

infHOTEL

Le journal d'information de l'Association hôtelière du Valais



Apprentissage: destination hôtellerie

2 ÇA NOUS CONCERNE
Révision de la LHR: notre position

3 CARACTÈRES
Eddy et Daniela Maître,
Hôtel Dents de Veisivi, les Haudères

4 POINT FORT
Tout savoir sur les CFC et AFP de l'hôtellerie

8 LA VIE HOTELIÈRE DES RÉGIONS
Échos des sections Chablais/Portes du Soleil
et Saas-Fee/Saastal

11 ENSEMBLE
Campagne «Les métiers du plaisir»

La formation, un pilier pour l'avenir de notre branche

Former la relève demeure l'une des réponses les plus durables à la pénurie de personnel. L'AHV s'engage pleinement dans cette mission en collaboration avec les différents sites de formation situés en Valais.

Le paysage valaisan de la formation initiale est à la fois riche et complexe. Dans cette édition, nous avons voulu présenter de manière détaillée les différents métiers de l'hôtellerie-restauration dont l'apprentissage est proposé en Valais. Vous pourrez le constater, les possibilités sont nombreuses et les voies diverses. Cette diversité est une force. Elle permet à chaque entreprise — selon sa taille, sa saisonnalité, son organisation ou sa localisation — de trouver la voie de formation la plus adaptée à ses besoins.

«Chaque entreprise peut trouver une voie de formation adaptée à ses besoins.»

Mais la formation ne s'arrête pas à la jeunesse. La formation continue joue, elle aussi, un rôle essentiel pour renforcer l'attractivité de notre branche et soutenir la motivation des collaborateurs.

À travers le programme cantonal ritzzy* formation continue, notre association soutient un large éventail de cours destinés à développer les compétences du personnel. Pensez-y!

Ce numéro de fin d'année marque aussi un renouveau: celui de notre journal, qui se pare d'un design modernisé, et plus largement celui de notre communication. Site web, newsletter, réseaux sociaux — l'AHV souhaite dynamiser ses échanges et rester au plus près de ses membres et de ses partenaires.

Bonnes fêtes de fin d'année et belle saison d'hiver!



Beat Egger
Directeur AHV

Révision de la LHR

L'autorisation d'exploiter à nouveau sur le grill

La loi sur l'hébergement, la restauration et le commerce de détail de boissons alcoolisées (LHR) est à nouveau en cours de révision, suite à des interventions parlementaires. Elle prévoit notamment d'alléger les conditions d'autorisation d'exploiter. Consultée, l'AHV a émis une prise de position, dont voici les points principaux.

Assouplissement des conditions personnelles

Les conditions de base d'autorisation d'exploiter restent: examen obligatoire des connaissances élémentaires ou attestation de formation/expérience professionnelle. En revanche, les documents à présenter (extrait du casier judiciaire, extrait du registre des poursuites et certificat pour l'exercice des droits civils) ne seraient plus exigés, en raison notamment d'une application changeante selon les communes, certaines étant très strictes, d'autres plus laxistes.

⊕ **Notre position:** l'AHV souhaite que toutes les conditions soient maintenues comme dans la loi actuelle, car elles contribuent à renforcer l'image d'établissements de qualité et bien gérés. Cependant, elle demande que le contrôle de ces documents ne soit fait qu'une seule fois. Elle souhaite également qu'une certaine marge de manœuvre soit laissée aux communes, afin qu'elles puissent accorder une dérogation dans certains cas exceptionnels, dûment justifiés par décision du Conseil municipal.



L'AHV souhaite que la solvabilité et le casier judiciaire de l'exploitant continuent d'être contrôlés.

Possibilité de bénéficier d'une autorisation provisoire

Une autorisation provisoire d'exploiter, valable six mois et non renouvelable, peut être délivrée. Le requérant doit s'engager à suivre la formation exigée dans l'intervalle et pourra bénéficier d'une autorisation définitive s'il réussit l'examen.

⊕ **Notre position:** l'AHV soutient cette proposition.

Suppression des conditions liées aux locaux

Les conditions relatives aux locaux et emplacements sont levées. L'autorisation d'exploiter ne serait désormais liée qu'à la personne, ce qui signifie qu'un opposant ne pourrait plus contester les horaires d'ouverture d'un établissement lors d'un changement d'exploitant.

⊕ **Notre position:** l'AHV salue le principe de diminuer les possibilités d'opposition abusive. Elle relève toutefois que le respect de la tranquillité et des horaires n'est pas toujours appliqué dans certaines communes, avec des désagréments pour la clientèle des hôtels. Elle demande que les communes soient davantage contrôlées sur ce plan.

