



**CONVENTION PATRONALE**  
*de l'industrie horlogère suisse*

---

# **RÉFORME DES MÉTIERS HORLOGERS**

---

*SYNTHÈSE DES TRAVAUX  
ET ÉTAT DES APPRENTISSAGES DANS LA BRANCHE*

*Service « Formation professionnelle »*

*La Chaux-de-Fonds  
mars 2015*

# RÉFORME DES MÉTIERS HORLOGERS : AVANT-APRÈS

## NOUVELLES DÉSIGNATIONS

La réforme des métiers CP a impliqué des changements en profondeur pour les apprentissages de 2, 3 ou 4 ans. En plus des nouvelles filières d'apprentissage qui ont été créées, on compte désormais de nouvelles désignations notamment pour l'horloger.

### Métiers du mouvement

<b>Nouveaux titres</b>	<b>Anciens titres</b>	<b>Durée</b>
Opérateur/Opératrice en horlogerie AFP	domaine spécifique Assemblage <i>pas de métier dans le domaine spécifique de l'assemblage</i>	2 ans
	domaine spécifique Réglage Certificat CP d'opérateur en horlogerie, option spiraux	
Horloger/Horlogère de production CFC	CFC d'horloger praticien	3 ans
Horloger/Horlogère CFC	domaine spécifique Rhabillage CFC d'horloger dans le domaine professionnel du rhabillage	4 ans
	domaine spécifique Méthodes industrielles CFC d'horloger dans le domaine professionnel de l'industrie	

### Métiers de la micromécanique

Dessinateur/Dessinatrice en construction microtechnique CFC (avec 2 orientations à choix)	CFC de dessinateur-constructeur en microtechnique	4 ans
Micromécanicien/Micromécanicienne CFC (avec 4 orientations à choix)	CFC de micromécanicien	4 ans

### Métiers de l'habillage

Polisseur/Polisseuse AFP	CFC de polisseur	2 ans
Termineur/Termineuse en habillage horloger CFC	CFC de termineur en habillage horloger	3 ans

## NOUVEAUX CONTENUS

7 métiers complètement rénovés comptabilisant 13 filières de formation en tout. Une panoplie de métiers au goût du jour qui s'articulent autour de contenus de formation mieux adaptés à la réalité du monde industriel.

Métiers du mouvement	
<b>Opérateur/Opératrice en horlogerie AFP</b> (et ses deux domaines spécifiques)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouveau métier avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), d'une durée de 2 ans</li> <li>• Apprentissage axé sur la pratique destiné prioritairement aux jeunes, habiles de leurs mains, mais avec des difficultés scolaires</li> <li>• Domaine spécifique en <u>Assemblage</u> adapté aux opérations de série sur les lignes de production</li> <li>• Domaine spécifique en <u>Réglage</u> : intégré comme filière à part entière dans ce métier (enseignement dispensé auparavant dans le centre de formation privé « Ecole de réglage »)</li> <li>• Possibilité de poursuivre la formation au niveau CFC (→ Horloger de production) après l'obtention de l'AFP</li> </ul>
<b>Horloger/Horlogère de production CFC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement des compétences professionnelles</li> <li>• Connaissances approfondies des processus de production</li> <li>• Renforcement des compétences analytiques sur les défauts et dysfonctionnements des mouvements et composants de l'habillage</li> </ul>
<b>Horloger/Horlogère CFC</b> (et ses deux domaines spécifiques)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les deux domaines spécifiques donnent des compétences renforcées dans des secteurs clés de l'entreprise (en particulier le laboratoire et le service après-vente)</li> <li>• Domaine spécifique <u>Rhabillage</u> : compétences mieux définies dans la réparation de montres et de pendules sur un retour de marché</li> <li>• Domaine spécifique <u>Méthodes industrielles</u> : compétences approfondies dans l'analyse et la recherche d'optimisation des processus de production</li> </ul>
Métiers de la micromécanique	
<b>Dessinateur/Dessinatrice en construction microtechnique CFC</b> (et ses 2 orientations)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux nouvelles orientations à choix dès la 3<sup>e</sup> année : <u>Etampes/moules</u> et <u>Prototypes</u>. Deux orientations en cohérence avec celles du métier de micromécanicien CFC</li> <li>• Adaptation des objectifs de formation aux nouvelles technologies du dessin 2D/3D</li> <li>• Compétences dans la gestion de projet</li> </ul>
<b>Micromécanicien/Micromécanicienne CFC</b> (et ses 4 orientations)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quatre nouvelles orientations à choix dès la 3<sup>e</sup> année : <u>Fabrication de pièces sur machine CNC</u>, <u>Etampes/moules</u>, <u>Prototype</u>, <u>Décolletage</u></li> <li>• L'orientation <u>Décolletage</u> est inédite dans un métier horloger</li> <li>• Polyvalence du métier dont les compétences servent d'autres secteurs de la microtechnique : biomédical, robotique, aéronautique,...</li> </ul>

