



rapport

rapport thématique

vd.ch/statvd

septembre 2026

Enquête auprès des municipales et municipaux démissionnaires vaudois



Statistique Vaud est signataire de la [Charte de la statistique publique de la Suisse](#) et s'engage notamment à respecter les principes fondamentaux d'indépendance, d'objectivité et de transparence.

[illegible]

TABLE DES MATIÈRES

EN BREF	5
1 UNE ENQUÊTE POUR COMPRENDRE LES MOTIFS DES DÉMISSIONS	6
Un phénomène répandu dans les communes vaudoises	6
Une enquête pour mieux comprendre les départs	6
Une forte participation et exploitation selon trois méthodes	7
2 COMPRENDRE LES DÉMISSIONS : PROFILS, CAUSES ET PERSPECTIVES D'AMÉLIORATION	8
2.1 PORTRAIT DES DÉMISSIONNAIRES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE	8
Un profil plutôt masculin et marqué par des contrastes générationnels	8
Des trajectoires d'engagement contrastées	9
Activité professionnelle en parallèle.....	9
2.2 SATISFACTION GLOBALE.....	10
Des municipales et municipaux globalement satisfaits	10
Insatisfactions chez les plus jeunes, épanouissement pour les plus âgé·e·s	10
Variations de la satisfaction comme reflet de la diversité des expériences vécues	11
Expérience stimulante et relations humaines particulièrement riches	11
Un engagement concret au service de la collectivité et porteur de sens	11
2.3 CONCILIATION DES SPHÈRES DE VIE	12
Des contraintes familiales, surtout pour les jeunes	12
Une conciliation professionnelle également exigeante	12
Des sphères de vie étroitement imbriquées	13
2.4 MOTIF PRINCIPAL DE DÉMISSION	14
Une démission sur cinq en raison du mauvais climat au sein de l'exécutif	14
Quelles formes peut prendre le mauvais climat au sein de l'exécutif ?	14
Tensions interpersonnelles, inégalités dans la charge de travail et styles de management inadaptés	15
Manque de soutien	15
Des causes de démission variables selon les profils.....	15
Mauvais climat et manque d'impact engendrent un fort mécontentement.....	15
2.5 DES MOTIFS MULTIPLES	16
Tous motifs confondus : désarroi face à la charge des directives et au manque d'impact	16
Des raisons personnelles liées au parcours de vie	16
Une démission au cœur d'un jeu d'équilibre complexe.....	17
Facteurs externes et contexte politique.....	17
Motivation et évolution des priorités.....	17
2.6 DIFFICULTÉS LIÉES À LA FONCTION.....	18
Les relations avec le Canton au cœur de l'insatisfaction.....	18
Inadéquations dans les conditions d'exercice du mandat.....	19
Des dysfonctionnements internes.....	19

2.7 MESURES SUSCEPTIBLES D'ÉVITER LA DÉMISSION	20
Renforcer les moyens et la reconnaissance.....	20
Des attentes plus profondes exprimées dans les commentaires.....	21
Vers une professionnalisation et une meilleure organisation	21
3 UNE ANALYSE FACTORIELLE POUR DÉGAGER LES DIMENSIONS CLÉS	22
Une combinaison de difficultés plutôt qu'une cause unique.....	23
Des contraintes vécues différemment selon les profils	23
4 DES TÉMOIGNAGES RICHES EN ENSEIGNEMENTS	24
Une lecture à trois niveaux pour comprendre les démissions.....	25
Selon la fonction : un regard plus relationnel ou plus institutionnel	25
Du système aux relations humaines selon la taille de la commune	25
Au-delà de difficultés variées... ..	26
... une expérience enrichissante et le sentiment du devoir accompli.....	26
... et l'amorce d'une réflexion	27
RÉFÉRENCES ET SOURCES DES DONNÉES	28
I. ANNEXES	I
I.I AUTORITÉS COMMUNALES : COMMENT ÇA MARCHE ?	I
I.II QUESTIONNAIRE.....	II

TABLE DES FIGURES

FIGURES

Figure 1 : Elu-e-s en début de législature (2021), démissionnaires (état mai 2025) et démissionnaires ayant participé à l'enquête (août 2025), Vaud	7
Figure 2 : Profil des démissionnaires ayant participé à l'enquête, Vaud, 2025	8
Figure 3 : Satisfaction globale, Vaud, 2025.....	10
Figure 4 : Satisfaction globale selon l'ancienneté, Vaud, 2025.....	10
Figure 5 : Conciliation avec la vie familiale selon l'âge, Vaud, 2025.....	12
Figure 6 : Conciliation avec l'activité professionnelle selon le statut d'activité, Vaud, 2025	12
Figure 7 : Démissionnaires selon la cause principale de démission et le degré de satisfaction, Vaud, 2025.....	15
Figure 8 : Motifs expliquant la démission, Vaud, 2025	16
Figure 9 : Difficultés liées à la fonction, Vaud, 2025	18
Figure 10 : Mesures qui auraient pu éviter la démission, Vaud, 2025.....	20
Figure 11 : Comparaison des degrés de satisfaction selon les dimensions (facteurs), Vaud, 2025.....	23
Figure 12 : Comparaison des classes d'âges selon les dimensions (facteurs), Vaud, 2025	23
Figure 13 : Prévalence des trois thèmes issus des commentaires, Vaud, 2025.....	25
Figure 14 : Répartition des thèmes dans les commentaires selon la fonction et la taille de la commune, Vaud, 2025	25
Figure 15 : Quelques mots pour le dire, Vaud, 2025	27

TABLEAUX

Tableau 1 : Caractéristiques des municipalités selon la taille de la commune, Vaud, législature 2021-2026	6
Tableau 2 : Démissionnaires ayant participé à l'enquête, Vaud, 2025	8
Tableau 3 : Cause principale de la démission, Vaud, 2025	14
Tableau 4 : Termes les plus fréquents dans les commentaires, Vaud, 2025	26

Au cours des quatre premières années de la législature (entre juillet 2021 et mai 2025), les exécutifs communaux vaudois ont connu un important renouvellement, avec 346 démissions, ce qui correspond à plus d'un cinquième des sièges (22 %). Le phénomène des démissions au sein des municipalités, loin d'être marginal, touche une majorité des communes et se révèle particulièrement marqué dans les petites. Afin d'en comprendre les mécanismes, une enquête a été menée par Statistique Vaud sur mandat de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (DGAIC) auprès des élues et des élus ayant quitté leur fonction, offrant un éclairage inédit sur les conditions d'exercice du mandat municipal et sur les logiques de départ. Le présent rapport restitue tant l'analyse des réponses au questionnaire que les commentaires laissés par les participant·e·s.

Les municipales et municipaux démissionnaires ayant participé à l'enquête présentent un profil assez similaire à celui des élu·e·s en fonction : il s'agit majoritairement d'hommes et de personnes d'âge mûr. Près de deux tiers des répondant·e·s sont des hommes, tandis que 54 % ont entre 40 et 59 ans et 36 % ont 60 ans ou plus. Les femmes ont toutefois répondu un peu plus souvent à l'enquête et sont, de ce fait, un peu plus nombreuses parmi les répondant·e·s. Enfin, l'immense majorité exerce son mandat en parallèle d'une autre activité, 78 % occupant également un emploi ou une activité professionnelle, ce qui illustre le caractère largement « de milice » de la fonction municipale.

Les résultats montrent que l'expérience municipale reste globalement positive : près des deux tiers des démissionnaires se déclarent globalement satisfait·e·s du fonctionnement de leur municipalité. La fonction est largement décrite comme stimulante, enrichissante et porteuse de sens, notamment en raison de son ancrage concret dans la vie locale et des responsabilités assumées. Elle constitue pour beaucoup une expérience humaine forte, marquée par un sentiment d'utilité publique et, souvent, par une certaine fierté d'avoir contribué au développement communal. Les jeunes démissionnaires se montrent cependant plus critiques et on constate que la satisfaction augmente avec l'âge et l'ancienneté dans la fonction.

Cette appréciation globale ne doit toutefois pas masquer des réalités plus contrastées. Les conditions d'exercice du mandat apparaissent exigeantes, en particulier en matière de conciliation entre sphères de vie. L'équilibre entre engagement politique, activité professionnelle et vie familiale constitue un défi important, surtout en milieu de carrière ou avec des enfants à charge. Les jeunes, en particulier, expriment plus souvent des difficultés et un niveau de satisfaction moins élevé.

Les motifs de démission sont multiples et rarement attribuables à une seule cause. Le mauvais climat de travail au sein de la municipalité constitue le premier facteur de départ, évoqué une fois sur cinq. Il recouvre des réalités variées : tensions interpersonnelles, manque de collégialité, styles de management inadaptés ou sentiment d'exclusion. Les raisons de santé arrivent en deuxième position. A ces éléments s'ajoutent d'autres facteurs, tels que le poids des directives cantonales, la complexité croissante des dossiers, le manque de marge de manœuvre politique et un sentiment d'impact limité sur les décisions.

Les analyses mettent en évidence quatre grandes dimensions explicatives des démissions : la complexité du rôle et le sentiment de mise en difficulté, les contraintes institutionnelles et le manque d'autonomie, les dysfonctionnements relationnels, ainsi que la charge de travail et l'insuffisance des ressources. Ces facteurs s'articulent de manière variable selon les profils et les contextes. Parmi eux, la qualité des relations de travail apparaît comme déterminante : un climat dégradé est fortement associé à l'insatisfaction et au départ, tandis que des relations positives peuvent atténuer d'autres contraintes.

Les témoignages des démissionnaires viennent enrichir ces constats en mettant en lumière la diversité des parcours et des situations. Ils soulignent à la fois les difficultés rencontrées et la valeur de l'engagement communal. Au-delà des mesures ponctuelles, les attentes portent sur des évolutions plus structurelles : renforcement du soutien administratif, meilleure reconnaissance, amélioration de l'organisation interne, dispositifs de médiation en cas de conflit et amélioration des relations avec le Canton.

Cette enquête souligne les paradoxes d'un engagement local à la fois exigeant et profondément motivant, dont la pérennité dépend largement des conditions dans lesquelles il s'exerce. Elle invite à une réflexion plus large sur l'évolution du modèle de milice et sur les moyens à mettre en œuvre pour soutenir durablement les personnes élues et limiter les démissions.

1 UNE ENQUÊTE POUR COMPRENDRE LES MOTIFS DES DÉMISSIONS

Au printemps 2025, soit quatre ans après le début de la législature 2021–2026, les communes vaudoises ont enregistré près de 350 démissions au sein de leurs municipalités. Ce niveau élevé de rotation soulève plusieurs interrogations : quelles sont les raisons qui amènent des membres des exécutifs communaux à quitter leur fonction ? Quels défis les municipales et municipaux, les syndiques et syndicats rencontrent-ils dans l'exercice de leur mandat ? Et, à l'inverse, qu'est-ce qui aurait pu les inciter à poursuivre leur engagement ? Ces questions ont conduit au lancement, durant l'été 2025, d'une enquête auprès des élus et élus ayant démissionné de l'exécutif communal.

Un phénomène répandu dans les communes vaudoises

Entre juillet 2021 et mai 2025, les démissions au sein des exécutifs communaux ont concerné une large majorité des communes vaudoises. Sur les 300 communes du canton, deux tiers (soit 196 communes) ont connu le départ d'au moins un-e membre de leur municipalité. Dans plus de la moitié des cas (57 %), ces départs restent isolés. Toutefois, un quart des communes ont enregistré deux démissions sur la période, et certaines situations sont plus marquées, pouvant comptabiliser jusqu'à huit départs¹.

Les exécutifs communaux se composent le plus souvent de cinq membres (dans 86 % des cas), plus rarement de sept (13 %) ou de trois, pour un total de 1570 sièges sur l'ensemble du canton. En mai 2025, 346 personnes élues avaient renoncé à leur mandat au sein de l'exécutif communal ; cela correspond à un taux de rotation de 22 % sur quatre ans [T1].

Les démissions touchent particulièrement les petites communes. Après quatre ans de législature, les petites communes comptant jusqu'à 500 habitant-e-s enregistrent un taux de démission au sein de leur exécutif pouvant atteindre 28 %. A l'inverse, ce taux n'est que de 10 % dans les communes de plus de 5 000 habitant-e-s.

Une enquête pour mieux comprendre les départs

Face à ce constat, une enquête a été mandatée par la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (DGAIC) et réalisée par Statistique Vaud. Menée entre mi-juin et début août 2025, l'enquête en ligne s'adressait aux élus et élus ayant quitté leur fonction durant la législature. Au total, 217 personnes y ont répondu, soit deux tiers (68 %) des 321² destinataires du questionnaire, un taux de participation élevé pour une enquête dont la participation était facultative.

Tableau 1 : Caractéristiques des municipalités selon la taille de la commune, Vaud, législature 2021-2026

	Communes	Sièges municipalité dès 2022	Démissionnaires état mai 2025	En nombre Participant-e-s à l'enquête	En % Taux de démission ¹
Jusqu'à 500 habitant-e-s	97	479	135	84	28,2
De 501 à 1000	66	340	77	46	22,6
De 1001 à 3000	78	408	85	58	20,8
De 3001 à 5000	26	148	30	18	20,3
Plus de 5000	33	195	19	11	9,7
Total	300	1570	346	217	22,0

¹ Taux mettant en relation le nombre de démissionnaires et le nombre de sièges des municipalités vaudoises, après près de 4 années de législature.