POUR DES CONDITIONS-CADRES PLUS ÉGALITAIRES

L'AHV milite pour une égalité de traitement entre tous les types d'hébergement du canton: des activités similaires devraient être soumises aux mêmes règles. Actuellement, les hôtels doivent se plier à de nombreuses normes qui exigent de lourdes charges financières et administratives dans les domaines de la sécurité, de l'hygiène, des taxes, de la CCNT, etc., alors que leurs concurrents de la parahôtellerie, actifs dans la location d'appartements de courte durée notamment, n'y sont pas toujours soumis. C'est pourquoi l'association a entamé un travail de fond pour analyser la situation législative et le cas échéant, demander des adaptations au Canton.

Hôtel Dents de Veisivi, Les Haudères

Le goût de l'histoire et du terroir

Eddy et Daniëla Maître écrivent un nouveau chapitre de l'histoire hôtelière familiale depuis quinze ans. En lui apportant une touche gastronomique et décorative, tout en restant fidèles à l'authenticité des lieux.



Lui aux fourneaux et au bureau, elle à la réception et au service, le couple Maître bichonne son établissement historique, qui vient d'obtenir sa troisième étoile.

Au cœur du village des Haudères, l'établissement des Dents de Veisivi accueille quotidiennement différents types de clients: les gens du coin pour l'apéro et la piste de pétanque, les amateurs de bonne cuisine et les randonneurs suisses ou anglo-saxons pour les chambres au style montagnard. La vie animée de l'hôtel, Eddy Maître la connaît depuis toujours.

Il a grandi dans ce bâtiment historique, construit au début du vingtième siècle et en mains familiales depuis soixante ans, et n'a ensuite jamais vraiment coupé le cordon. «Même quand j'ai commencé à travailler comme cuisinier en plaine, je montais régulièrement pour donner un coup de main.» C'est donc tout naturellement qu'il propose à sa femme Daniëla de le suivre dans l'aventure familiale. Employée de commerce de profession, elle se forme au service, pendant qu'il épaula sa mère et sa grand-mère aux fourneaux.

«Il faut soi-même avoir du plaisir pour en donner!»

Le déclic du Covid

Lorsque le couple reprend l'enseigne en 2010, il procède à des aménagements pour mieux séparer et agrandir les espaces, comme ce jardin d'hiver lumineux et cosy qui fait office de salle à manger. «On nous a légué un commerce sain et un bel outil de travail, c'est un plaisir de continuer à faire fructifier cet héritage.» Eddy Maître diversifie la carte tout en gardant les mets traditionnels au fromage. C'est la période du Covid qui a réveillé le chef en lui. «Comme les hôtels n'étaient pas touchés par les restrictions et que je devais cuisiner pour très peu de convives, j'ai créé des

menus plus fins. Ce fut une révélation, le meilleur moment de ma carrière!» Depuis, il s'investit dans une gastronomie simple et goûteuse, à base de produits frais et de saison, en partie issus de ses propres jardins potagers. Il a rejoint la communauté des Euro-Toques, et affiche les labels Saveurs du Valais et Swiss Wine.

Faire moins et mieux

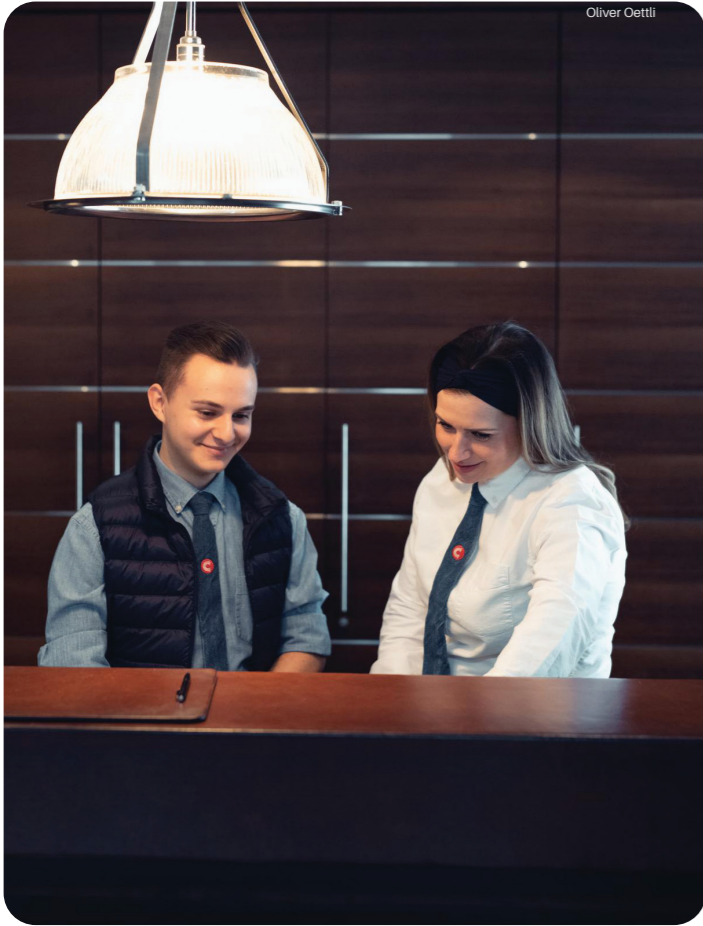
«Avec les années, on a décidé de faire moins et mieux. Il faut soi-même avoir du plaisir pour en donner!», résume-t-il. Un slogan aussi valable pour l'hébergement. Les douze chambres d'origine ont été transformées en sept chambres plus spacieuses, dont deux équipées d'un spa privatif, toutes décorées par Daniëla. Les investissements réguliers dans l'amélioration de l'établissement leur ont permis de décrocher une troisième étoile cette année, et d'autres projets les attendent, comme la création d'une salle pour le petit-déjeuner et la construction d'un ascenseur.

