



# emploi

## Dix ans de formation à l'excellence

**Le Campus genevois de haute horlogerie est devenu l'épicentre de la formation horlogère et métiers d'art en Suisse romande. Focus.**

**Iris Mizrahi**  
Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) Genève

La belle histoire commence par le cursus d'opérateurs en horlogerie composé d'un modeste contingent de six jeunes. D'abord situé dans les locaux de l'une des marques du groupe Richemont, le Campus genevois de haute horlogerie (CGHH) se déploie dès 2016 dans un bâtiment flambant neuf à Vernier (GE).

D'autres formations s'ajoutent à son catalogue, notamment dans l'émail et la gravure, fragiles métiers d'art sauvés de la désuétude par une indéfectible confiance en la transmission d'un savoir-faire artisanal.

**La montre et l'école**  
«L'école est un rouage central au sein du groupe Richemont. En matière d'apprentissage bien sûr, mais aussi comme facilitatrice de solutions, explique Damien Gisler, responsable du CGHH. Véritable

noeud diplomatique entre les marques, l'école reçoit une multitude de sollicitations lorsqu'il s'agit de mettre en place des formations spécifiques à l'attention de spécialistes pour la fabrication de produits spécifiques.»

Autre accomplissement notoire pour la volée 2022 et à l'occasion de cette date anniversaire: la fabrication d'une montre école, concrétisation des savoir-faire dans tous les ateliers de l'école.

«Mouvement, micromécanique, assemblage, emboîtement, aigüillage, horlogerie, émail et gravure, tous les apprentis ont contribué à l'élaboration de cette montre, s'enthousiasme le responsable. La pièce reflète l'identité de l'école et sa volonté de transmission.»

### De l'AFP aux études supérieures

Avec un penchant immodéré pour l'emboîtement de Lego et un père collectionneur de montres, Léa Briffaut semblait prédestinée à évoluer dans le domaine horloger. Quelques stages confirmeront cette inclination. Et c'est au CGHH qu'elle effectuera, dès sa sortie de l'école obligatoire, son apprentissage d'opératrice en horlogerie.

«J'ai découvert le luxe d'une formation où tout est mis en place pour qu'on puisse travailler dans les meilleures conditions possibles», se souvient la jeune femme.

Son AFP en poche, elle veut à tout prix poursuivre ses études. Léa postule à l'École d'horlogerie alors qu'il n'existe pas de passerelle pour la formation d'horlogère de production. Volontaire,

elle persiste, passe les tests de micromécanique et force la porte d'entrée de la deuxième année du CFC. C'est une première. À la rentrée prochaine Léa entamera à 19 ans sa formation de technicienne ES. «Et ensuite, je serai ingénieure, se profile-t-elle avec assurance. J'ai envie de créer mes propres montres, mon design. Et de rendre fiers mes parents.»

### Un temps pour apprendre

Issu de la première volée des AFP du CGHH en 2012, Loïc Lopez est parrainé par la marque Van Cleef & Arpels. «La formation était nouvelle et correspondait à mes compétences», se remémore Loïc qui est engagé par cette même marque dès la réussite de son diplôme.

Après quelques années au poste d'opérateur en horlogerie, il veut découvrir d'autres secteurs comme les mouvements grandes complications, le SAV ou le management pour lesquels un CFC est requis. Il entame alors le processus de l'article 32 avec la bénédiction et l'appui de sa direction. Un luxe puisqu'il peut suivre les cours des apprentis horlogers et bénéficier de temps pour réviser sa pratique au Campus.

«C'est une chance, reconnaît le jeune homme. Car les examens théoriques, en particulier la physique, c'était difficile. Mais les formateurs savent comment nous accompagner. J'ai été très bien préparé. L'AFP m'a permis d'entrer à mon rythme dans mon domaine de prédilection. Et j'aimerais continuer à travailler pour la marque qui m'emploie depuis le début de l'aventure.»



**Ci-dessus: Léa Briffaut et Loïc Lopez retrouvent les ateliers du Campus genevois de haute horlogerie, à Vernier, où ils ont été formés. Ci-contre: une apprentie graveuse à l'œuvre.**

PHOTOS: IRIS MIZRAHI/OFPC-SISP



### Le premier guide de gravure

Le CGHH publie la première édition d'un guide méthodique de la gravure à la main, répertoriant toutes ses techniques et pratiques théorisées en passant par l'histoire de cet art séculaire.

