



État des lieux du SEFRI concernant la gestion des métiers rares dans la formation professionnelle initiale – conclusions à l'intention de la CTFP

A Situation initiale

1 Contexte

Le SEFRI a dressé le présent état des lieux en vue de la réunion de la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) du 18 mars 2026, l'objectif consistant à définir une orientation stratégique bénéficiant d'un large consensus au sein du partenariat de la formation professionnelle ainsi que des attentes communes concernant les métiers rares. Le document a été préalablement discuté et mis au net par le groupe d'accompagnement « Développement des professions » instauré par la CTFP.

Les métiers rares représentent une part importante de l'offre de formation professionnelle initiale. Dans la suite du document, le terme « métiers rares » désigne les professions qui décernent moins de 15 diplômes par an.

AFP (2018-2024) :

nombre total de professions :	57
dont professions décernant moins de 15 diplômes par an :	17 (= 30 %)
nombre de personnes concernées par an :	98 personnes (diplômes)

CFC (2018-2024) :

nombre total de professions :	183
dont professions décernant moins de 15 diplômes par an :	17 (= 24 %)
nombre de personnes concernées par an :	291 personnes (diplômes)

60 % des professions avec CFC délivrent moins de 100 diplômes par an et seules 12 professions (6 %) enregistrent plus de 1000 diplômes par an. En résumé, on constate que le système de la formation professionnelle initiale repose principalement sur des professions qui délivrent un nombre très faible, plutôt faible ou moyen de diplômes (voir illustration ci-dessous). À l'opposé, la grande majorité des apprentis (41 %) effectuent leur formation dans quatre professions (employé de commerce, assistant en soins et santé communautaire ASSC, assistant socio-éducatif ASE et gestionnaire du commerce de détail).

2 Problématique

Aspects positifs

- Les besoins des marchés de niche en main-d'œuvre qualifiée sont pris en compte (p. ex. luthier CFC).
- Les métiers rares permettent parfois de générer une forte valeur ajoutée (p. ex. graveur CFC, émailleur).
- Le patrimoine matériel et immatériel est préservé.
- La réparation d'objets est encouragée, dans un souci de durabilité.

Aspects négatifs

- Le nombre d'entreprises formatrices est restreint, la mobilité sur le marché du travail est relativement faible et il existe un risque accru de disparition de certaines formations professionnelles initiales (p. ex. typographe).

- Les organes responsables de métiers rares disposent souvent de ressources humaines et financières limitées. Il est donc difficile de garantir durablement le développement, la qualité et l'orientation stratégique des formations. À noter également les coûts que les métiers rares entraînent pour la Confédération en termes de personnel et de financement (forfaits).
- Les métiers rares impliquent des coûts d'encadrement et de mise en œuvre pour les cantons.

Il existe aussi toute une série d'activités professionnelles traditionnelles non réglementées (informelles ou non formelles¹) en dehors du système de la formation professionnelle initiale, dont certaines aspirent également à être intégrées dans ce dernier (p. ex. taxidermiste ; cadranographe).

Dans son manuel relatif au processus de développement des professions, le SEFRI définit différents critères d'analyse pour l'admission d'une nouvelle formation professionnelle initiale d'une branche donnée, notamment :

1. la délimitation claire du profil de qualification par rapport aux autres professions ;
2. le besoin avéré du marché du travail, avec un nombre suffisant d'entreprises prêtes à engager des personnes en formation ;
3. la garantie d'une offre suffisante en places d'apprentissage.

D'entente avec les cantons, le SEFRI part généralement du principe qu'il faut au moins 10 à 15 personnes en formation au niveau national pour créer une nouvelle formation professionnelle initiale ou pour doter une profession existante d'une nouvelle orientation. Ce seuil est trop élevé pour plusieurs professions artisanales traditionnelles, qui ne remplissent dès lors pas les critères. Il est en revanche relativement bas pour les professions non artisanales du secteur des services, qui constituent la majeure partie des nouvelles professions.

La question qui se pose donc est la suivante : quelle pratique et quels critères le SEFRI doit-il adopter en concertation avec les partenaires de la formation professionnelle par rapport aux métiers rares (nouveaux ou existants), et avec quel objectif ?

3 Bases légales

Dans un premier temps, le SEFRI définit les objectifs de la réglementation des professions. La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr ; art. 3, « Buts ») n'indique pas clairement les attentes du législateur en la matière. L'art. 19, al. 1, prévoit que le SEFRI édicte des ordonnances portant sur la formation professionnelle initiale « à la demande des organisations du monde du travail ou, au besoin, de son propre chef ». En outre, l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr, art. 13) précise :

1. les organisations du monde du travail [...] peuvent demander l'édiction d'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale ;
2. la demande doit être remise au SEFRI accompagnée d'une justification écrite ;
3. l'élaboration et la mise en vigueur des ordonnances sur la formation par le SEFRI présupposent la collaboration des cantons et des organisations du monde du travail ;
4. le SEFRI assure la coordination avec les milieux intéressés et les cantons et entre les milieux intéressés et les cantons. Si aucun accord n'aboutit, il se prononce en tenant compte de l'utilité générale pour la formation professionnelle et des éventuels accords conclus par les partenaires sociaux.