Le personnel étant de plus en plus difficile à garder à l'année, Eddy et Daniëla assurent l'ouverture et la fermeture de l'établissement, été comme hiver. Lui en cuisine et au bureau, elle à la réception et au service, le duo aux caractères complémentaires travaille en symbiose. Durant leur temps libre, ils participent à la vie associative du village et aiment découvrir de nouvelles caves. Tous les deux amateurs de vins valaisans, ils viennent de créer une expérience œnologique pour leurs hôtes, dans un mayen familial situé à 1800 mètres d'altitude. Une nouvelle occasion d'affirmer leur passion pour l'hospitalité, l'histoire et le terroir.

Formation initiale en hôtellerie-restauration

Apprentissage, mode d'emploi

Les 6 CFC et 4 AFP qui mènent au monde hôtelier après la scolarité obligatoire ont chacun leurs particularités et leurs modèles de formation, afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche en Valais. Prenez-en note, que ce soit pour participer à l'acquisition de compétences utiles à votre établissement ou pour engager de jeunes certifiés en connaissance de cause!



COMMENT DEVENIR ENTREPRISE FORMATRICE?

L'autorisation de former des apprentis est liée aux règles et exigences définies dans l'ordonnance de chaque profession. L'État doit donc s'assurer que l'établissement dispose des conditions requises pour assurer la formation et la sécurité du jeune sur son lieu de travail. C'est pourquoi le processus commence par la visite du commissaire de branche et de l'inspecteur de l'emploi. Il faut ensuite désigner un professionnel certifié et expérimenté pour former l'apprenti dans l'entreprise, qui devra s'engager à suivre une petite formation pédagogique. La démarche est coordonnée par le Service de la formation professionnelle (SFOP).

Formulaire pour la demande d'autorisation de former



vs.ch/web/sfop/devenir-une-entreprise-formatrice

Contenu détaillé de chaque CFC



becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/showAllActive



HÔTELLERIE TOUT-TERRAIN

CFC Spécialiste en communication hôtelière (SPECO)

Domaines de compétence: réception et administration, service restaurant, aide en cuisine, intendance.

Durée: 3 ans

Modèles de formation

- En entreprise (formation duale)
 - > Formation pratique dans un hôtel
 - > Cours blocs deux fois par année
 - 📍 Hôtel-école Crans-Montana (FR)
 - 📍 Hôtel-école Interlaken (DE)
- En école, puis en entreprise (formation duale mixte)
 - > 1^{ère} année: formation en école à plein temps et 3 stages en entreprise
 - > 2^e et 3^e année: formation en entreprise, selon le modèle dual, cours un jour par semaine à Sion ou cours bloc deux fois par année à Brigue
 - 📍 École professionnelle commerciale et artisanale à Sion (FR)
 - 📍 Berufsfachschule Oberwallis à Brigue (DE)



RÉCEPTION ET BUREAU

CFC Employé de commerce, orientation Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme

Domaines de compétence: réception et bureau (réservations, facturation, comptabilité).

Durée: 3 ou 4 ans

Modèles de formation

- En entreprise
 - > Formation pratique en entreprise
 - > Cours un à deux jours par semaine
 - 📍 École professionnelle commerciale et artisanale à Sion (FR)
 - 📍 Berufsfachschule Oberwallis à Brigue (DE)
- En école à plein temps avec Maturité professionnelle
 - > Trois premières années: formation théorique et pratique en école
 - > 4^e année: formation en entreprise
 - 📍 Écoles de commerce de Monthey, Martigny, Sion, Sière (FR)
 - 📍 Oberwalliser Mittelschule de Brigue (DE)



PROPRETÉ ET CONFORT

CFC Gestionnaire en hôtellerie et intendance (GHI)

Domaines de compétence: accueil, nettoyage et entretien des chambres et du matériel, blanchisserie, décoration, service petit-déjeuner.

Durée: 3 ans

Modèles de formation

- En entreprise
 - > Formation pratique dans un hôtel-restaurant
 - > Cours une fois par semaine
 - 📍 École professionnelle artisanat et service communautaire à Châteauneuf (FR)
 - > Ou cours bloc deux fois par année
 - 📍 Hôtel-école Crans-Montana (FR)
 - 📍 Schulhotel Interlaken (DE)
- En école à plein temps
 - > 1^{ère} année: cours théoriques et pratiques
 - > 2^e et 3^e année: alternance de cours et de stages en entreprise
 - 📍 École professionnelle artisanat et service communautaire à Châteauneuf (FR)



AUX FOURNEAUX

CFC Cuisinier

Domaines de compétence: préparation, arrangement et présentation des mets, organisation et gestion des menus.