Source : Statistique Vaud, DGAIC

Le questionnaire aborde plusieurs dimensions (voir annexe 2) : l'équilibre entre mandat public, vie professionnelle et vie privée, la satisfaction globale, les motifs du départ, les difficultés rencontrées dans la fonction, ainsi que les mesures qui pourraient limiter les démissions. Un espace de commentaire libre complète le dispositif.

¹ S'il y a eu des démissions et élections complémentaires successives, le nombre de démissions peut excéder le nombre de conseillers municipaux.

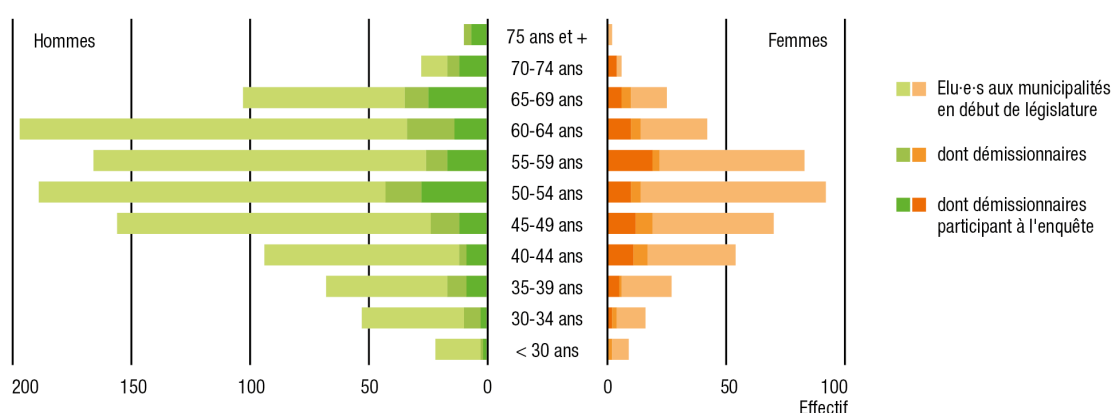
² Les destinataires du questionnaire sont les 321 démissionnaires dont une adresse valable a été retrouvée (sur les 346 démissions enregistrées). Parmi ces 321 destinataires, 217 ont répondu à l'enquête.

Forte participation et exploitation selon trois méthodes

L'enquête a suscité un réel intérêt auprès des personnes concernées. Près de la moitié des répondant-e-s (48 %) ont pris le temps d'ajouter un commentaire, souvent détaillé, pour partager leur expérience. De nombreux messages expriment une appréciation positive de la démarche et témoignent d'une volonté de contribuer à une meilleure compréhension de la fonction. A ce titre, le mot « merci » figure parmi les termes fréquemment utilisés dans les commentaires.

Avec un taux de réponse de 68 % des démissionnaires, les résultats de l'enquête offrent une image fiable de la situation. Le profil des personnes répondantes est globalement représentatif des démissionnaires, avec toutefois une légère surreprésentation des femmes. Ces dernières constituent 36 % des participant-e-s à l'enquête, alors qu'elles ne représentent qu'un tiers des démissionnaires³. A l'inverse, les plus jeunes démissionnaires (âgés de moins de 40 ans) ont un peu moins répondu : ils représentent 10 % des répondant-e-s, contre 12 % de l'ensemble des démissionnaires) [F1].

Figure 1 : Elu-e-s en début de législature (2021), démissionnaires (état mai 2025) et démissionnaires ayant participé à l'enquête (août 2025), Vaud



Source : Statistique Vaud / DGAIC

Trois types d'analyses différentes, complémentaires, peuvent être lues indépendamment :

Partie 2 « [Comprendre les démissions : profils, causes et perspectives d'amélioration](#) »

Une analyse multivariée des réponses aux questions fermées du questionnaire, enrichie par des commentaires libres se rapportant à la thématique.

Partie 3 « [Une analyse factorielle pour dégager les dimensions clés](#) »

Une analyse factorielle mettant en perspective l'ensemble des réponses aux questions fermées portant sur les motifs de démission et les difficultés rencontrées par les démissionnaires.

Partie 4 « [Des témoignages riches en enseignements](#) »

Une analyse textuelle des commentaires libres.

Analyse des commentaires

Pour différencier les interprétations issues de l'analyse des questions fermées quantifiables, de celles extraites des commentaires libres, ces dernières sont signalées par un retrait vers la droite comme ce paragraphe et une bordure en vagues.

De même, pour faciliter la lecture, les libellés présentés dans les graphiques sont parfois abrégés ; le questionnaire en annexe fournit les formulations complètes.

Le fonctionnement des autorités communales est quant à lui rappelé dans l'annexe 1.

³ Les femmes représentent 36 % des répondant-e-s, 33 % des démissionnaires et 28 % des élu-e-s en début de législature (2021).

2 COMPRENDRE LES DÉMISSIONS : PROFILS, CAUSES ET PERSPECTIVES D'AMÉLIORATION

2.1 PORTRAIT DES DÉMISSIONNAIRES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE

Un profil plutôt masculin et marqué par des contrastes générationnels

Le portrait des membres des municipalités ayant démissionné au cours des quatre premières années de la législature révèle un univers encore majoritairement masculin : près de deux tiers des démissionnaires ayant participé à l'enquête sont des hommes (64 %), contre un peu plus d'un tiers de femmes (36 %) [T2].

Tableau 2 : Démissionnaires ayant participé à l'enquête, Vaud, 2025

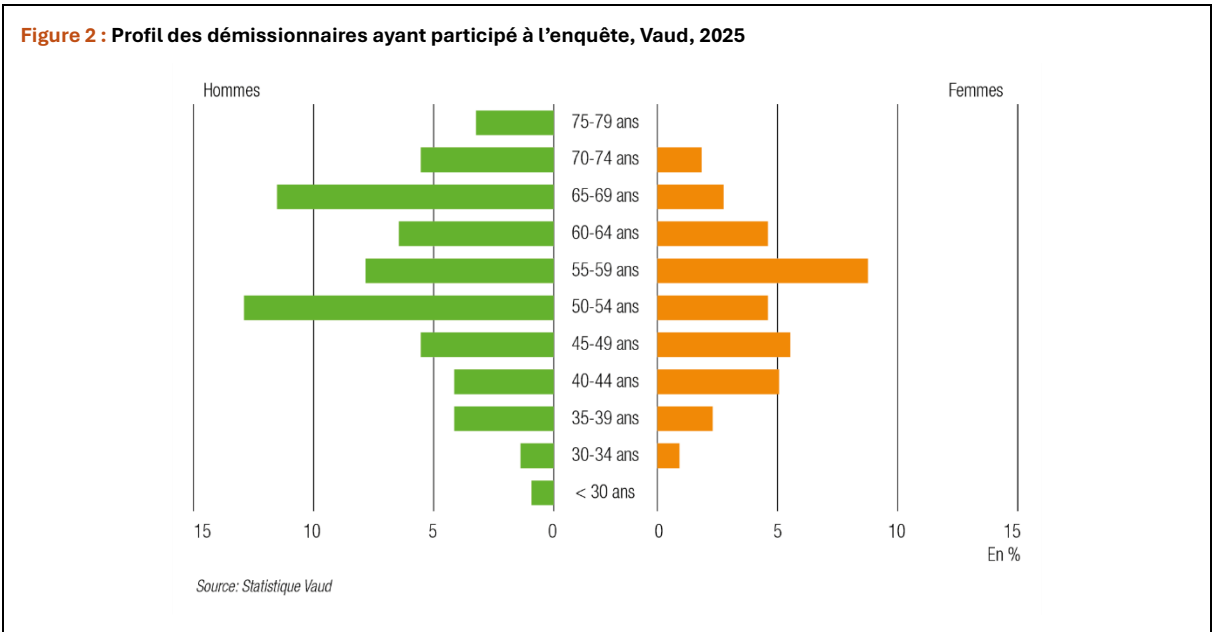
	En nombre			En %			Nombre moyen
	Municipaux-ales	Syndics-ques	Total ¹ exécutif	Total	Femmes	Avec enfant ²	Années de mandats
< 40 ans	17	2	21	9,7	33,3	61,9	3,6
40-49 ans	33	8	44	20,3	52,3	61,4	6,0
50-59 ans	58	15	74	34,1	39,2	16,2	7,9
60 ans et +	58	17	78	35,9	25,6	2,6	10,8
Total	166	42	217	100,0	36,4	24,9	8,2

¹ Y compris non réponses. ² Avec enfant(s) à charge de moins de 14 ans.

Source : Statistique Vaud.

Cette répartition sous-tend un effet générationnel. Chez les plus jeunes ayant quitté leur fonction, la proportion de femmes (33 %) est légèrement inférieure à la moyenne. Elle atteint son niveau le plus élevé chez les 40-49 ans, où la moitié des démissionnaires sont des femmes. Avec l'avancée en âge, cette part diminue nettement : à partir de de soixante ans, les hommes deviennent très largement majoritaires (74 %).

La population des démissionnaires est relativement âgée. En effet, plus de la moitié (54 %) ont entre 40 et 59 ans et plus d'un tiers (36 %) sont âgé-e-s de 60 ans et plus. A l'inverse, les jeunes sont peu représenté-e-s : seuls 10 % des démissionnaires ont moins de 40 ans, et les moins de 30 ans restent très rares. L'âge moyen au moment de la démission s'établit à 55,3 ans, les syndiques et syndics étant légèrement plus âgés (57,0 ans) que les municipales et municipaux (55,1 ans). Les femmes démissionnent en moyenne plus jeunes que les hommes (53,3 ans contre 56,5 ans) et sont nettement moins présentes dans les classes d'âges les plus élevées [F2].



Sur le plan personnel, la grande majorité vit en couple (86 %), tandis qu'un quart environ a des enfants de moins de quatorze ans à charge. Le niveau de formation est élevé : deux tiers des démissionnaires disposent d'une formation tertiaire (28 % d'une formation professionnelle supérieure et 37 % d'une haute école), tandis qu'environ un tiers possède une formation de niveau secondaire.

Des trajectoires d'engagement contrastées

Parmi les personnes ayant quitté leur fonction, près d'une sur cinq occupait le poste de syndique ou de syndic et les autres de municipale, respectivement de municipal. Les femmes restent sous-représentées dans les fonctions exécutives les plus élevées : elles ne constituent qu'un quart des élu-e-s à la syndiculture (26 %), contre près de 40 % parmi les municipales et municipaux.

Les parcours d'engagement sont très hétérogènes. Certain-e-s démissionnent après une longue carrière politique, pouvant atteindre jusqu'à vingt-cinq années de mandat, tandis que d'autres quittent leur fonction très tôt, parfois dès la première année. En moyenne, les démissionnaires comptabilisent 8,2 ans d'expérience, les femmes légèrement moins (7,0 ans) que les hommes (8,8 ans). La durée d'engagement varie particulièrement selon la fonction exercée : les personnes occupant la syndiculture ont siégé en moyenne 12,8 ans, contre 7,1 ans pour les autres membres de l'exécutif communal.

La majorité des démissionnaires (70 %) ont accédé à leur fonction lors d'une élection générale, contre 30 % lors d'une élection complémentaire. Une minorité seulement (18 %) est affiliée à un parti politique, confirmant le caractère encore largement non partisan de l'engagement communal. A noter également qu'une petite part des personnes démissionnaires (9 %) n'étaient pas candidates au moment de leur élection. Ces dernières ont eu des parcours plus courts, avec une durée moyenne de mandat de 5,6 ans, contre 8,5 ans pour celles qui s'étaient présentées volontairement. Elles sont aussi proportionnellement plus nombreuses à quitter leur fonction très tôt, parfois dès la première année.

Activité professionnelle en parallèle

L'engagement municipal s'inscrit très majoritairement en parallèle d'une activité professionnelle. Près de quatre personnes élues sur cinq (78 %) exercent en effet une activité en plus de leur mandat. Près de la moitié sont employées, que ce soit dans le secteur privé (28 %) ou public (20 %), tandis qu'un quart exerce une activité indépendante ou une profession libérale. Celles sans activité professionnelle sont principalement à la retraite.

Cette configuration souligne le caractère encore largement « de milice » de la fonction municipale, exercée en complément d'une carrière professionnelle. Les taux d'activité associés au mandat reflètent d'ailleurs cette réalité. Ils varient fortement, allant de 0 % à 100 %, mais restent le plus souvent faibles : sept membres de l'exécutif sur dix disposent d'un taux officiel inférieur à 30 %, le taux le plus fréquent étant de 20 %. Certaines fonctions ne sont même pas associées à un taux d'activité formel. Seuls trois démissionnaires de l'enquête ont exercé leur mandat à plein temps.

