



Motion - 26_MOT_37 - David Vogel et consorts au nom de John Desmeules - Pour des entretiens de développement professionnel du corps enseignement vaudois

Texte déposé :

Le suivi régulier des collaboratrices et collaborateurs est une pratique normale dans de nombreux secteurs publics et privés. Il permet de reconnaître le travail accompli, d'identifier les besoins de soutien, de prévenir les difficultés et de favoriser le développement professionnel.

Dans l'enseignement vaudois, un tel dispositif reste toutefois difficile à mettre en œuvre de manière systématique. Cette difficulté n'est pas liée à l'absence d'intérêt de la démarche, mais à un verrou organisationnel et juridique bien identifié.

Dans son rapport sur le postulat Nicolas Croci Torti et consorts, le Conseil d'État relève que l'évaluation du corps enseignant doit aujourd'hui être effectuée par le supérieur hiérarchique direct. Dans le cas du personnel enseignant, cette responsabilité incombe donc à la directrice ou au directeur d'établissement. Or, les doyennes et doyens, bien que membres du conseil de direction, exercent actuellement une responsabilité fonctionnelle et non une véritable fonction hiérarchique.

Cette situation crée une impasse pratique. Dans un établissement regroupant parfois plus d'une centaine de collaboratrices et collaborateurs, il n'est pas réaliste d'attendre d'une seule directrice ou d'un seul directeur qu'il conduise régulièrement des entretiens individualisés de suivi et de développement pour l'ensemble du personnel enseignant, en plus de ses nombreuses autres tâches.

Cette difficulté ne doit toutefois pas conduire à renoncer. Elle doit au contraire conduire à adapter le cadre légal et organisationnel.

La présente motion ne vise pas à instaurer une logique de contrôle généralisé ou de sanction du corps enseignant. Elle vise à mettre en place un outil moderne, constructif et utile, permettant de mieux accompagner les enseignantes et enseignants, de reconnaître le travail bien fait, d'identifier les besoins de formation, de prévenir les situations d'épuisement et de soutenir les directions d'établissement dans leur mission de conduite.

Pour éviter toute confusion, il convient de distinguer clairement deux niveaux.

Premièrement, un entretien périodique de développement professionnel, à visée formative, conduit en règle générale par une doyenne ou un doyen, ou par une autre personne disposant d'une responsabilité d'encadrement pédagogique clairement définie. Cet entretien doit permettre un échange structuré sur les pratiques professionnelles, les besoins de soutien, les objectifs de développement, la collaboration au sein de l'établissement et les éventuelles difficultés rencontrées.

Deuxièmement, un entretien d'appréciation ou d'évaluation au sens de la loi sur le personnel, conduit par la direction d'établissement ou l'autorité hiérarchique compétente, dans les situations qui le justifient ou lorsque le cadre légal l'exige.

Cette architecture à deux niveaux permettrait de mettre en place un accompagnement régulier du corps enseignant sans transformer chaque entretien de développement en procédure formelle d'évaluation. Elle permettrait aussi de clarifier les rôles, de sécuriser juridiquement la délégation aux doyennes et doyens, et de préserver les garanties dues aux collaboratrices et collaborateurs.

Un tel dispositif ne pourra toutefois pas fonctionner sans moyens. La conduite d'entretiens sérieux demande du temps : préparation, entretien lui-même, suivi éventuel. Si cette tâche devait être confiée aux doyennes et doyens, leur statut, leur formation, leurs responsabilités et leur dotation horaire devraient être adaptés en conséquence. À défaut, le dispositif resterait théorique et le Conseil d'État pourrait à nouveau conclure qu'il n'est pas réalisable.

Dès lors, par la présente motion, le Grand Conseil charge le Conseil d'État de présenter les modifications légales nécessaires, ainsi que les adaptations réglementaires et organisationnelles utiles, afin de mettre en place un dispositif obligatoire d'entretiens périodiques de développement professionnel pour le corps enseignant vaudois.

Ce dispositif devra notamment prévoir :

1. l'instauration d'un entretien périodique de développement professionnel pour les enseignantes et enseignants, en principe au moins une fois tous les deux ans ;
2. la distinction claire entre l'entretien de développement professionnel, à visée formative, et l'entretien d'appréciation ou d'évaluation au sens de la loi sur le personnel ;
3. la possibilité de déléguer la conduite des entretiens de développement aux doyennes et doyens ou à d'autres cadres pédagogiques dûment désignés ;
4. l'adaptation du statut, des responsabilités et de la formation des doyennes et doyens lorsque ceux-ci sont appelés à conduire de tels entretiens ;

5. les garanties nécessaires pour le personnel enseignant, notamment quant au but de l'entretien, à la confidentialité, à la consignation des éléments essentiels et à la distinction avec une procédure disciplinaire ou d'évaluation formelle ;
6. la dotation horaire et administrative nécessaire pour permettre aux directions et aux doyennes et doyens d'assumer effectivement cette nouvelle mission ;
7. un modèle cantonal harmonisé, tout en laissant aux établissements une marge d'adaptation selon leur taille, leur organisation et leurs réalités de terrain ;
8. une analyse des pratiques existant dans les autres cantons suisses, afin de proposer un dispositif adapté aux réalités vaudoises, mais réellement applicable.

Le Grand Conseil demande ainsi au Conseil d'État de sortir de l'impasse actuelle : si le cadre légal et organisationnel ne permet pas aujourd'hui de conduire ces entretiens, il appartient au Canton de Vaud de l'adapter

L'objectif n'est pas de compliquer encore la vie de l'école vaudoise. Il est au contraire de donner aux directions, aux doyennes et doyens, ainsi qu'au corps enseignant, un outil simple, clair et utile pour mieux accompagner les parcours professionnels et renforcer la qualité de l'enseignement.

Conclusion : Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures

Date de dépôt : 09.06.2026

Cosignatures :

1. Aliette Rey-Marion (UDC)
2. Aurélien Demaurex (V'L)
3. Blaise Vionnet (V'L)
4. Céline Baux (UDC)
5. Cloé Pointet (V'L)
6. Denis Dumartheray (UDC)
7. Elodie Golaz Grilli (PLR)
8. Florence Bettschart-Narbel (PLR)
9. Graziella Schaller (V'L)
10. Isabelle Freymond (IND)
11. Jacques-André Haury (V'L)
12. Jean-Claude Favre (V'L)
13. Jean-Daniel Carrard (PLR)
14. Jerome De Benedictis (V'L)
15. John Desmeules (PLR)
16. Josephine Byrne Garelli (PLR)
17. Laurence Bassin (PLR)
18. Loïc Saugy (PLR)

19. Marc Morandi (PLR)
20. Maurice Neyroud (PLR)
21. Michael Wyssa (PLR)
22. Nicolas Bolay (UDC)
23. Nicolas Glauser (UDC)
24. Olivier Agassis (UDC)
25. Oscar Cherbuin (V'L)
26. Pierre Zwahlen (VER)
27. Pierre-Alain Favrod (UDC)
28. Quentin Racine (PLR)
29. Sébastien Humbert (V'L)
30. Sergei Aschwanden (PLR)
31. Thierry Schneiter (PLR)
32. Valentin Christe (UDC)