Durée: 3 ans

Modèles de formation

- En entreprise
 - > Formation pratique dans un hôtel-restaurant
 - > Cours un jour par semaine
 - 📍 École professionnelle commerciale et artisanale de Sion (FR)
 - 📍 Berufsfachschule Oberwallis à Brigue (DE)
- En école, puis en entreprise
 - > 1^{ère} année: formation en école à plein temps et 4 stages en entreprise
 - > 2^e et 3^e année: formation en entreprise selon le modèle dual, cours un jour par semaine
 - 📍 École professionnelle commerciale et artisanale à Sion (FR)



SERVICE AU RESTAURANT

CFC Spécialiste en restauration (SPR)

Domaines de compétence: mise en place, préparation, accueil et service en salle.

Durée: 3 ans

Modèles de formation

- En entreprise
 - > Formation pratique dans un hôtel-restaurant
 - > Cours une fois par semaine
 - 📍 École professionnelle commerciale et artisanale à Sion (FR)
 - > Ou cours bloc deux fois par année
 - 📍 Schulhotel Interlaken (DE)
- En école, puis en entreprise
 - > 1^{ère} année: formation en école à plein temps et 3 stages en entreprise
 - > 2^e et 3^e année: formation en entreprise, selon le modèle dual, cours un jour par semaine
 - 📍 École professionnelle commerciale et artisanale à Sion (FR)



TRAITEUR ET SELF-SERVICE

CFC Spécialiste en restauration de système

Domaines de compétence: préparation et présentation de plats self-service ou take-away dans les entreprises de catering, cantines ou chaînes de restauration.

Durée: 3 ans

Modèle de formation

- En entreprise
- > Formation pratique en entreprise
 - > Cours un à deux jours par semaine
 - 📍 École professionnelle de Montreux (FR)
 - 📍 Allgemeine Berufsschule Zürich (DE)

L'AFP, FORMATION EN DEUX ANS

Certains apprentissages sont disponibles en version AFP (attestation fédérale de formation professionnelle), un titre reconnu qui est aussi un bon point de départ pour une carrière dans l'hôtellerie.

Formation continue: qu'en font les hôteliers ?

Tous les hôteliers contribuent au financement de la formation continue de la branche en Valais, via la redevance annuelle. En contrepartie, leur personnel peut se perfectionner avec le programme ritzy*. En profitent-ils? Coup de sonde auprès de quelques hôteliers.

Pas prioritaire dans un contexte tendu

«La pénurie de personnel et l'évolution imprévisible des affaires ont changé la dynamique ces dernières années. Dans ce contexte, la formation continue ne fait pas partie des priorités. Il faut jongler avec les nouvelles exigences des employés en matière d'horaires et de salaires, et réussir à faire tourner l'établissement au mieux avec un minimum de ressources. Notre organisation actuelle ne permet pas l'absence d'une personne pour une journée de cours, ni la réunion de l'équipe au complet pour un séminaire. Nous privilégions donc la formation continue en interne, en mutualisant les connaissances des uns et des autres.»



Sébastien Bonvin
Hôtel Terminus, Sierre

Un levier pour souder les équipes

«La formation continue est un formidable levier pour souder les équipes. Depuis 2023, nous organisons un séminaire ritzy* dans l'entreprise pour nos managers et employés à l'année. Même les plus réticents ont fini par apprécier cette formule, d'autant plus que l'intervenant est excellent. C'est une journée de team-building, avec des connaissances et conseils utiles à notre bon fonctionnement. En plus de ce séminaire collectif, chaque collaborateur est encouragé à choisir une formation pour son propre perfectionnement. Le programme de ritzy* étant très riche, tout le monde y trouve son compte, d'autant plus que ce cours individuel est considéré comme jour de travail.»



Nathalie Bruchez
Responsable RH du groupe KV Hotels, Verbier

Devenir meilleur et plus professionnel

«La formation continue est indispensable au développement personnel et professionnel. Elle nous aide à nous améliorer, à devenir plus compétents et à élargir nos horizons. Grâce à ritzy*, nous sommes en mesure de proposer une offre de base: cours de premiers secours obligatoires, cours de langues ou cours individuels selon les souhaits des collaboratrices et collaborateurs. Cet été, 17 collègues ont ainsi amélioré leur allemand ou leur français chez ritzy*. J'ai récemment obtenu un eMBA en gestion du marketing à l'Université de Berne. Montrer l'exemple est le meilleur moyen d'inciter le personnel à se former!»