→ Les bases légales ne définissent pas de mandat clair. En cas de désaccord éventuel entre les parties, l'OFPr parle de « l'utilité générale pour la formation professionnelle ».

¹ L'étude *Forschungsmandat « traditionellen Handwerk »*, réalisée sur mandat du SEFRI et de l'Office fédéral de la culture, a identifié 170 compétences artisanales de nature informelle ou non formelle (cf. [l'étude en allemand, avec résumé en français](#), p. 30).

4 Quelle a été l'approche du SEFRI jusqu'à présent ?

Conscient de la problématique depuis longtemps, le SEFRI met déjà en œuvre une série d'instruments visant à réduire le nombre de métiers rares et à favoriser les synergies. Concrètement, il s'agit des mesures suivantes :

1. les formations professionnelles initiales qui ne sont plus demandées sont supprimées en accord avec les Ortra concernées ;
2. certaines professions sont regroupées (p. ex. hôtellerie-intendance, agriculture) ;
3. les spécialisations sont encouragées sous forme d'orientations ou de domaines spécifiques ;
4. les synergies sont exploitées grâce à l'édition d'ordonnances sur la formation professionnelle initiale portant sur des champs professionnels (p. ex. agriculture, construction de voies de communication, logistique, etc.).

B Orientations stratégiques

La situation initiale décrite ci-dessus montre que si les métiers rares apportent une contribution importante à la diversité et au patrimoine culturel de la formation professionnelle, ils placent également le système devant des défis considérables. Les champs de tension qui existent entre les besoins du marché du travail, les objectifs en matière de politique de formation et les ressources financières et organisationnelles ne sont pas toujours évidents à dissiper.

Dans ce contexte se pose la question de l'orientation stratégique future du SEFRI en ce qui concerne les métiers rares : faut-il les promouvoir davantage, les réglementer de manière plus restrictive ou les intégrer systématiquement dans des structures plus importantes ? Quels sont les critères déterminants à cet égard et quel doit être l'objectif général de la réglementation ?

Sur la base de ces questions, on distingue deux approches stratégiques fondamentales envisageables pour le SEFRI quant à la gestion des métiers rares :

- Stratégie 1 : **rationalisation** : approche visant à réduire le nombre de professions en excluant les métiers rares du système de la formation professionnelle initiale ; suppose la définition d'un nombre minimum de diplômes délivrés par an (p. ex. 15).
- Stratégie 2 : **synergies** : prise en compte des besoins des métiers rares et accent sur la recherche de synergies entre les professions.

Le présent document destiné au groupe d'accompagnement « Développement des professions » ne fournit pas de description détaillée des différentes options envisageables dans le cadre des stratégies « rationalisation » et « synergies », et met l'accent sur la différenciation conceptuelle de ces deux approches.

C Conclusions du SEFRI

Les métiers rares répondent à des besoins de l'économie. Certains d'entre eux contribuent en outre au patrimoine culturel. Il n'existe pas de définition uniforme des métiers rares. En vue de la discussion, le SEFRI a fixé à titre indicatif un seuil de 15 personnes en formation par année d'apprentissage à l'échelle nationale, les cantons pouvant toutefois définir d'autres seuils en fonction de leurs tâches d'exécution et de mise en œuvre. Si on applique ce critère aux quelque 183 formations professionnelles initiales de niveau CFC, 44 d'entre elles relèvent des métiers rares. Cela correspond à 24 % de l'ensemble des professions et à environ 291 diplômes par an. Au niveau AFP, le tableau est similaire : sur les 57 formations professionnelles initiales, 17 répondent au critère d'un métier rare, soit 30 % des professions et environ 98 diplômes par an.

Les métiers rares représentent des défis spécifiques : nombre restreint d'entreprises formatrices, charge liée à la mise en œuvre et à l'exécution pour les cantons, charge administrative pour le SEFRI,

mobilité limitée des diplômés et risque que les organes responsables ne puissent pas garantir la qualité requise dans l'accomplissement de leurs tâches.

Une réflexion approfondie sur cette thématique révèle que la création, le maintien et la mise en œuvre réussie des métiers rares passent obligatoirement par une étroite concertation entre les trois partenaires de la formation professionnelle. Le SEFRI assure le pilotage stratégique, garantit les conditions-cadres nécessaires et veille à ce que les métiers rares soient clairement identifiables, avec des profils de profession autonomes qui ne se recoupent pas de manière significative avec d'autres formations professionnelles initiales ou diplômes de la formation professionnelle supérieure. Les cantons assument la responsabilité de la mise en œuvre et de l'exécution dans les trois lieux de formation ainsi que des procédures de qualification. Les organes responsables garantissent la qualité du profil de la profession, les contenus de formation requis et la représentativité des entreprises (formatrices) et assument les tâches relevant du processus de développement des professions et de l'exécution dans les trois régions linguistiques.