Cependant, une différence notable apparaît entre le taux officiel et la charge ressentie. Lorsque les répondant-e-s estiment leur propre niveau d'engagement, celui-ci est supérieur au taux officiel deux fois sur trois (68 %), ce qui souligne un décalage important entre la reconnaissance formelle du travail et l'investissement effectivement consenti ou ressenti.

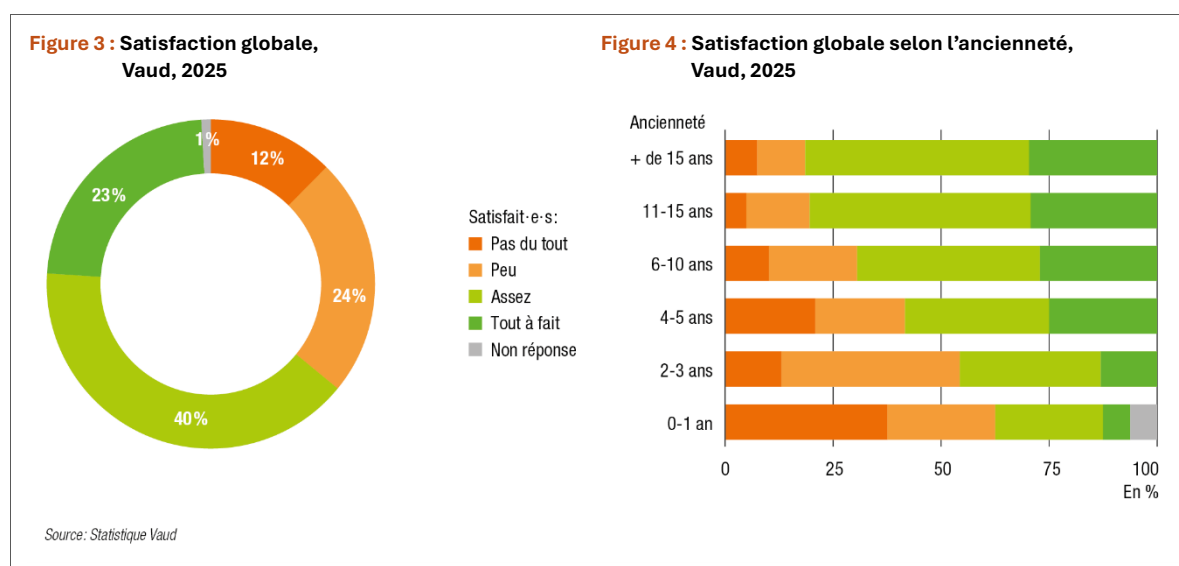
2.2 SATISFACTION GLOBALE

« J'ai quitté la commune riche d'expérience et reconnaissante envers mon village pour la confiance témoignée. »

« J'ai eu énormément de plaisir à participer à la vie citoyenne de ma commune et être active dans les associations intercommunales. »

Des municipales et municipaux⁴ globalement satisfaits

Une majorité des démissionnaires exprime une satisfaction globale à l'égard de l'organisation de leur municipalité : près de deux tiers (63 %) se déclarent satisfait-e-s, dont près d'un quart (23 %) se disent même totalement satisfait-e-s. Ces chiffres nuancent l'idée d'un malaise généralisé et témoignent d'une perception globalement positive de la fonction, malgré des difficultés évoquées par ailleurs [F3].



Insatisfaction chez les plus jeunes, épanouissement pour les plus âgé-e-s

Le niveau de satisfaction varie toutefois fortement selon le profil des démissionnaires. Deux facteurs jouent un rôle clé : l'âge et l'expérience.

Les personnes jeunes ayant démissionné sont les plus critiques, avec 62 % d'entre elles qui se disent insatisfaites. A l'inverse, les personnes plus âgées, notamment à partir de 60 ans, se montrent largement satisfaites, avec un taux qui atteint 73 %. La même tendance se retrouve selon l'ancienneté. Les élu-e-s en début de mandat (jusqu'à trois ans d'expérience) expriment majoritairement des jugements négatifs (57 %). Mais, avec le temps, leur perception évolue : le niveau de satisfaction augmente progressivement pour atteindre jusqu'à 81 % chez les personnes comptant plus de dix ans d'engagement [F4].

Ces écarts suggèrent que l'expérience permet une meilleure appropriation de la fonction, voire une adaptation progressive à ses contraintes. A l'inverse, les débuts de mandat semblent plus exigeants, notamment pour les jeunes, qui doivent souvent concilier engagement politique, vie professionnelle et vie privée, ce qui peut générer des tensions et expliquer une partie de leur insatisfaction. On peut également formuler l'hypothèse d'un effet de sélection : les personnes les moins satisfaites quittent plus rapidement la fonction, tandis que celles qui y trouvent un équilibre et un sens poursuivent leur engagement sur la durée.

⁴ Sauf mention explicite, le terme générique « municipales et municipaux » englobe aussi bien les conseillères et conseillers municipaux que les syndiques et syndics.

Variations de la satisfaction comme reflet de la diversité des expériences vécues

D'autres différences apparaissent selon les rôles et les contextes. Les syndiques et syndics se montrent globalement plus satisfaits que les municipales et municipaux, tout comme les hommes par rapport aux femmes. De même, les élu·e·s ayant présenté leur candidature de leur propre initiative expriment un niveau de satisfaction plus élevé que celles et ceux qui n'avaient pas envisagé cette fonction au départ. Enfin, la satisfaction semble légèrement plus élevée dans les communes situées en zone intermédiaire que dans les contextes strictement urbains ou ruraux. Ces variations illustrent la diversité des expériences vécues et confirment que, si la fonction est globalement bien perçue, elle reste fortement dépendante des conditions d'exercice et des profils des personnes élues.

Expérience stimulante et relations humaines particulièrement riches

Les témoignages mettent en évidence que, malgré les difficultés, la fonction municipale procure une satisfaction réelle fondée sur plusieurs dimensions positives. Elle est d'abord vécue comme une expérience profondément enrichissante, tant sur le plan des compétences acquises que du développement personnel, permettant aux membres de la municipalité de gagner en assurance et en compréhension des enjeux publics.

Elle favorise également des relations humaines particulièrement riches : les échanges avec la population, les collègues ou les partenaires institutionnels sont souvent décrits comme stimulants et porteurs de sens, parfois même comme des liens durables.

Un engagement concret au service de la collectivité et porteur de sens

Cette fonction offre en outre la possibilité d'agir concrètement pour sa commune, en entreprenant ou menant des projets visibles et utiles, ce qui renforce le sentiment d'utilité et d'engagement citoyen. Le travail est fréquemment perçu comme varié, intéressant et doté d'une certaine autonomie, laissant de la place à l'initiative et à l'innovation, en particulier dans les petites communes. A cela s'ajoute une forte dimension de service public : les élu·e·s expriment une véritable fierté de contribuer au bien commun et de participer au développement de leur collectivité.

Enfin, beaucoup soulignent la reconnaissance reçue, qu'elle provienne de la population ou du cercle communal, ainsi que le plaisir et l'attachement à cette fonction, souvent accompagnés de regrets au moment du départ. L'ensemble de ces éléments contribue à donner du sens à l'engagement politique local et explique pourquoi, malgré les contraintes, l'expérience reste largement valorisée par celles et ceux qui l'ont vécue.

2.3 CONCILIATION DES SPHÈRES DE VIE

*« Il devient difficile de concilier
le travail, la famille et un engagement politique,
avec les responsabilités que cela implique
auprès du village, du Canton et de la Confédération. »*

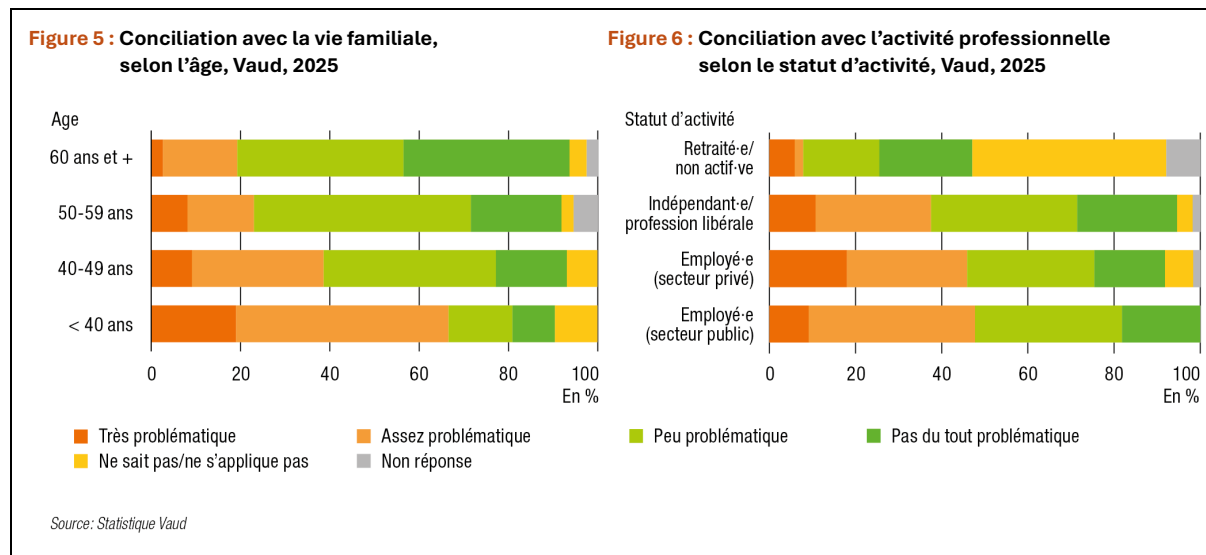
L'exercice d'un mandat municipal ne se limite pas à l'engagement politique : il s'inscrit dans un équilibre complexe entre vie familiale, activité professionnelle et responsabilités publiques. Pour une part non négligeable des démissionnaires, cette conciliation s'avère difficile, révélant des tensions particulièrement marquées selon les étapes de la vie.

Des contraintes familiales, surtout pour les jeunes

La conciliation entre fonction politique et vie familiale est jugée difficile par près de trois personnes sur dix (29 %). Cette difficulté touche très inégalement les catégories d'âge : elle concerne avant tout les moins de 40 ans, dont deux tiers (67 %) déclarent rencontrer des problèmes, alors qu'elle devient marginale chez les personnes de 60 ans et plus (19 %) [F5]. Cet écart s'explique largement par le cycle de vie : avant 50 ans, la majorité (62 %) a encore des enfants de moins de 14 ans à charge, contre une proportion négligeable au-delà de 60 ans.

La présence d'enfants apparaît ainsi comme un facteur déterminant. Parmi les moins de 40 ans ayant des enfants, la conciliation avec la vie familiale est quasi systématiquement problématique. Cette tension est également présente parmi les quadragénaires, bien qu'à un degré moindre, où elle concerne environ un cas sur deux. A l'inverse, ces difficultés sont peu évoquées par les personnes les plus expérimentées ou celles qui débute leur mandat, ce qui suggère que la période la plus délicate se situe après quelques années de mandat, lorsque les exigences de la fonction se cumulent avec des contraintes familiales encore importantes.

Fait notable, cette difficulté de conciliation familiale ne semble pas remettre en cause la satisfaction globale des élu-e-s, ce qui témoigne de leur capacité à trouver du sens dans leur engagement malgré les contraintes.



Une conciliation professionnelle également exigeante

La conciliation entre mandat politique et activité professionnelle apparaît encore plus fréquemment problématique, touchant plus d'un tiers des démissionnaires (35 %). Là encore, les différences générationnelles sont marquées : les jeunes sont nettement plus exposés à ces difficultés (57 %), tandis que celles-ci diminuent progressivement avec l'âge, notamment à mesure que les activités professionnelles se stabilisent ou lors de la retraite.

L'intensité des difficultés diffère également selon l'âge. Parmi les jeunes élu-e-s, la conciliation n'est jamais perçue comme totalement aisée, alors qu'elle n'atteint jamais un niveau jugé « très problématique » parmi les plus âgé-e-s. Cette asymétrie illustre le poids particulier que représente le cumul des responsabilités professionnelles et politiques en début de parcours.

Le statut professionnel joue aussi un rôle : les personnes salariées rencontrent davantage de difficultés que celles exerçant une activité indépendante ou étant à la retraite, probablement en raison de marges de manœuvre plus limitées dans l'organisation de leur temps de travail [F6].

Des sphères de vie étroitement imbriquées

Au-delà de ces constats, les difficultés de conciliation révèlent une forte interdépendance entre les différents domaines de la vie. Les tensions dans la vie professionnelle se répercutent souvent sur l'organisation familiale, et inversement. Ainsi, lorsqu'une personne rencontre des problèmes à concilier son mandat avec sa vie familiale, elle est également plus susceptible d'éprouver des difficultés de conciliation avec son activité professionnelle.

Cette imbrication des sphères met en lumière la complexité de l'engagement politique local, en particulier pour les personnes actives en milieu de carrière. Elle souligne aussi les défis spécifiques auxquels sont confrontés les jeunes, pris entre des exigences professionnelles, des responsabilités familiales et un mandat exigeant, ce qui peut fragiliser leur expérience et peut expliquer, en partie, leur moindre satisfaction globale.