Laura Anthamatten
Walliserhof Grand-Hotel & Spa, Saas-Fee

De nouvelles approches

«Nous apprécions la large gamme de formations ritzy*, notamment les cours d'allemand, de français et d'italien, mais aussi la série «management» pour les cadres. De plus, nous avons pu obtenir des cours et modules complets sur mesure, par exemple dans le domaine de l'hygiène alimentaire ou des allergènes, même en anglais. La formation continue nous permet d'améliorer constamment la qualité de notre service. Récemment, nous avons fait suivre un cours de leadership à notre chef de réception: il est au début de sa carrière et nous voulions lui donner des outils pour son travail quotidien, la gestion d'équipe et les situations particulières. Il est revenu avec de nombreuses approches nouvelles et intéressantes!»



Sybille Oswald
Responsable RH, Hôtel Beausite, Zermatt

CE QUE PAIENT LES HÔTELIERS

L'autorisation d'exploiter est soumise à une redevance annuelle de 0.8 pour mille du chiffre d'affaires annuel réalisé, encaissée par le Canton. Le 60% de l'argent récolté alimente le fonds cantonal pour la formation continue, dédié au programme de ritzy*. Le reste de la redevance revient aux collectivités publiques (10% Canton, 30% communes).

Retrouvez toutes les informations et les cours disponibles sur ritzy.ch!

Votre personnel saisonnier assuré en un clin d'œil



Partenaire privilégié des employeurs touristiques en Valais, la CSS simplifie les démarches des saisonniers soumis à l'obligation de s'assurer. Elle offre un service rapide adapté à leurs besoins.



L'obligation de prendre une assurance-maladie est liée au lieu d'emploi, selon les conventions européennes. Toute personne qui travaille en Suisse, ainsi que les membres de sa famille sans activité lucrative, doivent donc s'assurer. Cette règle s'applique à tous les ressortissants des pays de l'Union européenne, de l'AELE et du Royaume-Uni, à l'exception des travailleurs frontaliers. Et cela concerne bien sûr les personnes qui viennent en Valais pour travailler le temps d'une saison dans l'hôtellerie: elles doivent présenter l'attestation d'une assurance-maladie lorsqu'elles vont s'enregistrer au Contrôle des habitants de la commune, que ce soit pour un permis de courte durée (L) ou une simple procédure d'annonce (séjour de moins de trois mois). Une procédure peu évidente pour celles et ceux qui ne connaissent pas notre système de santé.

Réglé en moins de 24 heures

C'est pourquoi la CSS propose aux hôteliers une procédure simplifiée pour ces employés particuliers, qui peut être réglée avant même leur arrivée. Il suffit de faire parvenir une copie du contrat de travail et de la pièce d'identité de la personne à assurer. La CSS envoie ensuite une proposition de contrat dans la demi-jour-

née, qui, une fois signée, permet de délivrer l'attestation officielle. «Tout cela est réglé en moins de 24 heures. Il nous arrive également de nous déplacer dans les grandes entreprises touristiques pour assurer tout le personnel en même temps à son arrivée», explique Florian Vallat, agent général du Valais romand.

En plus de l'assurance de base, la CSS propose un produit complémentaire offrant des prestations en cas de transports d'urgence (ambulance ou hélicoptère). «Nous le recommandons aux travailleurs saisonniers des stations, car il est fort probable qu'en cas de nécessité médicale, ce type de transport soit privilégié pour rejoindre un hôpital en plaine.» Les assurances prennent fin à la date de départ annoncée au Contrôle des habitants.

Les agences valaisannes de la CSS soutiennent les hôteliers et leur personnel saisonnier avant la saison touristique avec efficacité, rapidité et simplicité. N'hésitez pas à nous contacter afin de trouver la solution qui convient le mieux à votre établissement.

Avantages membres AHV

En tant que membre d'HotellerieSuisse, vous, vos collaborateurs ainsi que les membres de votre famille vivant dans le même ménage, bénéficiez de rabais sur des assurances complémentaires.

Assurances complémentaires CSS avec rabais

Assurance ambulatoire myFlex	13%
Assurance d'hospitalisation myFlex	9%
Assurance d'indemnités journalières en cas d'hospitalisation	10%
Assurance responsabilité civile	10%
Assurance de l'inventaire du ménage	10%
Assurance de bâtiments	10%
Assurance de protection juridique	10%

Contactez le responsable de votre région:



Florian Vallat
058 277 78 07
florian.vallat@css.ch

LA TOURNÉE DES SECTIONS

Les sections du Chablais-Portes du Soleil et de Saas-Fee/Saastal peuvent compter sur une belle solidarité de leurs membres au quotidien. Chacune avec leurs défis, elles s'impliquent activement dans leur destination.

Chablais/Portes du Soleil

Une coopération naturelle



Champéry possède un cœur d'hôtelières soudés, qui travaillent volontiers ensemble.