## NOUVEAUX CONTENUS (suite)

<b>Métiers de l'habillage</b>	
<b>Polisseur/Polisseuse AFP</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abolition de l'ancien « Polisseur CFC » pour une adaptation à une AFP sur 2 ans : repositionnement du métier en tant qu'activité basée sur l'exécution d'une tâche</li><li>• Apprentissage axé sur la pratique destiné prioritairement aux jeunes, habiles de leurs mains, mais avec des difficultés scolaires</li><li>• Possibilité de poursuivre la formation au niveau CFC (→ Termineur en habillage horloger) après l'obtention de l'AFP</li></ul>
<b>Termineur/Termineuse en habillage horloger CFC</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compétences en polissage sur machines automatisées</li><li>• Vu comme le perfectionnement du polisseur : ses connaissances spécifiques le rendent davantage polyvalent</li></ul>

---

## CONTEXTE

---

### POURQUOI RÉFORMER LES MÉTIERS ?

L'entrée en vigueur de la Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) le 1<sup>er</sup> janvier 2004 a posé les bases de la politique fédérale en matière de réglementation et de surveillance de la formation professionnelle. Celle-ci a pour but général de suivre l'évolution du monde professionnel afin de répondre aux nouvelles exigences des différents secteurs de l'économie.

Parmi les grands axes de la mise en œuvre de la LFPr, le plus important concerne la révision des quelque 300 métiers. Appelées ordonnances sur la formation professionnelle initiale, elles doivent remplacer à terme tous les règlements d'apprentissage existants. La mise en œuvre de la LFPr apporte trois nouveaux éclairages importants :

- La notion d'examen de fin d'apprentissage a disparu au profit de la notion de **procédures de qualification**. Celles-ci valident des compétences basées sur des objectifs d'enseignement précis, fixés dans l'ordonnance de chaque métier.
- La création de nouveaux métiers d'une durée de 2 ans sanctionnés par une **attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)**, comme alternative au certificat fédéral de capacité (CFC).
- Une meilleure définition des rôles entre les trois partenaires de la formation, soit la Confédération, les cantons et les **organisations du monde du travail appelées OrTra**. Ces dernières sont davantage impliquées dans les discussions et prennent le lead des opérations dans les travaux de réforme.