2.4 MOTIF PRINCIPAL DE DÉMISSION

« Ma décision de démissionner est liée
uniquement au syndic d'alors. »

« Ma démission m'a été imposée par ma maladie
et c'est avec beaucoup de regret
que j'ai pris la décision de donner ma démission. »

Une démission sur cinq en raison du mauvais climat au sein de l'exécutif

Lorsqu'on interroge les démissionnaires sur la principale cause de leur départ, le motif le plus souvent évoqué est le « mauvais climat de travail au sein de la municipalité », responsable d'un départ sur cinq. Les « raisons de santé », telles que la maladie ou la fatigue, arrivent en deuxième position avec 18 %.

Dans l'ensemble, les motifs de démission relèvent à la fois de facteurs personnels et d'éléments directement liés à l'exercice de la fonction [T3]. A ce titre, il convient également de relever qu'environ 7 % des démissions sont liées à un déménagement, impliquant de fait l'obligation de quitter la fonction⁵.

Tableau 3 : Cause principale¹ de la démission, Vaud, 2025

	Nombre	En %
Mauvais climat au sein de l'exécutif	43	19,8
Raisons de santé (maladie, fatigue...)	39	18,0
Changement de situation professionnelle	16	7,4
Déménagement	16	7,4
Abondance et complexité des directives émises par le Canton	9	4,1
Sentiment de ne pas pouvoir changer les choses (manque d'impact)	9	4,1
Charge familiale (enfant, proche aidant...)	4	1,8
Manque de liberté d'action au vu du cadre légal supérieur	4	1,8
Manque de reconnaissance de la fonction	3	1,4
Mauvais climat avec le conseil communal ou général	3	1,4
Autres raisons de nature personnelle	22	10,1
Autres raisons liées à la fonction (regroupées)	20	9,2
Non réponse	29	13,4
Total	217	100

¹ Une seule réponse possible.

Source : Statistique Vaud

Quelles formes peut prendre le mauvais climat au sein de l'exécutif ?

- Sur la base de l'analyse des commentaires des démissionnaires, ce mauvais climat au sein d'une municipalité peut prendre des formes variées. Il peut se caractériser par une détérioration progressive des relations et du fonctionnement collectif. Il apparaît notamment lorsque la collégialité s'affaiblit : les discussions deviennent moins ouvertes et certaines décisions sont imposées par quelques personnes. Les individus minoritaires peuvent alors se sentir peu écoutés, voire exclus des processus de décision, ce qui fragilise la confiance et la cohésion du groupe.
- Ce type de climat peut s'accompagner de pratiques problématiques, telles que des attitudes autoritaires ou des abus de pouvoir. Dans certains cas, des intérêts personnels peuvent interférer et la transparence fait défaut : informations retenues, décisions prises sans consultation ou non-respect de certaines procédures. Ces éléments alimentent un sentiment d'opacité et d'injustice au sein de l'exécutif.

⁵ Les personnes ayant quitté leur fonction en raison d'un déménagement ont été pris en compte dans l'analyse au même titre que celles démissionnant pour d'autres motifs.

Tensions interpersonnelles, inégalités dans la charge de travail et styles de management inadaptés

Sur le plan humain, le climat peut devenir conflictuel, voire délétère. Les témoignages dans les commentaires font état de tensions marquées, de propos blessants et d'attitudes agressives, pouvant aller jusqu'à des situations de harcèlement ou de mobbing. Certaines femmes évoquent également des expériences de sexisme ou des difficultés à se faire pleinement reconnaître dans des environnements encore majoritairement masculins. Ces dynamiques relationnelles nuisent fortement à la collaboration et à l'engagement.

Les tensions peuvent être accentuées par une répartition inéquitable des tâches et des responsabilités. Une charge de travail déséquilibrée, combinée à un manque d'implication de certains membres, génère frustration et fatigue chez les personnes les plus sollicitées. Par ailleurs, des styles de management trop autoritaires, peu participatifs ou peu ouverts au changement limitent les initiatives.

Manque de soutien

Enfin, l'absence de soutien externe ou de dispositifs de médiation peut aggraver ces situations. Lorsque les instances de supervision ne jouent pas pleinement leur rôle, les élu-e-s en difficulté peuvent ressentir un sentiment d'isolement.

Dans ce contexte, l'accumulation de tensions relationnelles, de dysfonctionnements organisationnels et d'un manque de reconnaissance peut rendre l'exercice du mandat particulièrement éprouvant, jusqu'à conduire à la démission.

Des causes de démission variables selon les profils

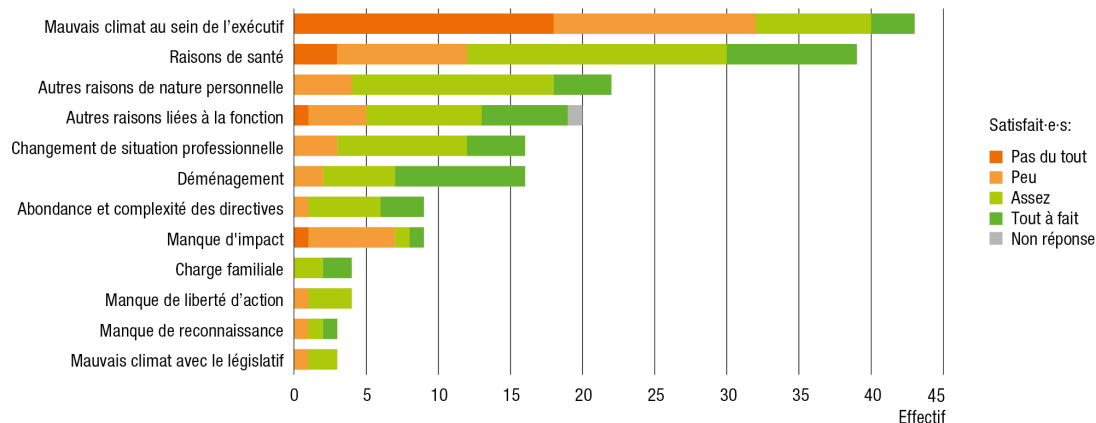
Les raisons principales qui poussent à démissionner diffèrent selon le genre et l'âge. Les femmes mentionnent plus souvent un mauvais climat de travail ou des problèmes de santé comme raisons de leur départ : près d'un quart d'entre elles citent ces facteurs, contre respectivement 17 % et 15 % des hommes. Les hommes évoquent quant à eux davantage le manque d'impact dans leur fonction, ainsi que la complexité des règles et des directives. Ces motifs concernent environ 5 % des hommes, contre 2,5 % des femmes.

Par ailleurs, les motifs liés à la santé sont plus fréquents parmi les personnes plus âgées. A l'inverse, les changements de situation professionnelle concernent surtout les plus jeunes, ainsi que, dans une moindre mesure, les personnes d'âge intermédiaire.

Mauvais climat et manque d'impact engendrent un fort mécontentement

Les personnes démissionnaires sont globalement satisfaites. Cependant, lorsque la démission est motivée par un mauvais climat au sein de la municipalité ou par un sentiment de manque d'impact politique (c'est-à-dire l'impression de ne pas pouvoir faire évoluer les choses), le degré de satisfaction s'effondre. Ces deux facteurs de démission sont étroitement liés à un ressenti négatif : en effet, trois quarts des 52 personnes concernées par l'un ou l'autre de ces motifs de départ se déclarent insatisfaites [F7].

Figure 7 : Démissionnaires selon la cause principale de démission et le degré de satisfaction, Vaud, 2025



¹ Une seule réponse possible

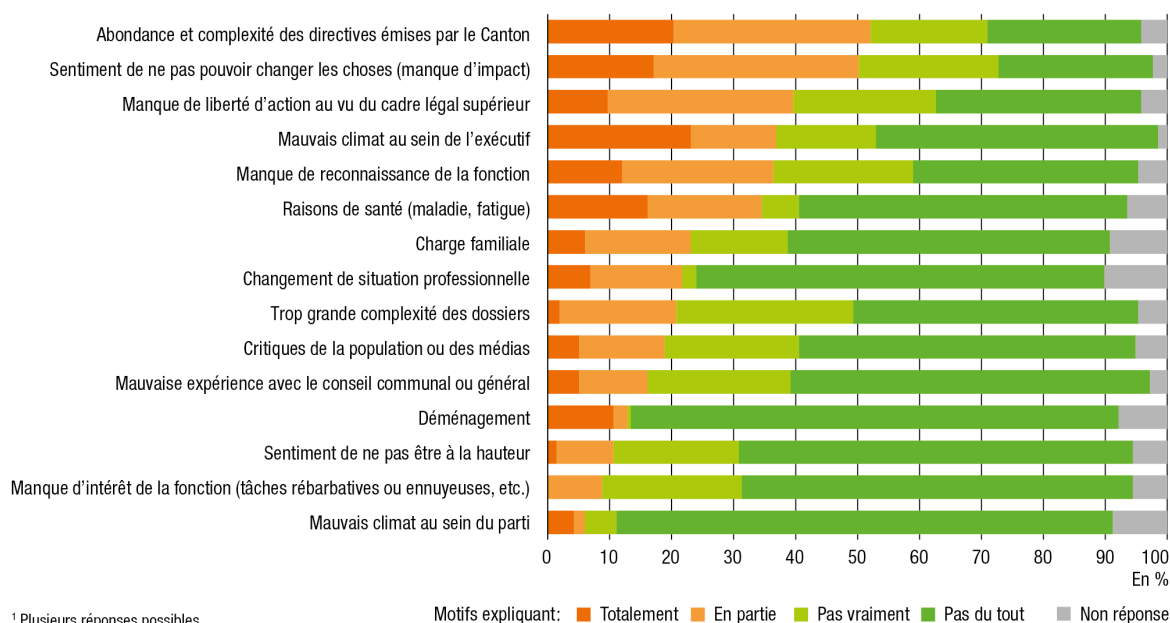
Source: Statistique Vaud

2.5 DES MOTIFS MULTIPLES

Tous motifs confondus : désarroi face à la charge des directives et au manque d'impact

Dans un deuxième temps, lorsque les personnes démissionnaires sont invitées à citer l'ensemble des raisons ayant motivé leur départ (plusieurs réponses possibles cette fois-ci), deux facteurs ressortent nettement : l'abondance et la complexité des directives cantonales, ainsi que le sentiment de ne pas pouvoir réellement influencer les décisions politiques (manque d'impact). Environ une personne sur deux les mentionne, ce qui en fait des motifs clés [F8].

Figure 8 : Motifs expliquant la démission¹, Vaud, 2025



¹ Plusieurs réponses possibles.

Source: Statistique Vaud

Les cinq raisons les plus fréquemment évoquées concernent avant tout des aspects liés à la fonction elle-même, plutôt qu'à des situations personnelles. Après la surcharge de directives et le manque d'impact viennent le manque de liberté d'action lié au cadre légal (choisi par 40 % des démissionnaires), le mauvais climat au sein de l'exécutif (37 %) et le manque de reconnaissance de la fonction (36 %).

Les raisons personnelles n'apparaissent qu'ensuite, à partir de la sixième position, avec les problèmes de santé ou de fatigue, la charge familiale ou encore un changement de situation professionnelle.

Enfin, un point mérite d'être souligné : le manque d'intérêt de la fonction n'explique jamais totalement la démission et n'est jamais cité comme une cause principale. Cela montre que le rôle de municipal-e reste perçu comme stimulant et engageant, malgré les difficultés rencontrées.

Des raisons personnelles liées au parcours de vie

La lecture attentive des témoignages relatifs aux motifs de démission montre que les démissions résultent souvent d'une combinaison de facteurs personnels, professionnels et institutionnels, plutôt que d'une cause unique. En complément des motifs déjà présentés dans la figure [F8], plusieurs éléments supplémentaires ressortent des commentaires laissés par les démissionnaires.

Parmi les motifs personnels, quelques démissionnaires mentionnent leur âge ou la fin d'un cycle après plusieurs années d'engagement. Il peut alors s'agir d'un choix réfléchi : partir à la retraite, transmettre les responsabilités ou laisser la place à une nouvelle génération.

Les questions de santé sont également présentes, mais recouvrent des réalités variées. Au-delà des maladies personnelles, elles incluent aussi des situations de proches nécessitant un accompagnement, ainsi que la fatigue accumulée, la charge émotionnelle, le stress ou l'épuisement allant parfois jusqu'au burn-out. Dans certains cas, la décision de démissionner correspond simplement à une volonté de préserver sa santé.

Une démission au cœur d'un jeu d'équilibre complexe

La conciliation entre mandat et vie familiale constitue un autre enjeu important. Elle ne concerne pas uniquement les enfants, mais l'ensemble des proches, y compris dans des situations de proche aidant. Des événements de vie, comme une séparation ou un changement familial, peuvent précipiter une démission. Parfois, il s'agit plus largement d'un besoin de rééquilibrer son mode de vie : disposer de davantage de temps pour ses proches, retrouver davantage de liberté et un meilleur équilibre de vie.