JB Bleuville

Le territoire de cette section s'étend de Saint-Gingolph à Saint-Maurice. Hormis trois hôtels de plaine, son activité se concentre essentiellement sur les stations des Portes du Soleil. Seuls deux établissements sont tenus par leur propriétaire, dont Lara Berra, présidente de la section et co-présidente de l'AHV. «Actuellement, les jeunes hôteliers qui n'ont pas eu la chance d'hériter d'un hôtel ne parviennent pas à se lancer. C'est pourquoi nos établissements sont majoritairement en mains de groupes hôteliers, dont les directeurs sont bien impliqués dans l'économie locale.»

À Champéry, village qui concentre le plus de lits, l'entente entre les hôteliers est très constructive et la collaboration entre les uns et les autres se fait naturellement, que ce soit pour des places dans le restaurant d'un collègue, l'utilisation d'un spa ou d'une salle de séminaire. «Nous formons un petit cœur bien soudé», résume la présidente.

Objectif: se fédérer plus largement

Diversifiée, l'offre d'hôtels de la section contente toutes les catégories de clientèle et de confort, y compris pour les groupes et les entreprises, en plaine comme en montagne. Le but est de maintenir la saine collaboration qui existe déjà en station, mais aussi de dynamiser la section plus largement. «Nous avons tout intérêt à travailler ensemble et pourrions faire davantage pour élever le taux de participation au niveau de l'association.»

Défi: augmenter le nombre de lits

Si le parc hôtelier est plutôt stable depuis une dizaine d'années, il est en perte de vitesse par rapport aux autres types d'héberge-

ment. C'est pourquoi l'idée de créer un grand complexe à l'occasion de la rénovation du Centre sportif de Champéry est dans l'air. «Nous sommes partagés sur cette question. Je suis plutôt d'avis de soutenir plusieurs petites structures que de miser sur un projet mammoth qui finira par casser les prix pour survivre», commente Lara Berra.

Projet: adaptation au changement climatique

Représentés au sein de l'organe touristique Région Dents Du Midi, les hôteliers sont impliqués dans les réflexions stratégiques. Avec d'autres acteurs touristiques, ils ont signé la charte d'engagement «Visions et Objectifs 2050», qui milite pour un tourisme durable, actif tout au long de l'année. La diversification des activités est essentielle pour ces stations de basse altitude, menacées par le réchauffement climatique. L'amélioration de la liaison ferroviaire Aigle-Champéry, dans le cadre du projet AOMC 2030, représente un pas décisif dans cette direction.

La section en bref

Présidente: Lara Berra

Vice-président: Thomas Lock

Nombre d'hôtels (membres): 20

Nombre de lits: 11 16

Année d'organisation de la dernière AG cantonale: 2017

Saas-Fee/Saastal

Cohésion au beau fixe, engagement à améliorer



Lors de l'événement «Parcours gastronomique nostalgique», les hôteliers et restaurateurs de la région servent des plats d'antan en portions dégustation.

Autrefois, les communes de Saas-Grund, Saas-Almagell et Saas-Fee avaient chacune leur propre association hôtelière. Il y a 20 ans, elles ont fusionné pour former la section des hôteliers de Saas-Fee/Saastal. Aujourd'hui encore, presque tous les établissements de la vallée de Saas sont membres de l'Association hôtelière du Valais (AHV). Comme partout ailleurs, l'hôtellerie ressent les effets du franc fort et doit faire face à la hausse des prix des fournisseurs, tandis que les clients potentiels tentent de négocier le prix des chambres...

Objectif: poursuivre et renforcer la bonne collaboration

La cohésion entre les hôteliers du Saastal est très bonne: «Nous nous entraînons en échangeant du matériel ou du personnel si nécessaire et en transférant les clients en cas de surréservation. Nous nous soutenons également lorsqu'un collègue traverse une période difficile», explique le président de la section Klaus Habegger.

La section s'engage aussi activement au sein de la commune et défend les intérêts des hôteliers auprès des autres organisations touristiques, comme par exemple les remontées mécaniques. «Nous sommes bien accueillis et pris au sérieux; nous pouvons exprimer nos besoins, apporter des idées et participer aux décisions», se réjouit Klaus Habegger, qui s'investit également dans le comité cantonal de l'AHV.

Défi: des logements pour les employés

Comme ailleurs dans le Haut-Valais, il manque des logements abordables pour le personnel hôtelier. Deux raisons expliquent cette pénurie de logements: d'une part, de nombreux appartements ont été réaffectés, soit en résidences secondaires, soit en

«Serviced Apartments»; d'autre part, de nombreux employés de la Lonza se sont installés dans la vallée en tant que locataires permanents.

Projet: mobiliser les membres

Autrefois, la fixation des prix minimaux par catégorie d'étoiles était un thème rassembleur, qui attirait les hôteliers à l'AG. Aujourd'hui, le dynamic pricing a remplacé ces listes de prix annuelles rigides, et les réservations se font souvent jusqu'à deux ans à l'avance, avec un tarif fixé dès la confirmation.