### LE RÔLE DE LA CONVENTION PATRONALE EN TANT QU'ORTRA

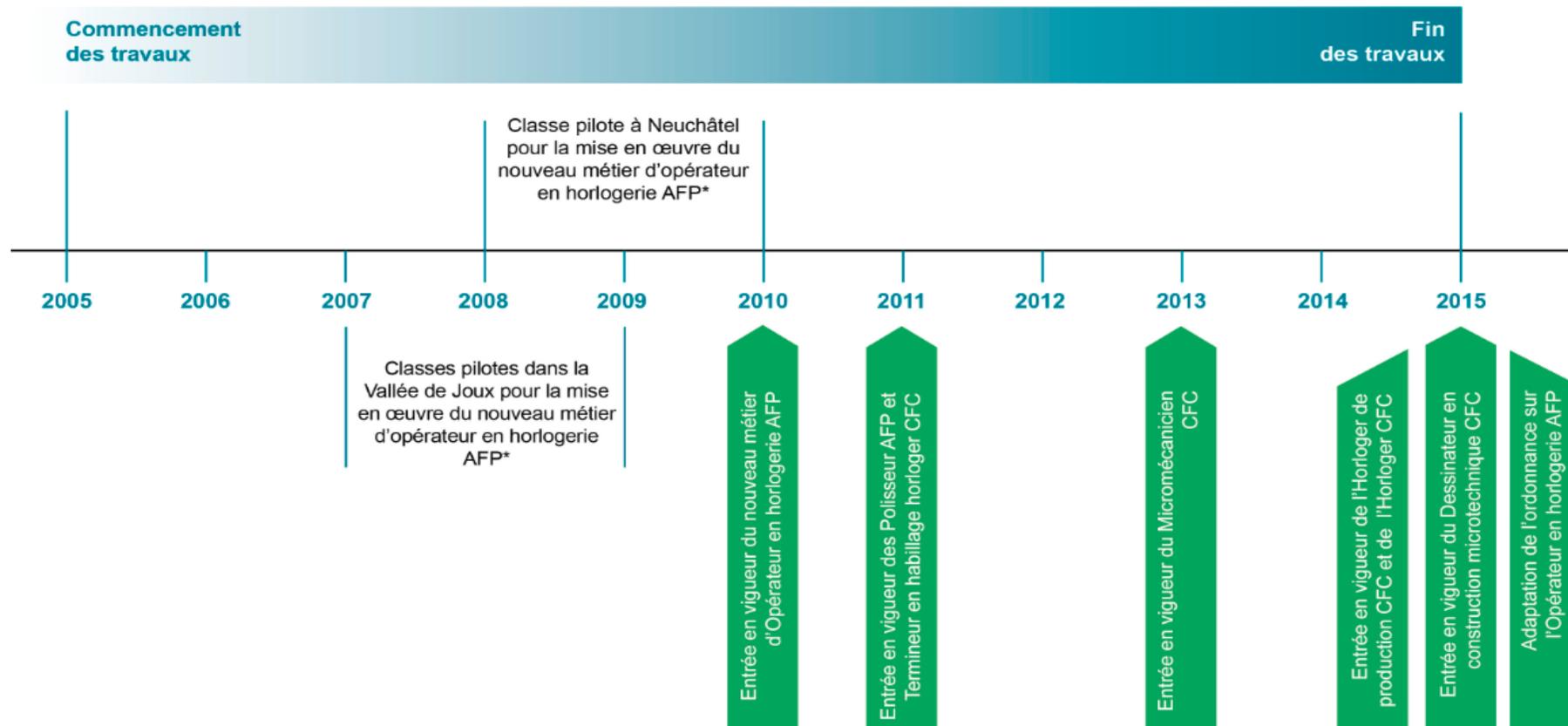
La Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) agit en tant qu'Organisation du monde du travail (OrTra) en matière de formation. A ce titre, elle remplit l'une de ses principales missions en tant qu'interface privilégié entre le monde de l'industrie et les autorités fédérales compétentes. L'entrée en vigueur de la LFPr a poussé la CP à réformer tous les métiers dont elle a la responsabilité. Pour mener à bien ces travaux, la CP s'est fixé trois objectifs principaux :

1. Assurer une cohérence dans toute la panoplie des métiers de l'industrie horlogère.
2. Adapter les formations à la réalité des entreprises et à leurs besoins.
3. Favoriser la formation en entreprise (dite duale).

Dans ce cadre, la LFPr a permis à la CP d'identifier les nouveaux besoins en formation dans le domaine horloger et microtechnique, ce qui a impliqué dans certains cas la création de nouvelles filières et, dans d'autres, le réajustement des objectifs de formation par une nouvelle désignation du métier.

