

Les MBA, ces nids à projets

ENTREPRENEURIAT Ces formations destinées aux cadres sont fréquemment axées sur l'entrepreneuriat et rassemblent des profils d'horizons très divers. Un contexte propice à la création de nouvelles entreprises et aux collaborations entre étudiants

JULIE EIGENMANN
@JulieEigenmann

Un miroir intelligent qui analyse la forme de votre visage et vous recommande les lunettes qui vous conviennent, que vous pouvez ensuite essayer. C'est l'outil que nous présente fièrement Bastien Machi, l'un des cofondateurs de Brillens, au Centre médical d'Aubonne (VD). Mais le concept ne s'arrête pas là: les cofondateurs de la société ont développé cette solution pour permettre aux patients avec peu de moyens de commander directement leurs lunettes chez leur optalmologue, évitant ainsi les marges réalisées par les intermédiaires... pour une paire à un prix largement inférieur à celui du marché.

Le projet est né dans une classe, celle de l'EMBA de HEC Lausanne. Un MBA (Master in Business Administration) est un programme d'études supérieures axé sur la gestion, et son grand frère l'EMBA (Executive Master in Business Administration) est destiné à des cadres souvent plus expérimentés. Celui de HEC Lausanne contient un module d'entrepreneuriat. Et c'est là que tout a commencé pour Bastien Machi, ingénieur de for-

mation, Markus Williner, spécialiste en communication et marketing, Olivier Richoz, optalmologue, Luca Brotto, expert en chaîne d'approvisionnement, et Gabriel Tramaux, opticien, qui n'a pas suivi ce cursus mais a rejoint l'équipe par la suite.

Un optalmologue et des compétences marketing

«Tout a démarré en 2019. Nous allons commencer le module en entrepreneuriat et nous étions tous à la recherche d'une bonne idée, raconte Bastien Machi. Pendant une pause entre deux cours, Olivier nous a parlé d'un problème qu'il observait comme optalmologue: le prix des lunettes pour certains patients vulnérables. Il nous a expliqué qu'une patiente qui n'avait que l'AVS pour vivre avait été contrainte d'acheter une paire de lunettes progressives pour 1500 francs. Je ne connaissais pas du tout le secteur mais je travaille depuis longtemps dans l'industrie et ça m'a paru fou que ça puisse coûter aussi cher.»

Et c'est là que la mayonnaise prend: Bastien Machi, qui a de nombreux contacts en Chine, cherche une façon d'y faire fabriquer des lunettes de la meilleure

qualité possible. «Luca a lui travaillé sur la chaîne d'approvisionnement entre les différentes régions de Chine et la Suisse et Marcus a regardé comment nous pourrions communiquer là-dessus, détaille Bastien Machi. C'est comme ça que s'est fait le groupe. Nous ne nous connaissions pas avant.» Les membres de l'équipe

actuellement en Suisse romande, dans des centres médicaux et des cabinets d'optalmologie.

Les idées nées dans ce module de HEC Lausanne demeurent souvent théoriques, mais un tel cadre, comme celui du MBA de façon plus générale, reste un contexte propice à l'émergence de projets. «Notre équipe telle qu'elle est

férents horizons. Aujourd'hui, Brillens est toujours en lien avec HEC Lausanne.

Parmi les nombreuses autres institutions à proposer des MBA et EMBA en Suisse romande, certaines comptent des spécialisations en entrepreneuriat, au-delà d'un module. C'est notamment le cas de l'EU Business School (Genève et Montreux), de l'University of Business and International Studies à Genève (UBIS) et de la Business School Lausanne (BSL), qui offre une spécialisation en Business Transformation & Entrepreneurship.

Des candidats qui arrivent avec des projets

Si les MBA sont des terreaux fertiles pour l'éclosion de projets, c'est également parce que toujours plus de participants viennent y chercher cette impulsion. «Aujourd'hui, les candidats qui postulent pour faire un MBA viennent pour faire évoluer leur carrière ou pour faire une transition dans leur parcours, mais aussi souvent avec l'idée de lancer ou de booster un projet personnel», développe David Clavaz, doyen de la Business School Lausanne.

Les MBA représentent pour des entrepreneurs une opportunité de s'assurer de la viabilité de leur projet au contact des enseignants et des autres participants, eux aussi des professionnels avisés. Et dans une école comme la BSL, qui compte aussi des étudiants de bachelors et de masters, la collaboration va au-delà de celle entre étudiants de MBA. «Il arrive qu'un participant au MBA vienne avec un projet personnel et que des étudiants de master l'aident pour prendre part à son lancement, pour comprendre comment ça marche», détaille David Clavaz. L'école a un partenariat avec Incub&Co, un incubateur de projets créé par deux de ses alumni, pour proposer un environnement de travail et du conseil aux étudiants et diplômés.

De nombreuses écoles et formations en business encouragent la création d'entreprise, rappelle Felix Bühlmann, professeur de sociologie à l'Université de Lausanne et spécialiste des élites. «C'est peut-être encore davantage marqué dans les MBA, où les participants ont déjà des années d'expérience et peuvent être à la recherche de nouveaux défis professionnels comme celui-ci.»