La section Saas-Fee/Saastal cherche désormais de nouvelles solutions pour mobiliser ses membres. «Nous allons organiser un sondage en ligne pour connaître les besoins et attentes de nos membres.» Par ailleurs, les exploitants des «Serviced Apartments», issus de la transformation de petits hôtels familiaux, doivent être intégrés en tant que nouveaux membres.

La section en bref

Président: Klaus Habegger

Membres du comité: Jürgen Frerk, Claudio Zurbruggen, Eva Zurbruggen, Fabian Zurbruggen, Sabrina Zurbruggen

Nombre d'hôtels (membres): 44

Nombre de lits: 2000

Année d'organisation de la dernière AG cantonale: 2011

Exprimer sa reconnaissance avec Staffdeals

Un rabais de 50% dans plus de 500 hôtels en Suisse: c'est l'avantage exclusif dont bénéficient les personnes qui travaillent dans l'hôtellerie. Une action non seulement positive pour l'attrait de notre branche, mais aussi gratifiante et inspirante pour celles et ceux qui y travaillent.



Un week-end à la montagne ou au bord d'un lac, une escapade spontanée en ville ou, tout simplement, la curiosité de visiter un autre établissement: les petites pauses ont un grand impact. Elles donnent de l'énergie et ouvrent de nouvelles perspectives tout en renforçant l'attachement à la branche. C'est là qu'intervient l'offre Staffdeals, un avantage exclusif pour le personnel des membres d'HotellerieSuisse, qui donne accès à des nuitées à prix réduit dans les établissements participants et vous aide à vous positionner en tant qu'employeur attrayant.

Détente et motivation du personnel

Grâce à Staffdeals, votre personnel explore de nouvelles régions, découvre des établissements inspirants et se met à la place de l'hôte. Il bénéficie d'un rabais de 50% sur le tarif journalier dans tous les établissements participants, soit plus de 500 actuellement. Non seulement cette offre améliore le bien-être, mais elle enrichit aussi les expériences vécues du côté «client», donnant un regain de motivation et des idées neuves pour le quotidien professionnel.

Un avantage social qui fidélise

Staffdeals profite tant au personnel qu'aux établissements. En proposant des prestations supplémentaires à ses équipes, on leur témoigne son estime tout en gagnant en attractivité. En effet, de tels avantages sociaux constituent une option intéressante pour revaloriser le salaire et fidéliser davantage les travailleurs de notre branche. Au vu de la situation actuelle, cela est essentiel pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et accroître son attrait en tant qu'employeur.

Comment en profiter

L'utilisation de Staffdeals est simple: les membres de l'association peuvent s'inscrire gratuitement sur le site d'HotellerieSuisse et proposer directement des conditions attrayantes à leur personnel. De son côté, celui-ci peut parcourir les établissements participants sur le portail Staffdeals et profiter du rabais de 50% en fonction des disponibilités. La réservation s'effectue en toute simplicité par e-mail, directement auprès de l'établissement sélectionné. Afin d'éviter tout abus, un modèle d'e-mail officiel élaboré par HotellerieSuisse doit être utilisé et la demande envoyée via l'adresse e-mail de l'employeur.

Avec Staffdeals, nous pouvons contribuer concrètement à la promotion de l'attrait de la branche suisse de l'hébergement. Profitez donc vous aussi de l'occasion d'offrir une plus-value gratifiante à votre personnel avec l'avantage social Staffdeals. Dans notre branche en particulier, de telles prestations supplémentaires offrent de nombreuses possibilités de motiver son équipe et de fidéliser les talents à long terme.

Pour en savoir plus sur Staffdeals:



hotelleriesuisse.ch/fr/staffdeals

«Les métiers du plaisir», c'est parti!

Pour casser les clichés et présenter la réalité actuelle de leur secteur, l'Association hôtelière du Valais (AHV) et GastroValais ont lancé une campagne de communication basée sur des portraits authentiques.

Les métiers de l'hôtellerie-restauration souffrent d'un déficit d'image auprès de la population valaisanne, associé à la pénibilité des horaires et à des salaires bas. Pourtant, selon une étude récente menée par l'Institut Tourisme de la HES-SO Valais, celles et ceux qui les exercent y trouvent de nombreux points positifs. Qu'est-ce qui les fait vibrer? Des professionnels enthousiastes témoignent dans le cadre d'une campagne de vidéos et affiches, intitulée «Les métiers du plaisir». La restauratrice Jennifer Favre et l'hôtelier Sebastian Schmid inaugurent cette série, diffusée sur deux ans via de multiples supports en Valais.

La promotion de la branche me tient à cœur

«M'engager pour la promotion de la branche, c'est une évidence! Ce thème me tient à cœur. Il faut arrêter de dire que ce secteur exploite les gens. Bien sûr, le métier est dur, mais il est tellement varié, gratifiant et créatif. J'ai ouvert mon restaurant à Riddes après 28 années dans l'hôtellerie, un secteur où j'ai appris l'importance de l'accueil.

