



FEVRIER  
2026

## Conciliation travail - famille Des mesures sont possibles dans chaque PME

Et si en 2026 votre entreprise instaurait une politique du personnel compatible avec les contraintes familiales? Pour les PME les avantages sont nombreux! Selon Guy Parmelin, chef du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), "les PME sont particulièrement bien positionnées pour appliquer ce genre de politique: agilité, décisions rapides, proximité entre la direction et la base et souplesse pour tailler des solutions sur mesure". En outre, "une politique du personnel orientée sur les besoins des familles est un avantage concurrentiel solide pour les entreprises, avec des collaboratrices et des collaborateurs plus motivés et une plus grande productivité à la clé. Moins de fluctuation et moins d'absences, c'est une économie directe sur les coûts liés au recrutement et à la phase d'initiation. Sans compter qu'une politique favorable aux familles est bonne pour l'image de l'employeur, ce qui est un atout de taille pour attirer les talents."

Découvrez ci-dessous les axes sur lesquels vous pouvez agir.

Toutes ces informations sont tirées du [Manuel PME du SECO, 2025](#)



### TEMPS DE TRAVAIL FLEXIBLE

La possibilité du temps de travail flexible est un facteur important pour attirer et fidéliser le personnel qualifié. Le personnel qui en bénéficie est souvent plus satisfait, moins stressé et donc plus productif. Il s'absente moins et s'attache durablement à l'entreprise. Cela l'aide à concilier vie professionnelle et vie de famille et contribue à améliorer sa qualité de vie. En découlent pour

l'entreprise une ambiance de travail positive et des avantages à long terme grâce aux efforts initiaux de planification et de coordination.  
Découvrez les témoignages ci-dessous.

EMS - 152 employés

Plâtrerie - 22 employés



## TRAVAILLER HORS DE L'ENTREPRISE

Permettre au personnel de travailler à la maison lui permet d'utiliser les créneaux horaires du quotidien, pendant les heures de classe ou les heures creuses, pour l'activité professionnelle. Cela permet d'augmenter le taux d'occupation à temps partiel et de réduire le besoin en personnel supplémentaire. Aussi, le temps de trajet économisé peut être utilisé de manière plus productive. La possibilité de travailler ailleurs que dans les locaux de l'entreprise augmente la joignabilité, ce qui profite à la clientèle.

Découvrez les témoignages ci-dessous.

Construction bois - 82 employés

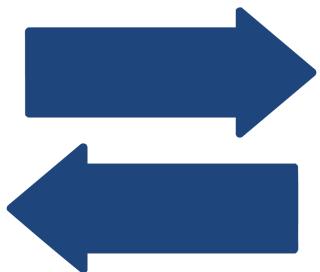
Communication - 16 employés



## PRISE EN CHARGE DES ENFANTS

Une prise en charge extrafamiliale fiable permet aux parents de reprendre le travail plus rapidement après la naissance d'un enfant, et avec un taux d'occupation plus élevé. Cela permet de préserver un précieux savoir-faire et de réduire les coûts de recrutement. Pour les proches-aidants: des solutions d'encadrement flexibles et fiables réduisent l'absentéisme et le stress, augmentent les performances et favorisent la motivation et la loyauté du personnel envers l'entreprise.  
Découvrez le témoignage ci-dessous.

Ergothérapie - 13 employés



## INTERRUPTION DE L'ACTIVITE PUIS RETOUR AU TRAVAIL

Le passage à la parentalité ou la prise en charge d'un proche impliquent des changements dans l'organisation de la vie quotidienne. Des mesures prenant en compte les nouvelles contraintes du personnel favorisent son retour au travail. Elles contribuent à éviter les fluctuations et les arrêts de travail. Elles renforcent l'identification à l'entreprise et la motivation à contribuer à la réussite commune. Pour les entreprises, cela représente un avantage face à la concurrence pour attirer et conserver du personnel qualifié et loyal. Découvrez les témoignages ci-dessous.

Ingénierie - 55 employés

Matériaux de construction – 112 employés



## CULTURE D'ENTREPRISE

Une gestion du personnel qui prend en compte les besoins des familles est essentielle pour le succès d'une entreprise. Par leur comportement et leur communication, les cadres jouent un rôle central. Des offres de conseil peuvent les aider à comprendre les défis et à prendre les mesures appropriées. Par exemple, il devrait aller de soi que des solutions de conciliation doivent être discutées tant avec les futures mères qu'avec les futurs pères. Découvrez les témoignages ci-dessous

Industrie électronique - 120 employés

Réparation – 7 employés



## Office cantonal de l'égalité et de la famille



Rue Pré-Fleuri 2A  
Case Postale 670  
1950 Sion

+41 27 606 21 20  
ocef-kagf@admin.vs.ch  
egalite-famille.ch



Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }} Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur Office Egalité et Famille.

[Se désinscrire](#)

© 2021 Office Egalité et Famille