Sur le plan professionnel, les difficultés ne se limitent pas aux changements d'emploi. Une formation en cours, la charge de travail cumulée entre activité professionnelle et mandat politique, l'incompatibilité des horaires ou encore des tensions avec l'employeur peuvent rendre la situation difficile. Dans certains cas, des conflits d'intérêts peuvent également conduire à un départ.

Facteurs externes et contexte politique

Certaines démissions s'expliquent par des circonstances extérieures : déménagement (notamment lorsqu'il est impossible de trouver un logement dans la commune) ou événements imprévus, comme une maladie ou un décès dans la famille. Ces situations, souvent subies, rendent la poursuite du mandat difficile, voire impossible.

Le contexte électoral peut également jouer un rôle. Il arrive que des personnes élues sans s'être véritablement portées candidates se retrouvent dans une fonction qu'elles n'avaient pas envisagée. Des rivalités politiques ou des stratégies de transition peuvent aussi conduire à une démission avant la fin de la législature.

Motivation et évolution des priorités

Enfin, l'évolution de la motivation personnelle est un facteur important. Certains témoignages évoquent une lassitude, une perte d'enthousiasme ou une désillusion face à la réalité du mandat et au sentiment d'impuissance.

A l'inverse, d'autres départs s'inscrivent dans une dynamique positive : quitter la fonction avec le sentiment d'avoir accompli sa mission, pour se consacrer à de nouveaux projets ou à d'autres priorités de vie.

2.6 DIFFICULTÉS LIÉES À LA FONCTION

« Si un exécutif communal n'a qu'à exécuter les directives du Canton, il y a peu d'intérêt à s'investir dans la politique communale. »

« La complexification croissante des procédures administratives et cantonales ne facilite ni la tâche des exécutifs ni celle du personnel communal. »

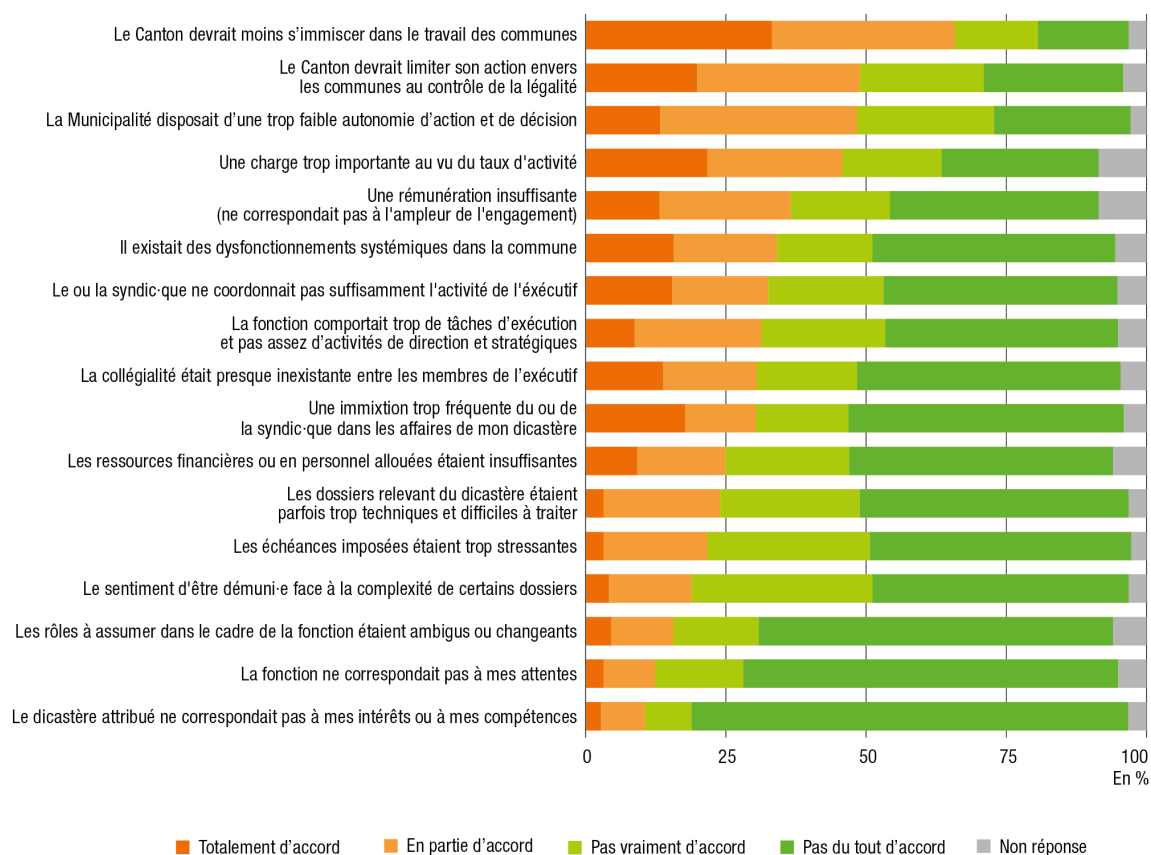
Les démissionnaires participant à l'enquête ont dû se prononcer sur une série de propositions relatives aux problèmes posés par leur fonction au sein de la municipalité. Les réponses mettent en évidence trois types de difficultés, avec en ligne de mire un malaise manifeste dans les relations entre les communes et le Canton.

Les relations avec le Canton au cœur de l'insatisfaction

Les relations avec le Canton apparaissent comme un facteur de mécontentement pour un grand nombre de démissionnaires. Deux tiers des répondant-e-s estiment que le Canton intervient trop dans le travail des communes au travers de directives et de contraintes qui précisent un cadre légal déjà complexe. Dans le même esprit, environ la moitié souhaiteraient que le rôle du Canton se limite au contrôle de la légalité [F9]. Ce constat s'accompagne d'un sentiment largement partagé d'un manque d'autonomie des communes, tant dans leur capacité d'action que dans leurs prises de décision. Cette situation limitant leur marge de manœuvre contribue à une impression de dépendance.

De manière générale, les difficultés dans les relations avec le Canton sont plus fréquemment évoquées par des démissionnaires plus âgé-e-s ou provenant de petites communes. Des critiques à l'égard de l'intervention du Canton dans le travail des communes sont également fréquemment exprimées par les plus jeunes, qui déplorent aussi le manque d'autonomie dont disposent les communes.

Figure 9 : Difficultés liées à la fonction, Vaud, 2025



Source : Statistique Vaud

De même, l'intervention du Canton au travers de directives et de contraintes légales fait l'objet de critiques plus fréquentes de la part des démissionnaires les plus expérimenté-e-s qui souhaitent également davantage une limitation de l'action du Canton.

Inadéquations dans les conditions d'exercice du mandat

Au-delà des relations avec le Canton, les témoignages font également ressortir des difficultés liées aux conditions d'exercice du mandat. Plusieurs élu-e-s (46%) mentionnent une charge de travail jugée trop importante par rapport à leur taux d'activité, ainsi qu'une rémunération insuffisante (37%).

D'autres soulignent une inadéquation entre leurs compétences et les dossiers à traiter, parfois très techniques, ou encore une part trop importante de tâches d'exécution. Ces éléments contribuent à rendre la fonction exigeante et parfois difficile à assumer dans la durée.

Les personnes jeunes et celles d'âge intermédiaire, celles peu ou moyennement expérimentées, ainsi que les femmes dénoncent plus souvent une charge de travail jugée excessive. Les plus jeunes démissionnaires et les personnes les moins expérimentées déplorent plus souvent que la fonction comporte trop de tâches d'exécution (au détriment des aspects stratégiques) ; elles évoquent également plus fréquemment une rémunération insuffisante et un manque de ressources à disposition de leur dicastère.

Des dysfonctionnements internes

Enfin, certains problèmes relèvent du fonctionnement interne des communes. Des difficultés de coordination, notamment autour du rôle de la syndique ou du syndic, sont mentionnées. Dans certains cas, il est question d'un manque de pilotage, dans d'autres d'une intervention jugée trop importante.

Un déficit de collégialité est également évoqué, ainsi que des dysfonctionnements plus globaux dans l'organisation communale. Ces éléments, combinés aux autres contraintes, participent au malaise exprimé par les démissionnaires.

2.7 MESURES SUSCEPTIBLES D'ÉVITER LA DÉMISSION

« Une formation me semble indispensable aux nouveaux élus et aux élus en fonction. »

« Il serait bien que le Canton soit plus soutenant, offre plus de possibilités de conseils. »

« Certaines fonctions doivent être professionnalisées. »

« Les défraiements sont un peu ridicules. »

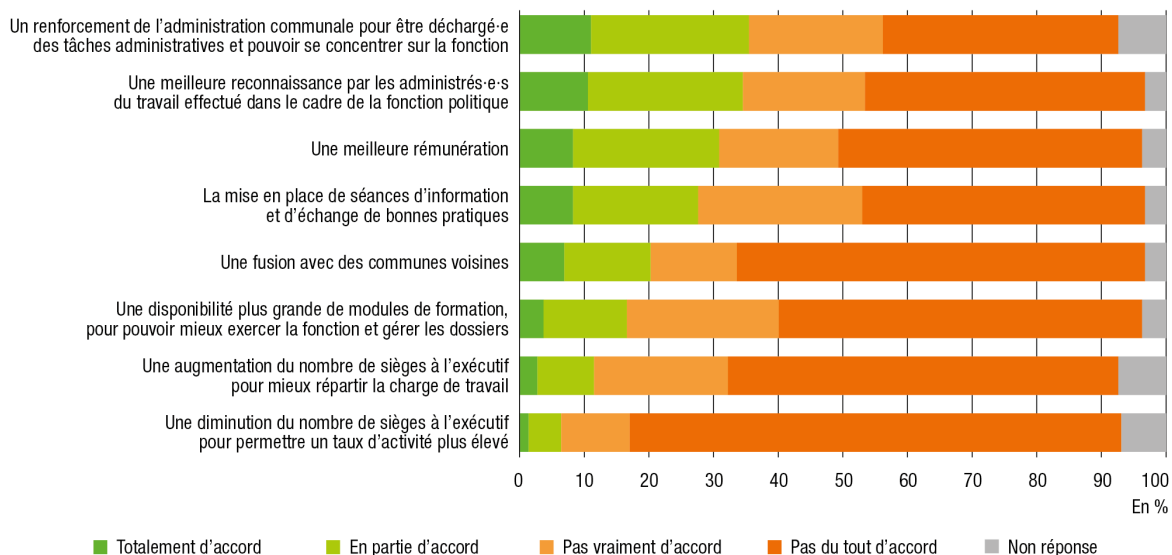
Aucune des pistes proposées dans le questionnaire pour limiter les démissions des membres de la municipalité ne recueille un large consensus parmi les démissionnaires [F10]. Cette adhésion relativement limitée peut s'expliquer par un décalage entre les solutions envisagées et les véritables causes des départs, telles qu'exprimées par les élu-e-s. démissionnaires.

En effet, les difficultés les plus souvent évoquées (comme un climat de travail tendu, la complexité des directives, le manque de marge de manœuvre ou des relations parfois délicates avec le Canton) ne trouvent qu'une réponse partielle dans les mesures formulées dans le questionnaire. Par ailleurs, les démissions résultent rarement d'un seul facteur.

Renforcer les moyens et la reconnaissance

Parmi les pistes proposées, le renforcement de l'administration communale arrive en tête. Un peu plus d'un tiers des répondant-e-s (36 %) estime qu'un soutien administratif accru permettrait de décharger les élu-e-s d'une partie des tâches techniques et bureaucratiques, et de recentrer leur engagement sur les aspects plus stratégiques et politiques de la fonction.

Figure 10 : Mesures qui auraient pu éviter la démission, Vaud, 2025



Source: Statistique Vaud

Dans un registre différent, la question de la reconnaissance occupe également une place importante. Un tiers des membres de l'exécutif (35 %) souhaitent une meilleure valorisation de leur travail par la population. Cette attente souligne un besoin de légitimation et de considération, les modalités concrètes pour favoriser une telle reconnaissance restant à définir. La rémunération constitue enfin un levier non négligeable : 31 % des répondant-e-s jugent qu'une amélioration des indemnités pourrait contribuer à rendre la fonction plus soutenable. En revanche, les ajustements concernant le nombre de sièges au sein des municipalités ne suscitent guère d'intérêt et apparaissent comme une piste peu pertinente aux yeux des élu-e-s.

Certaines solutions recueillent davantage l'adhésion de certains profils de démissionnaires. Ainsi, les personnes ayant quitté leur mandat dans les petites communes sont proportionnellement plus nombreuses à estimer qu'une meilleure reconnaissance de leur engagement et une rémunération plus attractive auraient pu favoriser leur maintien. Elles sont également plus enclines à considérer la fusion avec des communes voisines ainsi qu'un accès accru à des formations comme des pistes d'amélioration pertinentes.

Les démissionnaires les plus jeunes, tout comme celles et ceux disposant de moins d'expérience, accordent une importance particulière à une meilleure rémunération et au renforcement de l'administration communale. Les moins expérimentées soulignent également l'intérêt de mettre en place davantage de séances d'information et d'échanges de bonnes pratiques.