«Notre équipe vient d'horizons tellement divers que nos chances de rencontre hors MBA auraient été quasiment nulles»

BASTIEN MACHI, COFONDATEUR DE BRILLENS

conservent cependant une activité professionnelle parallèle au projet.

Leur modèle, qui a fait peur à certains opticiens, fonctionne aujourd'hui notamment avec certains de ces professionnels indépendants comme partenaires, vers qui le miroir renvoie lorsque le choix restreint de Brillens – 36 paires de lunettes et aucune marque – ne permet pas de trouver son bonheur. Une dizaine de miroirs intelligents se trouvent

constituée vient d'horizons tellement divers que nos chances de rencontre hors MBA auraient été quasiment nulles, estime Bastien Machi. C'est grâce à ce mélange de profils que des spécialistes en logistique et en marketing ont rencontré un optalmologue. Il souligne aussi que ce module d'entrepreneuriat arrivant à la fin du programme, il permet d'avoir auparavant développé un langage commun entre ces experts de dif-

L'EXPERT

Tempêtes sur le monde du travail: l'après-covid



ALAIN SALAMIN
CONSULTANT EN RÉMUNÉRATION
ET EXPERT EXTERNE POUR LE
BUREAU VAUDOIS DE L'ÉGALITÉ

A l'image d'Unice, les tempêtes viennent de l'ouest. Trois déferlantes arrivant des Etats-Unis sont déjà en train de bouleverser fondamentalement notre monde du travail. La première nous a déjà atteints: la «grande mobilité». Avec le covid, le travail à distance est devenu une pratique courante et s'est implanté durablement. On table désormais sur deux ou trois jours par semaine hors du bureau, modifiant ainsi la nature du rapport à notre employeur.

La deuxième nous fait frémir: la «grande démission». Il n'a jamais été aussi facile de changer de job: avec le télétravail, il suffit d'une nouvelle adresse e-mail, ou presque! Nous avons bien moins besoin de déménager. Aux Etats-Unis, 3 à 4% de des travailleurs démissionnent chaque mois! Cela augure d'une guerre des talents sans précédent, encore amplifiée par la retraite en masse des baby-boomers.

Finalement, la troisième nous encercle: la «grande inflation». 7,5% aux Etats-Unis, 5,1% en Europe pour 2021. L'indexation concomitante des salaires n'est plus qu'une question de temps.

Il est donc temps de se réinventer, et voici quelques pistes à considérer. Tout d'abord, il convient de réaliser que l'entreprise, c'est avant tout de l'humain, et que dans le contexte actuel tous les employés peuvent avoir un pied sur le pas de la porte. Demandons-nous sans faux-fuyant: pourquoi restent-ils précisément? Quelle est notre réputation en tant qu'employeur? Notre culture est-elle inspirante? Nos managers stimulent? Nos conditions salariales attractives? Si nous n'y apportons pas de réponse précise et patente, on est à risque.

Le recrutement doit être au centre de nos préoccupations. Peut-être est-il temps de

changer de logique: arrêter de recruter pour des postes et d'enfermer les gens dans des boîtes vite obsolètes. A l'inverse, sélectionner des candidats pour leur métier et leur agilité à apprendre, et ensuite construire le job avec eux. Nous devons soutenir nos employés dans le renouvellement de leurs compétences, et notamment pour les nouvelles générations, leur permettre d'ajouter une ligne sur leur CV chaque année. Sommes-nous prêts?

Peut-être est-il temps de changer de logique: arrêter de recruter pour des postes et d'enfermer les gens dans des boîtes vite obsolètes

Si l'inflation augmente, et dans un marché très fluide, préparons-nous à devoir ajuster nos salaires. Comment? D'abord en se fondant sur des enquêtes salariales pour s'assurer de bien comprendre le marché. Ensuite, et avant d'augmenter le salaire de base, en utilisant les bonus de manière beaucoup plus stratégique, comme un «buffer» pour amortir l'impact de l'inflation, renforcer la performance d'équipe, et flexibiliser une partie de la masse salariale. On veut éviter de tailler dans le muscle au moindre retournement de conjoncture.

Enfin, les avantages annexes, dont la caisse de pension, sont souvent un poids mort qui pèse 30% des coûts salariaux. Il faut les revitaliser: offrir beaucoup plus de flexibilité, de pertinence, et les adapter aux besoins de nos employés.

Nous avons ici l'opportunité d'ouvrir la page la plus innovante de l'histoire des RH. Et dans le tumulte du monde, d'offrir des repères et du sens à nos employés. Bienvenue dans le grand huit du XXI^e siècle. ■

PUBLICITÉ

skyguide

beyond horizons

Devenez contrôleur.euse de la circulation aérienne dipl. ES Inscrivez-vous maintenant à notre formation

Exigences minimales pour les tests d'aptitudes:

- Maturité gymnasiale ou certificat fédéral de capacité (CFC)
- Agé.e de 18 à 30 ans
- Niveau B2 en anglais

A la fin de la formation, nous vous garantissons un emploi.

Assistez à nos séances d'information professionnelle en ligne: skyguide.ch/events

Plus d'informations: skyguide.ch/futur



BE A #GUARDIAN OF THE SKY