# TIMELINE

## TRAVAUX DE RÉFORME ET ENTRÉE EN VIGUEUR DES NOUVELLES ORDONNANCES



\* En tant que nouveau métier, l'opérateur en horlogerie AFP a été testé dans le cadre de classes pilotes. Les apprentis issus de ces classes ont reçu leur titre avant que l'entrée en vigueur du métier ne soit promulguée officiellement le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Puis, dans un souci de cohérence, l'ordonnance sur ce métier a été adaptée en 2015 en même temps que l'entrée en vigueur des autres métiers cousins (Horloger de production CFC, Horloger CFC).

### Bon à savoir

- En moyenne, les travaux de réforme d'un seul métier dure 2 à 3 ans ; ils sont pilotés par la CP et réunissent tous les partenaires de la formation (entreprises, cantons, Confédération).
- Les Commissions de réforme et les groupes de travail étaient composés d'entreprises représentatives des différents secteurs de la branche et des écoles techniques dispensant les formations horlogères.

---

## OBJECTIFS ATTEINTS

---

### COHÉRENCE DANS LA PANOPLIE DES MÉTIERS HORLOGERS

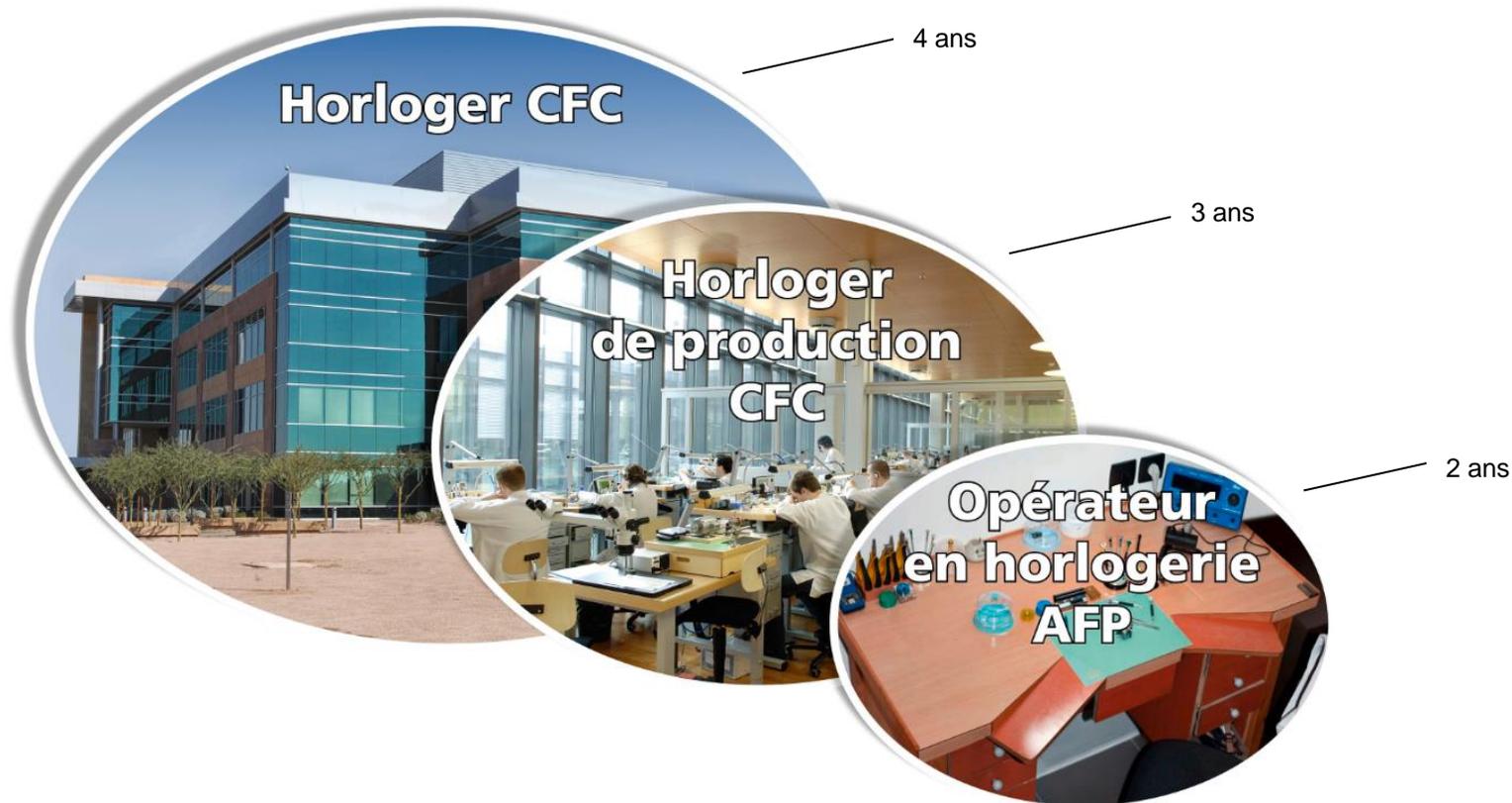
- De la conception des plans au réglage des mouvements, en passant par la fabrication des composants, chacune des étapes de l'élaboration d'un garde-temps dispose d'un métier qui lui est propre.
- Une « répartition des tâches » optimale entre métiers 2 ans et métiers 3 ou 4 ans : métiers 2 ans (AFP) axés sur la pratique, métiers 3 ans ou 4 ans (CFC) faisant appel à des connaissances plus approfondies des processus d'entreprise.

