SWITZERLAND

Switzerland, the heart of hotel
management training.
What to expect in the future?

*La Suisse, berceau de l'enseignement
hôtelier. Quel avenir?*



2013 JULY
MARIBOR
SLOVENIA

Back to the roots
Retour aux sources



2014 JULY
VILNIUS
LITHUANIA

Niche tourism and education
*Tourisme de niche
et enseignement*

2015 JULY
TEL AVIV
ISRAEL

Tourism in the Mediterranean and
education – challenges & perspectives
*Tourisme en méditerranée
et formation – enjeux & perspectives*



2016 OCTOBER
YEREVAN
ARMENIA

Tourism education: on the road
to new destinations
*Enseignement du tourisme:
vers de nouvelles destinations*

2017 OCTOBER
SEVILLE
SPAIN

Tourism and historical heritage;
New models of business
for the 21st century
*Tourisme et héritage historique;
Nouveaux modèles d'affaires
au 21ème siècle*



2018 NOVEMBER
PULA / POREC
CROATIA

Responsible education
for responsible tourism
*Une éducation responsable
pour un tourisme responsable*



2019 NOVEMBER
ISTANBUL
TURKEY

Let's build bridges together
Construisons des ponts ensemble

2020 NOVEMBER (online)
LEEWARDEN
THE NETHERLANDS

2021 NOVEMBER
LEEWARDEN
THE NETHERLANDS

Game changers: be part of it!
*Les changeurs de donne:
faites-en partie!*

2022 NOVEMBER
ÉVORA
PORTUGAL

Now. Time to be outstanding!
*Manitenant. Il est temps
d'être exceptionnel!*



2023 NOVEMBER
FAMAGUSTA
NORTH CYPRUS

Sustainability and innovation
in tourism and gastronomy!
*Développement durable
et innovation dans le tourisme
et la gastronomie*



2024 NOVEMBER
TUNIS
TUNISIA

The school of tomorrow
L'école de demain

**COMING
SOON**

EURHODIP
WORLD
ATLAS OF
FOOD



THE LEADING HOTEL SCHOOLS IN EUROPE

ASSOCIATED
MEMBERS
AND COUNTRIES
IN A WORLD
OF SENSATIONS
AND FLAVOURS



32nd Eurhodip Conference
Llandudno
Wales 20-24.Oct.2025

**Tourism & Hospitality:
Sustainability and Future Skills**

**Tourisme & Hôtellerie:
Durabilité et Compétences du Futur**



EURHODIP

THE LEADING HOTEL SCHOOLS IN EUROPE