Ma plus grande satisfaction, c'est de voir un client ronchon repartir avec le sourire. Ce plaisir de faire plaisir à travers un service impeccable, je le transmets aussi aux jeunes apprentis que je forme à l'hôtel-école de Crans-Montana, dans le cadre du CFC de gestionnaire en hôtellerie et intendance.

Cette campagne me fait indirectement de la publicité, même si ce n'est pas ma motivation principale. Certains clients ont repéré mon visage sur les affiches, mais je n'ai pas constaté d'augmentation de fréquentation.»



Jennifer Favre
Ô Fondue Caquelon, Riddes

L'union fait la force

«Cette campagne est une excellente initiative, voilà pourquoi j'ai spontanément accepté lorsqu'on me l'a proposée. Redorer l'image des métiers de notre branche constitue pour moi une grande source de motivation: notre activité est variée et passionnante. Le fait de jouer le rôle principal sur un plateau de tournage a été un véritable défi et m'a procuré un immense plaisir.

Les hôtes qui se déplacent en transports publics me racontent régulièrement qu'ils m'ont aperçu sur les panneaux publicitaires. Beaucoup connaissent désormais mon nom sans que je me présente. Mon équipe trouve cette vidéo également géniale.

Changer une image demande beaucoup de persévérance. C'est un marathon et il y a beaucoup d'histoires à raconter. J'encourage donc tous les membres de l'AHV à participer à cette campagne: ensemble, nous sommes plus forts!»



Sebastian Schmid
Hôtel Glocke, Reckingen



Découvrez et
partagez les vidéos!



metiershotelresto.ch/valais

Pour des conditions-cadres équitables

Ces dernières années, les formes d'hébergement à court terme se sont multipliées. Ces structures proposent souvent les mêmes prestations que les hôtels, sans pour autant être soumises aux mêmes règles en matière d'hygiène, de sécurité ou de fiscalité. Cette situation crée une concurrence déloyale: l'hôtellerie ne peut pas jouer à armes égales et en souffre directement.

Deux solutions existent pour rétablir l'équilibre: soit alléger les normes imposées à l'hôtellerie, soit demander que la parahôtellerie respecte les mêmes exigences. Depuis des années, notre association plaide pour une harmonisation, mais les autorités restent sourdes et les contraintes continuent d'augmenter.

«Ce n'est pas une question d'opposition à la parahôtellerie, mais de justice économique et réglementaire.»

Par ailleurs, l'essor de ces hébergements réduit la disponibilité des logements à long terme, aggravant la pénurie sur le marché et stimulant les lits froids à l'année. Il est temps d'ouvrir un véritable chantier politique pour rétablir des conditions-cadres équitables et durables pour tous les acteurs du secteur.



Lara Berra
Co-présidente AHV



Olivier Andenmatten
Co-président AHV

➡ Nouveau visage au comité suisse

Le comité exécutif d'HotellerieSuisse vient d'accueillir un nouveau membre. Lors de l'assemblée des délégués du 25 novembre dernier à Lausanne, trois candidats briguaient le poste du sortant Patrick Hauser. C'est Daniel Grünenfelder, hôtelier de Bad Ragaz, qui a remporté cette élection. Dès janvier 2026, il siègera au comité et reprendra les mandats de son prédécesseur (comité de l'Union patronale suisse UPS, CCNT, Commission du droit du travail CDT).

➡ Piscines: à vous de contrôler!

Depuis septembre 2025, sur décision du Conseil d'État, les analyses microbiologiques et chimiques des eaux de baignade ne sont plus effectuées par le Canton. Chaque hôtel concerné doit mettre en place un plan de prélèvement répondant aux exigences de la branche et s'adresser à un laboratoire privé pour effectuer les analyses. L'AHV a obtenu un prix préférentiel avec rabais de 30% pour ses membres auprès du laboratoire Valmonas de Steg, qui assure un service bilingue. Pour demander une offre personnalisée: 079 533 15 66 ou info@valmonas.ch

➡ Le programme durabilité continue

Face au succès du «Soutien en durabilité», qui a déjà profité à une trentaine d'hôtels en 2025, l'AHV prévoit de poursuivre le programme et de le développer en 2026. Elle va offrir de nouvelles prestations à ses membres afin qu'ils puissent se conformer aux nouvelles exigences de la classification HotellerieSuisse et profiter d'aides pour des audits énergétiques, notamment. Elle mettra également en place un guichet pour répondre à toutes les questions qui concernent le développement durable. Des informations détaillées à ce sujet seront diffusées via nos différents canaux de communication en janvier 2026.



Fermeture des bureaux du 22.12.2025 au 05.01.2026.
Pour vos messages: info@vs-hotel.ch

Edition: Association Hôtelière du Valais
Rue Pré-Fleuri 6, 1950 Sion, tél. 027 327 35 10
info@vs-hotel.ch — www.vs-hotel.ch — www.booking-valais.ch

Textes: Geneviève Hagmann, Myriam Holzner