Les femmes, de leur côté, se montrent particulièrement sensibles à l'accès à l'information et aux possibilités de formation. Enfin, les démissionnaires les plus expérimenté-e-s accordent une importance particulière à la reconnaissance du travail accompli.

Des attentes plus profondes exprimées dans les commentaires

~~~~~ Au-delà des mesures proposées dans le questionnaire, les commentaires des démissionnaires révèlent des attentes plus structurelles. Nombreux sont celles et ceux qui insistent sur la nécessité de réduire la charge administrative imposée par le Canton, tout en redonnant davantage d'autonomie aux communes. Cette aspiration s'accompagne d'une demande de soutien plus concret dans la gestion des dossiers complexes, notamment par des personnes-ressources issues de l'administration cantonale.

~~~~~ Plusieurs répondant-e-s soulignent également l'importance de disposer de mécanismes de régulation en cas de conflit, en appelant à une autorité supérieure capable d'intervenir à la fois comme médiatrice et comme instance décisionnelle. Cette demande traduit le besoin de sortir de situations de blocage interne qui peuvent devenir particulièrement délétères.

Vers une professionnalisation et une meilleure organisation

~~~~~ D'autres propositions portent sur une évolution plus structurelle de la fonction elle-même. La professionnalisation partielle de l'exécutif communal est évoquée à plusieurs reprises, notamment pour permettre à ses membres de consacrer davantage de temps à leur mandat sans devoir le concilier en permanence avec une activité professionnelle. Cette idée s'accompagne d'un besoin de soutien organisationnel accru, qu'il s'agisse d'assistance administrative ou d'une meilleure gestion du temps.