#### Conséquences

- ➔ pour les futurs apprentis : ouverture à tous les profils (y compris à ceux présentant des difficultés scolaires)
- ➔ pour l'industrie horlogère : employabilité d'un public très large, aux qualifications diverses, et en fonction des besoins recherchés.



## COHÉRENCE DANS LES MÉTIERS DU MOUVEMENT : LA REPRÉSENTATION VISUELLE DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



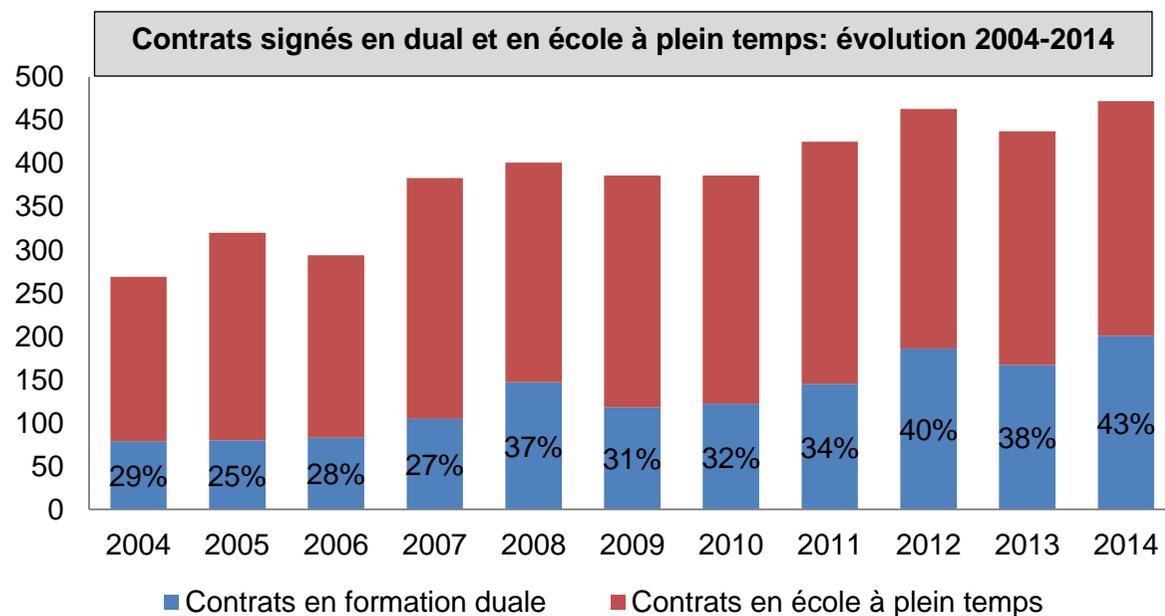
- **Opérateur en horlogerie AFP** : son environnement de travail se concentre sur l'établi pour y réaliser des opérations parfaitement maîtrisées ; il exécute ses tâches sous la responsabilité d'horlogers qualifiés.
- **Horloger de production CFC** : sa vision comprend l'atelier de production dans son ensemble ; il est amené à repérer les éventuels problèmes sur des chaînes de production.
- **Horloger CFC** : disposant d'une vision globale de l'entreprise, il en comprend les processus de production. Il est amené à réfléchir sur l'optimisation de certains secteurs (production, laboratoire, SAV).