«Ce chantier colossal représente six ans de travail, relève Quentin Bogouslavsky, maître graveur au



Campus. En éditant ce support méthodologique, notre volonté n'est autre que celle de pérenniser un métier d'art et de prestige.» L'ouvrage sera verni à l'occasion des dix ans du CGHH, début septembre. Les 82 apprentis diplômés s'y retrouveront pour célébrer l'institution qui les a formés. **IMI**

## Le piège du télétravail à long terme

### L'œil du pro

**Vincenzo Ganci**  
Executive Search Partner



Le développement technologique et la connectivité numérique posent la question: avons-nous vraiment besoin d'être ensemble, dans un bureau, pour accomplir notre travail? La période de (semi-)confinement durant la pandémie de Covid-19 nous offre un début de réponse.

Nous avons appris qu'un grand nombre d'entre nous n'ont pas besoin d'être réunis avec des collègues en un seul lieu pour accomplir notre travail. Des individus et des équipes peuvent être performants tout en étant entièrement distribués à leur domicile. Les organisations peuvent

ainsi réduire ou éliminer des coûts d'infrastructure, engager et profiter des talents partout dans le monde, sans se soucier de leur relocalisation, voire les recruter là où le coût de la main-d'œuvre est plus bas ou les compétences recherchées disponibles. Les employés et employés bénéficient d'une totale flexibilité géographique, éliminent les trajets pendulaires - et leur impact environnemental - et améliorent leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Bingo! Le problème est que toutes les activités et tous les secteurs ne se prêtent pas au télétravail à égale mesure: restauration, hôtellerie, commerce de détail, transports, services à la personne, santé, production lourde, agriculture et j'en passe.

Le télétravail a engendré un clivage supplémentaire entre une partie du secteur tertiaire et les autres. Et du coup fonctionne comme un

aspirateur à compétences d'un monde sans possibilité de télétravail vers un autre où le télétravail est envisageable. Ne soyons donc pas surpris si notre restaurant préféré n'a plus assez de personnel pour assurer les services de midi et du soir, si le nombre de couverts a été réduit, ou si l'attention portée aux clients est moins professionnelle. En revanche, nous aurons beaucoup plus d'influenceurs prêts à sanctionner ces mauvaises expériences sur les réseaux sociaux, confortablement installés sur leur canapé en télétravaillant.

Nous ne sommes et n'avons aucune prétention à être des sociologues. Le télétravail accélère cette conversion, poussée aussi par la requête légitime de plus de confort et plus de sens. Il nous semble pourtant évident qu'un monde du travail exclusivement virtuel ne peut pas exister.

Une autre conséquence du télétravail est la possibilité d'accéder à un bassin de ressources plus large, maintenant que les limites physiques ne sont plus présentes. Avons-nous vraiment besoin d'un comptable ou d'un informaticien basés en Suisse? À parité de compétences, on peut désormais recruter dans un pays à coûts moins élevés.

Finalement, ne regardons pas uniquement les opportunités, mais veillons aux conséquences négatives de cette nouvelle tendance, dont la plus importante, à notre avis: perdre la mesure première de notre qualité d'être humains, celle de la dimension sociale, du service, de la collaboration, de la cocréation, du partage et du vivre ensemble. Donc oui, nous avons aussi besoin d'être ensemble pour humaniser notre activité professionnelle.

www.gancipartners.ch

### Salaires

#### Pas de hausses astronomiques, dit le patronat

Dans un entretien diffusé dimanche par la «NZZ am Sonntag», le président de l'Union patronale suisse (UPS) Valentin Vogt juge irréalistes les demandes de hausses de salaires des syndicats d'employés. «Lorsque les syndicats attisent l'attente que chacun obtienne 5 à 6% d'augmentation, c'est de la poudre aux yeux», lance-t-il. Le responsable explique qu'après la pandémie de Covid-19, de nombreuses entreprises n'ont pas les capacités financières pour des hausses de salaire généralisées. En outre, il estime que les effets de la guerre en Ukraine vont se faire sentir encore longtemps et il dit s'attendre à un ralentissement économique.

**FBR avec ATS**

### Formation

#### Succès pour les cours de français au bord du lac

La fréquentation des cours de français gratuits organisés durant l'été par la Ville de Lausanne à Vidy-Plage a atteint un nouveau record. Entre le 11 juillet et le 12 août, 437 personnes se sont rendues au bord du lac pour suivre un ou plusieurs des 24 cours dispensés dans une ambiance décontractée. La fin des restrictions sanitaires, une météo très ensoleillée, mais aussi la guerre en Ukraine et la situation en Afghanistan ont exercé une influence notable sur la fréquentation. Parmi les participants, une majorité de femmes ukrainiennes et d'hommes afghans. Proposés depuis 13 ans par la Ville de Lausanne et son Bureau lausannois pour les immigrés (BLI), ces cours offrent une première initiation à la langue française. **ATS**