Sur la base des deux stratégies « rationalisation » et « synergies », le SEFRI parvient aux conclusions suivantes :

1. **Pas de rationalisation générale** : fixer un nombre minimum strict de personnes en formation (p. ex. 15 par année d'apprentissage) n'est ni judicieux, ni souhaité. Le SEFRI n'a pas l'intention d'exclure d'emblée certains métiers rares.
2. **Accent sur les synergies** : la voie empruntée aujourd'hui est confirmée. Le développement d'orientations, de domaines spécifiques et de champs professionnels, ainsi que l'enseignement dispensé en commun dans plusieurs professions sont des mesures particulièrement prometteuses.
3. **Réflexion dans le cadre des examens quinquennaux** : les organes responsables sont spécifiquement encouragés à procéder à l'examen régulier de leurs formations professionnelles initiales. Dans le cadre des examens quinquennaux, le SEFRI attend d'eux qu'ils transmettent des retours dûment justifiés, notamment sur la perception du rôle d'organe responsable, sur la disposition des entreprises à former des apprentis et sur les éventuelles difficultés liées à la mise en œuvre. De même, dans le cadre de leurs tâches d'exécution et de mise en œuvre, les cantons sont invités à indiquer dans quelle mesure ils parviennent à assurer la qualité de la mise en œuvre avec les ressources disponibles.
4. **Répartition claire des rôles et des responsabilités** : des métiers rares ne doivent être créés ou maintenus que si le SEFRI, les cantons et les organes responsables sont en mesure de développer ensemble des solutions viables et d'exploiter toutes les possibilités pour garantir la qualité requise.
 - Le SEFRI assure le pilotage stratégique, définit les conditions-cadres et délimite les métiers rares par rapport aux autres formations initiales et aux diplômes de la formation professionnelle supérieure.
 - Les cantons sont responsables de la mise en œuvre et de l'exécution dans les trois lieux de formation ainsi que des procédures de qualification. Ils développent des solutions applicables en collaboration avec les organes responsables et en exploitant des possibilités telles que la collaboration intercantonale, les réseaux d'entreprises formatrices ou les modèles de formation multilingues. Pour ce faire, ils disposent d'une grande marge de manœuvre.
 - Les organes responsables mènent à bien leurs tâches de manière autonome et sous leur propre responsabilité, conformément à la loi et au manuel relatif au processus de développement des professions, garantissent la qualité du profil de la profession, représentent les entreprises et assument le rôle d'un organe responsable dans toutes les régions linguistiques.
5. **Perspectives à long terme** : le SEFRI est convaincu que même les professions comptant un faible nombre de contrats d'apprentissage peuvent contribuer à l'attrait de la formation professionnelle et à la création de valeur, à condition que tous les partenaires veillent rigoureusement à la qualité et à la recherche de solutions (conformément au point 4). À long terme, les métiers rares ne survivront que si le SEFRI, les cantons et les organes responsables assument résolument

leurs rôles respectifs, collaborent pour développer des solutions viables et garantissent ainsi la qualité sur la durée.

Les organes responsables ont un rôle central à jouer pour assurer la qualité et la pérennité des métiers rares. Le SEFRI attend d'eux qu'ils s'acquittent de leurs tâches de manière autonome et responsable, qu'ils réexaminent régulièrement les contenus de formation et qu'ils s'assurent de la disposition des entreprises à former des apprentis. Dans le cadre des examens quinquennaux, les organes responsables sont invités à fournir des retours dûment justifiés au sujet de la mise en œuvre, de leur rôle en tant qu'organes responsables et des éventuels défis rencontrés. Ils doivent également développer, en collaboration avec le SEFRI et les cantons, des solutions viables afin de garantir durablement la qualité des métiers rares et d'exploiter de manière optimale le potentiel de création de valeur pour la formation professionnelle. Compte tenu des défis de taille que pose la mise en œuvre des métiers rares aux cantons, les organes responsables doivent systématiquement rechercher des synergies avec d'autres organes responsables de formations initiales ou de champs professionnels. En outre, ils doivent constamment évaluer le positionnement des métiers rares dans le domaine de la formation professionnelle supérieure et garantir leur autonomie grâce à des formations continues à des fins professionnelles.

Le SEFRI souligne également le rôle important des cantons dans la création et le maintien des métiers rares : leur engagement à cet égard est en effet déterminant, qu'il prenne la forme d'une participation à l'établissement de nouveaux métiers rares, de prises de position dans le cadre des examens quinquennaux ou de l'élaboration de solutions viables pour ces métiers. Si les cantons rencontrent des difficultés dans la mise en œuvre de certains métiers rares, le SEFRI et les organes responsables examinent ensemble si les raisons invoquées sont compréhensibles et si toutes les possibilités de mise en œuvre ont été exploitées.