## LES BESOINS DE L'INDUSTRIE SONT ENTENDUS

- **Tissu diversifié** : Le 79% de l'industrie horlogère et microtechnique est composé d'entreprises comptant moins de 100 collaborateurs, et le 67% en compte moins de 50. Les grandes manufactures de produit terminé côtoient des PME actives dans la sous-traitance. Leur réalité et leurs besoins sont très diversifiés. Quelles que soient leur taille et leur activité, les entreprises ont eu la possibilité d'exprimer, lors des travaux de réforme, leurs besoins en matière de compétences métier.
- **Augmentation des effectifs** : La dernière enquête de la CP sur les besoins en personnel, publiée en 2012, parlait d'une augmentation de 15% des effectifs d'ici 2016, soit 3'200 personnes à former. Pour atteindre cet objectif, la formation en entreprise, dite duale, devait être renforcée. En adaptant les métiers à la réalité des entreprises, la réforme encourage celles-ci à former davantage.

### Situation des apprentissages dans la branche

LE DUAL EST SUR LA BONNE VOIE : la formation en entreprise n'était que de 25% au début des travaux de réforme en 2005, elle a atteint 43% en 2014.



NOUVEAUX CONTRATS SIGNÉS : COMPARAISON RENTRÉE AOÛT 2013 – RENTRÉE AOÛT 2014

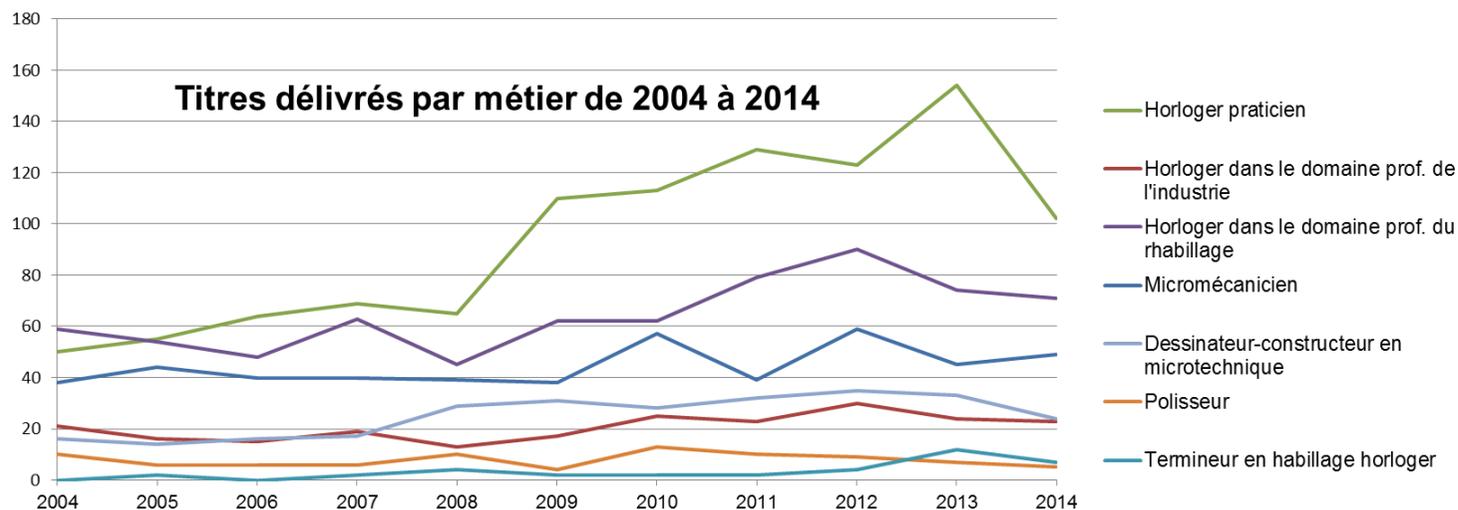
<u>Nouveaux contrats par métier</u>	2013	2014	Progression	Part du dual 2013→2014
Opérateur en horlogerie AFP	56	64	+ 8 (+ 14.3%)	80.4% → 84.4%
Horloger praticien CFC*	170	177	+ 7 (+ 4.1%)	38.2% → 39.0%
Horloger dans le domaine professionnel de l'industrie CFC*	21	23	+ 2 (+ 9.5%)	100% → 100%
Horloger dans le domaine professionnel du rhabillage CFC*	67	68	+ 1 (+ 1.5%)	16.4% → 13.2%
Micromécanicien CFC	81	87	+ 6 (+ 7.4%)	16.0% → 24.1%
Dessinateur-constructeur en microtechnique CFC*	31	30	- 1 (- 3.2%)	3.2% → 6.7%
Polisseur AFP	6	10	+ 4 (+ 6.7%)	100% → 100%
Termineur en habillage horloger CFC	5	13	+ 8 (+ 160%)	100% → 100%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>472</b>	<b>+ 35 (+ 8%)</b>	<b>38.2% → 42.6%</b>