~~~~~ Enfin, certaines attentes concernent le fonctionnement interne des municipalités : amélioration de la communication, clarification des rôles et renforcement de la collaboration sont perçus comme des éléments essentiels pour prévenir les tensions et maintenir un climat de travail sain. A cela s'ajoute une revendication de plus grande liberté décisionnelle, visant à réduire la dépendance vis-à-vis des instances cantonales et à redonner du sens à l'action locale.

~~~~~ Dans l'ensemble, ces éléments montrent que les solutions envisagées dépassent largement les mesures techniques ou organisationnelles : elles touchent au fonctionnement même des institutions, à la reconnaissance du rôle des membres de l'exécutif et à l'équilibre des relations entre les différents niveaux de gouvernance.

### 3 UNE ANALYSE FACTORIELLE POUR DÉGAGER LES DIMENSIONS CLÉS

Pour clôturer ce rapport, deux approches complémentaires ont permis de synthétiser les dimensions principales à partir des différents matériaux à disposition. Dans cette partie, les réponses aux questions portant sur les motifs de démission et les difficultés rencontrées ont permis d'identifier quatre grands facteurs.

#### Quatre facteurs mis en évidence

Grâce à une analyse factorielle<sup>6</sup>, les réponses à la trentaine de questions<sup>7</sup> portant sur les motifs de démission et les problèmes liés à la fonction de municipal·e ont pu être résumées en quatre grands axes thématiques. Ces dimensions clés permettent de mieux comprendre les principaux problèmes et aussi de comparer les différents profils. Les résultats font apparaître quatre facteurs clairement identifiés qui renvoient chacun à une facette spécifique de l'expérience du mandat. Celles-ci décrivent différentes sources de difficulté, distinctes, mais souvent imbriquées, qui permettent de comprendre plus finement les situations pouvant amener à une démission.

#### F1 - Une mise à l'épreuve personnelle face à la complexité du rôle

La première dimension renvoie au sentiment de fragilisation individuelle face à la complexité du mandat. Elle se manifeste par une perception accrue des difficultés à maîtriser les dossiers, un sentiment d'insuffisance, de décalage entre les exigences de la fonction et les compétences ou attentes initiales. Le caractère technique des dossiers, la multiplicité des responsabilités et la pression des échéances contribuent à une surcharge surtout cognitive. Le mandat est vécu comme difficile à appréhender, générant un sentiment d'inadéquation plus que de simple fatigue.

#### F2 - Un manque d'autonomie face aux contraintes institutionnelles

La deuxième dimension met en lumière une tension forte avec le cadre institutionnel. Elle s'exprime à travers le sentiment d'une intervention excessive du Canton, d'une accumulation de normes et d'une liberté d'action trop limitée. Les responsabilités assumées apparaissent alors en décalage avec les marges de manœuvre réelles. Cette perception s'accompagne souvent d'un sentiment d'impact réduit et de reconnaissance insuffisante, traduisant une frustration liée aux contraintes structurelles de la fonction.

#### Les 4 facteurs

- F1** Complexité du rôle et mise en difficulté personnelle
- F2** Manque d'autonomie et contraintes institutionnelles
- F3** Dysfonctionnements relationnels et climat politique
- F4** Charge de travail et ressources matérielles

#### F3 - Un climat relationnel et politique sous tension

Le troisième facteur concerne la qualité des relations et du fonctionnement collectif. Il se nourrit d'expériences de conflits, de manque de coordination ou d'absence de collégialité au sein de l'exécutif, ainsi que d'un climat parfois dégradé sur le plan politique. Dans ce contexte, ce n'est pas tant la complexité du rôle ou les contraintes institutionnelles qui pèsent, mais le coût relationnel du mandat. Un environnement peu coopératif ou instable tend à affaiblir l'engagement et à nourrir un sentiment d'inefficacité.

#### F4 - Une pression liée à la charge et aux moyens.

La quatrième dimension se distingue par son caractère très concret. Elle renvoie à une charge de travail jugée trop importante, à la multiplication des tâches d'exécution, ainsi qu'à des ressources financières, humaines ou organisationnelles perçues comme insuffisantes. Les contraintes liées à la vie privée, notamment familiale viennent renforcer ce déséquilibre. Le mandat est ici perçu comme difficile à concilier avec les autres sphères de vie, faute de moyens adéquats.

<sup>6</sup> L'analyse factorielle ESEM (Modélisation par équations structurelles exploratoires) utilisée pour définir les facteurs va chercher à repérer les regroupements naturels entre les réponses d'une série de questions pour la transformer en quelques grands thèmes (facteurs). L'ESEM permet de simplifier des données complexes, de comparer des groupes (âge, sexe, etc.) sur ces facteurs. Les scores indiquent où se situent les groupes par rapport à la moyenne. Les quatre facteurs présentés ci-dessus ne sont pas hiérarchisés.

<sup>7</sup> Les questions se présentent toutes sous la forme d'affirmations avec une même échelle d'adhésion à quatre positions (exemple : « Les échéances imposées étaient trop stressantes », réponses possibles : « Pas du tout », « Pas vraiment », « En partie », « Totalement » d'accord).

## Une combinaison de difficultés plutôt qu'une cause unique

Finalement, ces résultats montrent que les situations de fragilité ne reposent pas sur un seul facteur, mais sur des configurations variées où se combinent complexité du rôle, contraintes institutionnelles, tensions relationnelles et surcharge matérielle. Cette diversité souligne la nécessité d'agir sur plusieurs leviers à la fois pour améliorer durablement les conditions d'exercice du mandat.

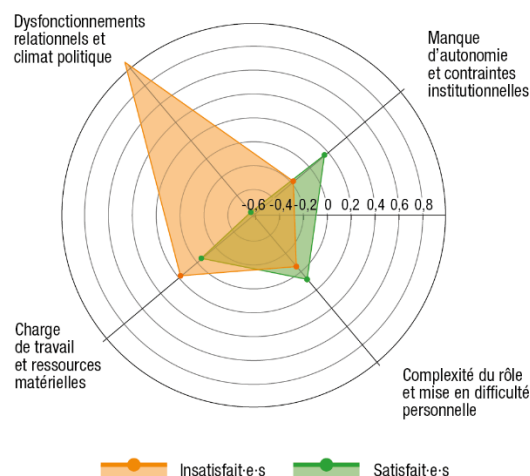
## Des contraintes vécues différemment selon les profils

L'analyse des facteurs pour différents groupes met en évidence un résultat central : la qualité des relations de travail est le facteur déterminant de la satisfaction [F11].

Les personnes insatisfaites se caractérisent par un niveau très élevé de tensions et de dysfonctionnements relationnels, bien plus que par la charge de travail ou la complexité du rôle. A l'inverse, même si elles peuvent rencontrer des difficultés par ailleurs, les personnes satisfaites évoluent dans un climat relationnel plus neutre. Cela suggère que de bonnes relations peuvent compenser d'autres contraintes, tandis que de mauvaises relations dégradent fortement l'expérience globale.

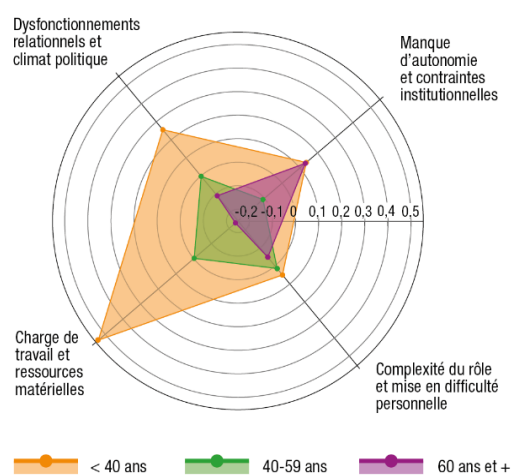
Les résultats montrent également que tous les profils ne vivent pas ces contraintes<sup>8</sup> de la même manière et mettent notamment en évidence un effet générationnel marqué [F12]. Les personnes plus jeunes apparaissent comme les plus exposées, avec des scores plus élevés sur deux des facteurs analysés : elles ressentent davantage la charge de travail et les difficultés relationnelles<sup>9</sup>. A l'opposé, les personnes plus âgées semblent mieux faire face à ces contraintes, probablement grâce à leur expérience, même si elles expriment davantage un besoin de reconnaissance ou d'autonomie que leurs collègues d'âge intermédiaire, montrant ainsi que certaines attentes évoluent avec l'âge.

**Figure 11 : Comparaison des degrés de satisfaction selon les dimensions (facteurs), Vaud, 2025**



Source : Statistique Vaud

**Figure 12 : Comparaison des classes d'âges selon les dimensions (facteurs), Vaud, 2025**



Source : Statistique Vaud

## Comment lire

**Chaque axe** correspond à un facteur

**0** position moyenne de tous les répondants

**Centre** scores négatifs (faible présence).

**Périphérie** scores positifs (forte présence).

- Plus un point est éloigné du centre, plus le facteur est fortement ressenti.
- Plus la surface est étendue, plus le groupe cumule de contraintes.

<sup>8</sup> Matérialisées par les quatre facteurs.

<sup>9</sup> Cela s'illustre sur le graphique par une aire plus grande.

## 4 DES TÉMOIGNAGES RICHES EN ENSEIGNEMENTS

A la fin du questionnaire, les personnes démissionnaires ont été invitées à laisser un commentaire. Cet espace a été bien accueilli, puisque près de la moitié (104) des répondant·e·s se le sont approprié en prenant la peine de laisser un commentaire, parfois même très étayé, sur leur situation.

Ces témoignages, d'une grande richesse, donnent corps et illustrent la diversité des situations vécues. Ils constituent ici, avec les questions à champ libre sur les motifs de démission, le cœur même de l'analyse. Leur exploration a fait ressortir trois niveaux d'explication (trois axes) permettant de mieux appréhender les motivations des démissionnaires.

### Trois thèmes pour appréhender les motivations des démissionnaires

Les commentaires ont été synthétisés grâce à une méthode d'analyse et d'exploration de textes<sup>10</sup>, puis organisés autour de trois grands axes (ou thèmes). Ces thèmes permettent de mieux comprendre les raisons évoquées par les démissionnaires en distinguant différents niveaux d'explication.

#### T1 Le climat de travail et les relations humaines au cœur du ressenti des personnes élues

Le **premier axe**, et de loin le plus présent, mentionné dans environ 58 % des commentaires, met en évidence le rôle central des relations de travail dans l'expérience des municipales et municipaux. Les commentaires se concentrent sur la qualité des interactions au quotidien : les échanges avec les collègues, le fonctionnement du groupe ou encore le sentiment de soutien et de reconnaissance.

Concrètement, cela renvoie à des situations comme des tensions entre membres de l'exécutif, un manque de communication, des difficultés à travailler en équipe ou encore un sentiment d'isolement. Lorsque les relations sont positives, elles peuvent au contraire constituer une vraie source de motivation et d'engagement.

Ces témoignages, très ancrés dans le vécu, montrent que ce sont avant tout les interactions humaines qui façonnent l'expérience de la fonction. Une bonne entente favorise la satisfaction, tandis qu'un climat relationnel difficile peut rapidement conduire à l'épuisement ou au départ.

#### T2 Un cadre institutionnel jugé exigeant et parfois contraignant

Le **deuxième axe**, présent dans environ 50 % des commentaires, concerne le cadre institutionnel et organisationnel. Les municipales et municipaux y évoquent les règles administratives, les procédures, les obligations légales et, plus largement, le fonctionnement du système.

Concrètement, cela se traduit par des procédures perçues comme lourdes ou rigides, un manque de marge de manœuvre dans les décisions, une organisation du travail jugée inefficace ou encore des règles difficiles à comprendre ou à appliquer. Dans ces témoignages, le regard est plus distancié : les difficultés ne sont pas attribuées à des personnes en particulier, mais à un système jugé complexe ou peu adapté. Ces contraintes sont souvent perçues comme durables et partagées, ce qui renforce le sentiment qu'elles sont difficiles à surmonter individuellement.

### Les 3 thèmes

- T1 Relations de travail et expériences relationnelles (58 %)
- T2 Contraintes institutionnelles et cadre organisationnel (50 %)
- T3 Contraintes et trajectoires personnelles (20 %)

#### T3 Des départs parfois liés à des choix et étapes de vie

Le **troisième axe**, évoqué dans environ 20 % des commentaires, regroupe les situations où la décision de quitter la fonction s'explique avant tout par des éléments de la vie personnelle. Les témoignages évoquent des moments de vie importants, comme des questions de santé, des responsabilités familiales ou encore l'âge, mais aussi des changements de trajectoire, tels qu'un déménagement, une reconversion ou une nouvelle orientation professionnelle.

Concrètement, cela peut correspondre à une charge familiale importante, à une fatigue accumulée ou à des difficultés à concilier l'engagement politique avec d'autres activités. Dans ces cas, la fonction n'est pas remise en cause en elle-même : elle devient simplement difficile à maintenir dans le contexte de vie de la personne. Le ton est généralement factuel et peu conflictuel, traduisant une logique d'adaptation individuelle.

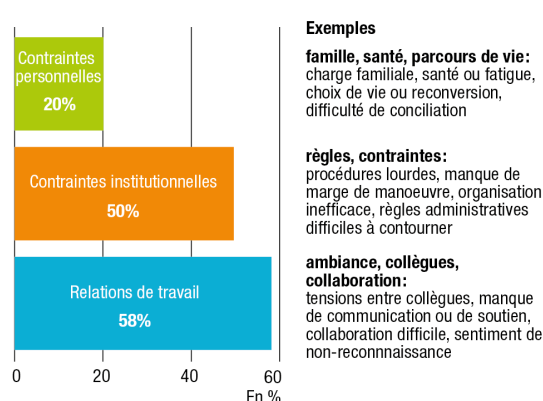
<sup>10</sup> La méthode d'analyse pour définir les axes (thèmes) à partir des commentaires emploie une chaîne complète d'exploration de textes et de modélisation de thèmes (text mining & topic modeling). Elle comprend un prétraitement linguistique (nettoyage et lemmatisation), la constitution d'un corpus, une modélisation STM (structural topic modeling), une phase de validation (statistique et qualitative) permettant l'analyse et l'interprétation des thèmes.

## Une lecture à trois niveaux pour comprendre les démissions

Pris ensemble, ces trois thèmes montrent que les témoignages s'organisent autour de trois axes complémentaires : l'expérience relationnelle quotidienne, le cadre institutionnel et les trajectoires personnelles [F13].

Si les contraintes personnelles existent, elles restent minoritaires. Les municipales et municipaux expliquent surtout leur situation par ce qu'ils vivent dans leur travail au quotidien, en particulier la qualité des relations, ainsi que par le poids des règles et de l'organisation.

**Figure 13 : Prévalence des trois thèmes issus des commentaires, Vaud, 2025**



<sup>1</sup> Des commentaires peuvent être rattachés à plusieurs thèmes, ce qui explique que la somme des prévalences est supérieure à 100%.

Source : Statistique Vaud

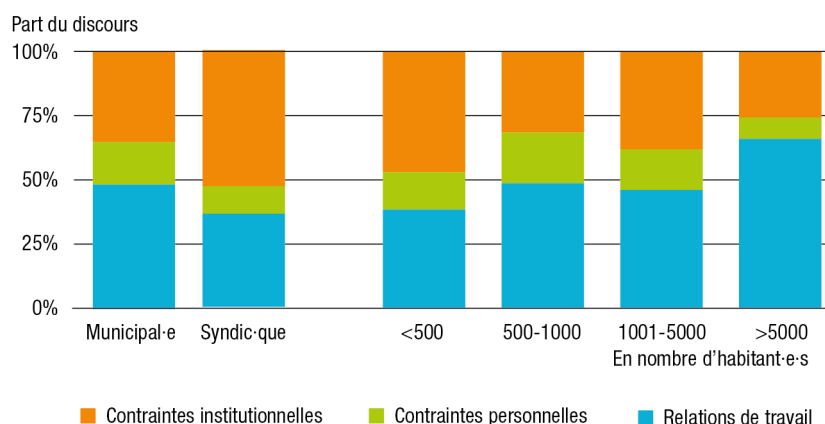
## Selon la fonction : un regard plus relationnel ou plus institutionnel

Les trois axes identifiés (relations de travail, cadre institutionnel et trajectoires personnelles) ne sont pas mobilisés de la même manière selon le profil des élu-e-s. Leur importance dépend fortement de la fonction occupée et du contexte local.

Ainsi, comme on peut l'observer sur le graphique [F14], les municipales et municipaux évoquent avant tout les relations de travail, qui représentent près de la moitié de leurs propos. Leur expérience est fortement liée au quotidien : la collaboration, la communication ou les tensions avec les collègues jouent un rôle central.

A l'inverse, les syndiques et syndics parlent davantage des contraintes institutionnelles, qui occupent une place dominante dans leurs réponses. Leur rôle les amène à se confronter plus directement aux règles, aux procédures et aux responsabilités globales. Leur lecture est donc plus structurelle que relationnelle.

**Figure 14 : Répartition des thèmes dans les commentaires selon la fonction et la taille de la commune, Vaud, 2025**



Source : Statistique Vaud

## Du système aux relations humaines selon la taille de la commune

Il en va de manière inverse selon la taille de la commune. Dans les plus petites communes, les démissionnaires insistent davantage sur les contraintes institutionnelles, souvent perçues comme lourdes au regard des moyens disponibles.

A mesure que la taille augmente, et souvent que les ressources augmentent également, le regard se déplace progressivement vers les relations de travail. Dans les communes intermédiaires, les discours sont plus équilibrés, tandis que, dans les grandes communes, les relations humaines deviennent largement dominantes,

représentant une grande partie des préoccupations. Autrement dit, plus les structures grossissent, plus les enjeux relationnels prennent le dessus sur les contraintes du système.

**« Les petites communes ont le problème de  
devoir tout savoir comme les grandes.  
Cependant, nous n'avons pas de staff,  
de responsable technique...  
Nous devons tout faire seuls (...)  
(sourcier, spécialiste des eaux usées, architecte...) »**

#### Petites et grandes communes : pas les mêmes défis

Si une partie des sujets abordés dans les commentaires ont pu être évoqués d'une manière ou d'une autre au fil de cette analyse, toute la diversité des propos n'a pu être retranscrite ici. Le classement des mots les plus souvent employés dans les commentaires [T4] témoigne des préoccupations des élu-e-s, notamment celle, récurrente, liée à la taille de la commune.

Au travers de ces mots clés, on retrouve l'opposition des petites et grandes communes : les petites manquant souvent de ressources pour gérer la complexité juridique ou technique des tâches, les plus grandes étant mieux outillées.

**Tableau 4 : Termes<sup>1</sup> les plus fréquents dans les commentaires, Vaud, 2025**

|                           | Fréquence    | En %         |
|---------------------------|--------------|--------------|
| commune*                  | 54           | 3,8          |
| municipales et municipaux | 51           | 3,6          |
| fonction                  | 35           | 2,5          |
| syndic                    | 26           | 1,8          |
| municipalité              | 18           | 1,3          |
| travail                   | 18           | 1,3          |
| démission                 | 18           | 1,3          |
| merci**                   | 18           | 1,3          |
| dossier                   | 17           | 1,2          |
| petit*                    | 16           | 1,1          |
| intérêt                   | 15           | 1,1          |
| collègue                  | 15           | 1,1          |
| grand*                    | 15           | 1,1          |
| projet                    | 15           | 1,1          |
| canton                    | 14           | 1,0          |
| personne                  | 14           | 1,0          |
| bon                       | 14           | 1,0          |
| autres termes             | 1 053        | 73,8         |
| <b>Total</b>              | <b>1 426</b> | <b>100,0</b> |

\*\*Les élu-e-s ont adhéré à l'enquête et ont exprimé leur reconnaissance d'être consulté-e-s sur la question des démissions au sein des exécutifs communaux. En témoignent les nombreux remerciements figurant dans leurs commentaires.

<sup>1</sup> Termes neutralisés (recouvrent les formes singulières, plurielles, masculines et féminines).

Source : Statistique Vaud

#### \*La taille des communes : une dimension clé du vécu des municipales et municipaux

Dans leurs témoignages relatifs à la commune, l'adjectif "petite/s" est de loin le terme le plus couramment associé (il apparaît 10x), en opposition directe avec "grande/s" communes (4x). Le discours est très fortement structuré autour de la taille des communes :

- petite commune = surcharge, manque de moyens, proximité locale
- grande commune = ressources, professionnalisation, capacité opérationnelle

En résumé, les petites communes sont perçues comme plus fragiles et exigeantes, les grandes communes comme mieux structurées et mieux dotées.

#### Au-delà de difficultés variées...

La problématique des relations (souvent difficiles) avec le Canton revient très souvent dans les commentaires, avec des attentes de meilleure collaboration ou de soutien sur certains dossiers. Des attentes de soutien ou d'arbitrage sont également évoquées vis-à-vis de la préfecture, attentes pas toujours entendues. Lourdeur et lenteur administrative sont également pointées du doigt. Selon les expressions des personnes interrogées, se devinent des chocs de génération où la « gestion des affaires à la grand-papa » de l'un s'oppose au comportement jugé « arrogant » des personnes nouvellement élues de l'autre.

#### ... une expérience enrichissante et le sentiment du devoir accompli...

Malgré des contextes souvent difficiles, les témoignages des municipales et des municipaux font apparaître une réalité nuancée et aussi positive [F15]. Beaucoup expriment des regrets de devoir quitter leur fonction. Ces départs s'accompagnent fréquemment d'une volonté de transmission et de passage de témoin : l'idée de servir la collectivité dans la durée et de préparer l'avenir de la commune est ainsi très présente.