\* Ces métiers apparaissent ici sous leur ancienne dénomination. L'entrée en vigueur des nouvelles ordonnances n'est intervenue qu'en 2015.

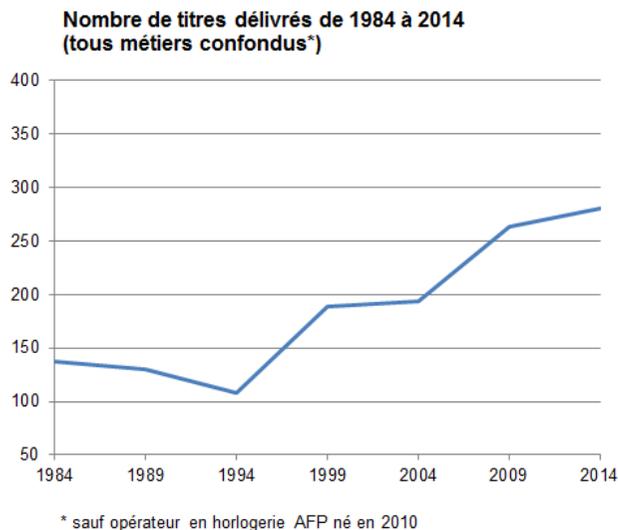
Commentaires

- Le nombre de nouveaux contrats ne cesse d'augmenter : en 2004 seuls 269 contrats étaient signés. L'évolution s'est faite progressivement depuis. Le chiffre de 472 atteint en 2014 est un nouveau record.
- L'augmentation du dual en 2014 est importante dans deux métiers réformés, l'opérateur en horlogerie AFP et le micromécanicien CFC.

## TITRES DÉCERNÉS : ÉVOLUTION SUR 10 ANS (MÉTIER PAR MÉTIER)



## TITRES DÉCERNÉS : ÉVOLUTION SUR 30 ANS



### Commentaires

- **De 1984 à 1994** : Effet retard dû à la grande crise horlogère, le nombre de diplômés baisse significativement.
- **De 1994 à 2004** : Signe de la confiance retrouvée dans le secteur et de son fort développement lié au renouveau de la montre mécanique, les métiers horlogers ont la cote.
- **De 2004 à 2014** : Période de forte croissance dans la branche, le nombre de diplômés repart fortement à la hausse.

**Bon à savoir** : En 30 ans, alors que les effectifs horlogers ont crû de 87% (de 31'000 à 58'000), le nombre de diplômés a, lui, augmenté de 140%.