De nombreux témoignages insistent sur le fait que la fonction municipale est une expérience humaine et citoyenne profondément enrichissante. Les répondant-e-s évoquent le plaisir de s'engager pour leur commune, les liens tissés avec la population et leurs collègues, ainsi que les apprentissages personnels et professionnels tirés de cette responsabilité. Beaucoup parlent d'un sentiment de fierté et de devoir accompli.

En somme, au-delà des difficultés bien réelles, ressort une image d'un engagement exigeant, mais porteur de sens, marqué par l'attachement à la collectivité, la volonté de servir l'intérêt général et la satisfaction d'avoir participé activement à la vie locale.

### ... et l'amorce d'une réflexion

Alors que de nombreuses et nombreux participants ont exprimé leur adhésion à cette enquête, à travers des remerciements et des témoignages fouillés, il convient de saluer la richesse de leurs contributions et leur engagement. Puissent les éléments synthétisés dans ce rapport constituer un retour utile et ouvrir des pistes de réflexion pour mieux soutenir les municipales, municipaux, syndiques et syndics des communes vaudoises dans leur fonction.

**Figure 15 : Quelques mots<sup>1</sup> pour le dire, Vaud, 2025**



<sup>1</sup> Extraits de commentaires synthétisés.

Source : Statistique Vaud

## RÉFÉRENCES ET SOURCES DES DONNÉES

---

### Pour aller plus loin, une sélection

- Devaud, A. (2019). [Le système de milice : démissions, causes et remèdes](#). *Commune suisse*, 5.
- Etat de Fribourg, DIAF (2019, 4 décembre). [L'ACF et la DIAF dévoilent les mesures pour soutenir les élu-e-s communaux](#).
- Le Temps (2026, 6 mars). « [Je n'ai pas l'impression de voler de l'argent](#) » : combien gagne un syndic ou un municipal dans le canton de Vaud ?
- RTS - Forum (2014, 20 octobre). [Que faire pour revaloriser le travail des élus dans les exécutifs communaux ?](#)
- RTS - La Matinale (2019, 22 juillet). [Endiguer les démissions d'élus communaux, un défi pour les cantons](#).
- RTS Info (2019, 5 décembre). [Fribourg veut lutter contre la vague de démissions dans ses communes](#).
- Sciarini, P., & Mayer, S. (2020). [Les démissions dans les Conseils municipaux et les exécutifs communaux](#). Genève : Département de la cohésion sociale.
- Ville de Genève, Conseil municipal (2022, 8 décembre). Rapport de la commission du règlement de la Ville de Genève sur la résolution « [De la nécessité de pouvoir concilier ses engagements politiques avec sa vie familiale et professionnelle](#) » (R-275 A).

### Au-delà de nos frontières

Demazière, D., & Pélisse, J. (2024). [Enquête FLUSAN : les élus et leur santé : être maire aujourd'hui, engagés, débordés, malmenés : quels effets sur la santé ?](#) Centre de sociologie des organisations.

Foucault, M. (2025). [Les démissions de maires : enquête sur un phénomène sans précédent](#). Observatoire de la démocratie de proximité (Sciences Po / CEVIPOF).

### Sources des données

- Statistique Vaud, Enquête auprès des municipales et municipaux démissionnaires vaudois, 2025
- DGAIC, Données administratives sur les autorités communales vaudoises

## I. ANNEXES

### I.1 AUTORITÉS COMMUNALES : COMMENT ÇA MARCHE ?

Dans chaque commune vaudoise, la gestion locale est assurée par un Conseil général ou communal qui constitue l'autorité législative et par une municipalité (l'autorité exécutive).

Leur forme et leur mode d'élection dépendent principalement de la taille de la commune.

#### L'autorité législative

- **Le conseil général**

Dans les communes de 1000 habitant·e·s ou moins, le Conseil général constitue l'autorité législative. C'est une assemblée ouverte à toutes les électrices et tous les électeurs de la commune. Il n'y a pas d'élection : toute personne souhaitant siéger est assermentée. Le Conseil général se réunit plusieurs fois par an pour débattre et voter les décisions importantes de la commune, comme le budget, les comptes ou les règlements et contrôle l'action de la municipalité.

- **Le conseil communal**

Dans les communes de plus de 1000 habitant·e·s, l'autorité législative est le Conseil communal. Il s'agit d'un parlement local élu, composé de 25 à 100 membres selon la taille de la population. Les conseillères et conseillers communaux sont élus pour cinq ans.

#### L'autorité exécutive : la municipalité

La municipalité constitue le gouvernement d'une commune. Elle est composée de 3, 5 ou 7 membres. Les municipales et municipaux ainsi que la syndique ou le syndic, qui assure la présidence, sont élus directement par la population pour une législature de cinq ans. L'élection se fait au scrutin majoritaire à deux tours : à la majorité absolue lors du 1<sup>er</sup> tour (> 50 % des voix) et à la majorité relative lors du 2<sup>e</sup> (les personnes les mieux classées sont élues).

#### Que se passe-t-il s'il n'y a pas assez de candidatures ?

Lors des élections générales, les personnes ayant obtenu la majorité absolue sont élues lors du 1<sup>er</sup> tour de scrutin. Si, au 2<sup>e</sup> tour, le nombre de candidatures est inférieur au nombre de sièges disponibles, les candidat·e·s sont élu·e·s tacitement et le ou les sièges restants sont disputés à l'aide d'un bulletin vierge.

A noter que n'importe quel·le citoyen·ne éligible peut être inscrit·e sur le bulletin de vote. Si une personne est élue sans avoir été candidate et refuse son élection, elle peut démissionner et une élection complémentaire sera organisée.

#### Et en cas de démission d'une personne élue ?

Lorsqu'un·e membre de la municipalité démissionne, le siège devient officiellement vacant et une élection complémentaire est organisée pour élire une nouvelle personne. En attendant, la municipalité peut se répartir temporairement les dicastères (domaines de responsabilité).

#### Rémunération des membres de la municipalité

Dans le canton de Vaud, la rémunération des membres de la municipalité est fixée par chaque commune. Le montant varie selon la taille de la commune et la charge de travail. Dans les petites communes, il s'agit souvent d'une indemnité forfaitaire, qui peut être complétée par des vacations et le remboursement des frais liés à l'exercice de la fonction. Dans les communes plus importantes, la fonction peut correspondre à un taux d'activité plus significatif et à une rémunération plus élevée.

## I.II QUESTIONNAIRE

### QUESTIONS PERSONNELLES

Quel était votre âge lors de votre démission ?

- ☐ <30 ans
- ☐ 30-39 ans
- ☐ 40-49 ans
- ☐ 50-59 ans
- ☐ 60-69 ans
- ☐ 70 ans et +

Etes-vous ?

- ☐ Une femme
- ☐ Un homme
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Quel est votre plus haut niveau de formation achevée ?

- ☐ Scolarité obligatoire
- ☐ Formation secondaire (apprentissage, école de culture générale ou de commerce, maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée)
- ☐ Formation professionnelle supérieure (par ex. maîtrise, diplôme ou brevet fédéral, diplôme d'une école supérieure)
- ☐ Haute école (universitaire, spécialisée ou pédagogique)

Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?

- ☐ Employé-e du secteur public
- ☐ Employé-e du secteur privé
- ☐ Indépendant-e / profession libérale
- ☐ Retraité-e / rentier-ère
- ☐ Au foyer
- ☐ Au chômage
- ☐ En formation

Au moment de votre démission

Quelle était votre situation maritale ?

- ☐ Je vivais seul-e
- ☐ Je vivais en couple

Aviez-vous des enfants à charge de moins de 14 ans lors de votre démission ?

- ☐ Oui  
Si oui, combien \_\_\_\_\_
- ☐ Non

### COMMUNE DU MANDAT

Dans quelle commune exercez-vous votre fonction politique ? \_\_\_\_\_

Au moment de votre démission

Combien de personnes comptait la municipalité ?

- ☐ 3
- ☐ 5
- ☐ 7
- ☐ 9

Quelle était la taille de l'administration communale ?

- ☐ Moins de 10 personnes
- ☐ De 10 à 25 personnes
- ☐ De 26 à 50 personnes
- ☐ De 50 à 100 personnes
- ☐ De 100 à 250 personnes
- ☐ De 250 à 1000 personnes
- ☐ Plus de 1000 personnes

## SUR LA FONCTION EXERCEE

Quelle fonction politique exerciez-vous avant votre démission ? ☐ Conseillère municipale / Conseiller municipal  
☐ Syndique / Syndic

Quel était le taux d'activité officiel ou annoncé pour votre fonction politique ? \_\_\_\_\_

A quel taux d'activité estimez-vous la charge de travail effective pour votre fonction politique ? \_\_\_\_\_

Exerciez-vous une activité professionnelle en parallèle à votre fonction politique ? ☐ Oui  
Si oui, veuillez préciser svp :  
☐ Employé-e du secteur public  
☐ Employé-e du secteur privé  
☐ Indépendant-e / profession libérale  
☐ Retraité-e / rentier-ère  
☐ Au foyer  
☐ Au chômage  
☐ En formation  
☐ Non

### Au moment de votre élection

Comment avez-vous été élu-e à la municipalité ? ☐ Election générale  
☐ Election complémentaire

Etiez-vous officiellement candidat-e ? ☐ Oui  
☐ Non

Avez-vous été élu-e tacitement ? ☐ Oui  
☐ Non

Etiez-vous membre d'un parti politique ? ☐ Oui  
Si oui, veuillez préciser svp :  
☐ Parti ouvrier populaire  
☐ SolidaritéS Vaud  
☐ Solidarité & Ecologie  
☐ Les Vert-e-s  
☐ Parti socialiste  
☐ Alliance centriste du Chablais  
☐ Le Centre  
☐ Les Libres  
☐ Parti vert'libéral  
☐ PLR.Les Libéraux-Radicaux  
☐ Union démocratique du centre (UDC)  
☐ Autre : \_\_\_\_\_  
☐ Non  
Si non, veuillez préciser l'Entente à laquelle vous apparteniez : \_\_\_\_\_  
☐ Indépendant-e

## AUTRES FONCTIONS POLITIQUES

Avez-vous eu d'autres expériences politiques avant votre fonction politique à la municipalité ? ☐ Oui  
Si oui, veuillez préciser la / les fonction(s) et la durée d'exercice : \_\_\_\_\_  
☐ Non

---

Depuis votre démission, avez-vous exercé d'autre(s) fonctions politiques ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, veuillez préciser la / les fonction(s) et la durée d'exercice: \_\_\_\_\_

---

A quel taux d'activité estimez-vous la charge de travail effective pour votre fonction politique ? \_\_\_\_\_

---

## SATISFACTION DE LA FONCTION EXERCEE

Comment jugiez-vous la conciliation entre votre vie politique juste avant votre démission...

|                                                   | Pas du tout<br>problématique | Peu<br>problématique  | Assez<br>problématique | Très<br>problématique | Ne sais pas /<br>ne s'applique<br>pas |
|---------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| ... et votre activité professionnelle parallèle ? | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                 |
| ... et votre organisation familiale ?             | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                 |

---

De manière générale, étiez-vous satisfait-e de l'organisation de la municipalité ?

☐ Pas du tout satisfait-e  
☐ Peu satisfait-e  
☐ Assez satisfait-e  
☐ Tout à fait satisfait-e

---

## A PROPOS DE VOTRE DEMISSION

Dans quelle mesure les propositions suivantes peuvent expliquer votre démission ?

|                                                                                       | Pas du tout           | Pas vraiment          | En partie             | Totalemtent           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Déménagement                                                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Changement de situation professionnelle                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Raison de santé (maladie, fatigue)                                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Charge familiale                                                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Manque de liberté d'action au vu du cadre légal supérieur                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Abondance et complexité des règlements et directives à appliquer émises par le Canton | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mauvais climat ou mauvaise expérience vis-à-vis du conseil communal ou général        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mauvais climat au sein de l'exécutif                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mauvais climat au sein du parti / de l'entente                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sentiment de ne pas pouvoir changer les choses (manque d'impact politique)            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sentiment de ne pas être à la hauteur                                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Manque de reconnaissance de la fonction                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Manque d'intérêt à la fonction (tâches rébarbatives ou ennuyeuses, etc.)              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Trop grande complexité des dossiers                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Critiques de la population ou des médias                                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Autre(s) raison(s) de nature personnelle ?                                            |                       |                       |                       |                       |
| Autre(s) raison(s) liée(s) à la fonction ?                                            |                       |                       |                       |                       |

---

Si vous ne deviez en mentionner qu'une seule, quelle serait la raison principale de votre démission ?

Liste des propositions ci-dessus.

Dans quelle mesure pensez-vous que les propositions suivantes auraient pu empêcher votre démission ?

|                                                                                                                                                                   | Pas du tout           | Pas vraiment          | En partie             | Totalement            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Une disponibilité plus grande de modules de formation, afin d'être mieux à même de gérer les dossiers et d'exercer la fonction politique en général ?             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La mise en place de séances d'information et d'échange de bonnes pratiques ?                                                                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Une fusion avec une ou des commune(s) voisine(s) ?                                                                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Une meilleure rémunération ?                                                                                                                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Une meilleure reconnaissance du travail effectué dans le cadre de votre fonction politique par les administré-e-s ?                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Un renforcement de l'administration communale, pour vous décharger des tâches administratives et être en mesure de vous concentrer sur votre fonction politique ? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Une augmentation du nombre de sièges à l'exécutif pour une meilleure répartition de la charge de travail ?                                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Une diminution du nombre de sièges à l'exécutif pour un taux d'activité plus élevé ?                                                                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Autre(s) mesure(s) ?                                                                                                                                              |                       |                       |                       |                       |

## A PROPOS DE VOTRE FONCTION

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

|                                                                                                                                                     | Pas du tout           | Pas vraiment          | En partie             | Totalement            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Je me suis senti-e démuni-e face à la complexité de certains dossiers dont j'avais la responsabilité.                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Les dossiers qui relevaient de mon dicastère étaient parfois trop techniques et difficiles à traiter.                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Les échéances imposées étaient trop stressantes.                                                                                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Le Canton devrait limiter son action envers les communes au contrôle de la légalité.                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Le Canton devrait moins s'immiscer dans le travail des communes (moins de directives et de contraintes qui précisent le cadre légal déjà complexe). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La municipalité de ma commune disposait d'une trop faible autonomie d'action et de décision.                                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La collégialité était presque inexistante entre les membres de l'exécutif.                                                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La syndique / le syndic s'immisçait trop souvent dans les affaires de mon dicastère.                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|                                                                                                                             | Pas du tout           | Pas vraiment          | En partie             | Totalement            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| La syndique / le syndic ne coordonnait pas suffisamment l'activité de la municipalité (volontairement ou involontairement). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La fonction politique ne correspondait pas à mes attentes.                                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Les rôles que je devais assumer dans le cadre de ma fonction politique étaient ambigus, peu clairs ou changeants.           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Il existait des dysfonctionnements systémiques dans la commune.                                                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Le dicastère qui m'était attribué ne correspondait pas à mes intérêts ou à mes compétences.                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La rémunération ne correspondait pas à l'ampleur de mon engagement.                                                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La charge de travail était trop importante compte tenu de mon taux d'activité pour cette fonction.                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ma fonction de municipal comportait trop de tâches d'exécution et pas assez d'activités de direction et stratégiques.       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Les ressources financières ou en personnel allouées à mon dicastère étaient insuffisantes.                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## COMMENTAIRES

Vous avez encore des commentaires, des remarques ?

N'hésitez pas à nous en faire part ci-dessous

\_\_\_\_\_





**Rédaction**  
Valérie Gondoux Freléchoux

**Responsable de publication**  
Carole Martin

**Responsable d'édition**  
Sylviane Brandt

**Contributions**  
Marie Dupraz, Audrey Mouton, Alexandre Oettli

**Mise en page des illustrations**  
Sandrine Mezenen

**Crédit photo**  
Sarah Carp