

## Rentrée scolaire : Comment les entreprises accompagnent leurs salariés parents

*Face aux défis de la garde d'enfants, de plus en plus d'entreprises françaises soutiennent leurs salariés parents en offrant des incitations financières et solutions de garde adaptées aux besoins et attentes des salariés. Outre le financement de places de crèches et les Chèques Emploi Service Universel (CESU), de nouveaux dispositifs émergent.*

**Paris, le 5 septembre 2024** - La rentrée scolaire représente un défi majeur pour les parents actifs. Cette période devient souvent une source de stress accrue, générant des absences fréquentes et une baisse de la productivité au travail. En France, 66% des parents d'enfants de 0 à 3 ans rencontrent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, la garde d'enfant et le manque de temps pour soi étant les deux principales causes<sup>1</sup>.

Plus de la moitié des salariés français (51%) pensent que leur entreprise a une responsabilité dans leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle, et 8 parents sur 10 seraient prêts à opter pour un autre employeur proposant des services plus adaptés à la parentalité.<sup>2</sup>

### Un soutien accru des employeurs pour les parents salariés

En France, les parents dépensent en moyenne 493 € par semaine pour des services de garde, incluant la crèche, le transport et le babysitting<sup>3</sup>, poussant de nombreuses familles à faire de gros compromis au travail. Parmi les couples avec de jeunes enfants, 15% des mères sont à temps partiel pour s'occuper des enfants et 16% des mères sont sans emploi pour les mêmes raisons.

Face à cette réalité, de plus en plus d'employeurs prennent conscience de leur rôle crucial. En France, 52,5% des parents interrogés évoluent dans des entreprises qui soutiennent les salariés parents.

Les entreprises du CAC40 sont globalement de bons élèves. Selon les données publiques des accords d'entreprise publiés sur legifrance, 60% d'entre elles ont un accord de "Chèque Emploi Service Universel" (CESU). 34% proposent du télétravail régulier ou des horaires flexibles et 40% proposent des solutions de crèches.

Cette tendance est fortement reprise, voire accélérée, par les startups qui ont pour beaucoup, compris l'enjeu d'avoir une stratégie RH dédiée aux parents actifs, à l'image d'initiatives telles que le "Parental Act".

---

<sup>1</sup> Source INSEE

<sup>2</sup> Etude parents zens

<sup>3</sup> [Etude de l'entreprise Remote publiée en juin 2024](#)

L'adoption de nouvelles politiques RH et la réflexion sur les avantages proposés aux salariés marquent des changements stratégiques positifs pour les parents actifs. Cependant, même si 70% des entreprises qui proposent une politique familiale ont constaté une hausse de productivité de leurs salariés et des forts enjeux fiscaux, l'implémentation et la gestion de ces types d'avantages est complexe et le fossé entre les besoins et l'offre des entreprises reste palpable. Les places de crèches sont un budget conséquent qui ne permet de les déployer qu'à une poignée de salariés et les CEST ont un réseau d'acceptation encore trop limité. Preuve que l'évolution des rapports à la parentalité en entreprise peut-être accélérée et mieux accompagnée par les experts du marché.

### **Sur le modèle des titres-restaurants, Worklife veut inciter les entreprises à financer les gardes d'enfants de leurs salariés**

Fort de ce constat, Worklife, la solution innovante du groupe Crédit Agricole dédiée aux avantages salariés, propose de financer les frais de garde d'enfants via une carte de paiement unique et une application mobile personnalisée. Inspirée du modèle des titres-restaurants, cette approche permet aux entreprises de soutenir financièrement leurs employés tout en bénéficiant d'avantages fiscaux significatifs.

Contrairement aux chèques CEST millésimés dont les émetteurs se financent sur les "perdus périmés", les entreprises sont ici assurées de ne financer que lorsque leurs salariés dépensent effectivement des frais de garde d'enfants. Tous les Organismes de Services à la Personne sont acceptés par la solution Worklife qui contrairement aux CEST ne leur prend pas de commission.

Grâce à cette solution, les entreprises peuvent financer jusqu'à 2 421 euros de services à la personne par salarié chaque année, tout en bénéficiant d'un crédit d'impôt de 25 %, contribuant ainsi à réduire l'absentéisme et à améliorer la productivité globale.

*"De plus en plus d'entreprises utilisent ces dispositifs dans leur Négociation Annuelle Obligatoire afin de concilier demande de pouvoir d'achat et accompagnement de leurs salariés"* indique **Benjamin Suchar, Directeur général de Worklife.**

Après avoir été déployé dans de grandes entreprises telles que Saint-Gobain ou Danone, le dispositif est désormais distribué par les caisses du groupe Crédit Agricole aux PME du territoire. Un dispositif de bon augure pour une rentrée marquée par une hausse record<sup>4</sup> des coûts de garde d'enfants.

### **À propos de Worklife**

Worklife est la solution fin-HR tech qui valorise les politiques d'avantages & rémunérations pour créer un impact économique, écologique et social. Nous centralisons l'ensemble des avantages salariés nouvelle génération sur une application entièrement personnalisable, une carte de paiement tout-en-un et un tableau de bord RH. Leader français des avantages RSE, filiale du groupe Crédit Agricole, Worklife accompagne plus de 150 entreprises telles qu'Amazon, Adecco, Saint-Gobain, soit plus de 135 000 salariés.

---

<sup>4</sup> [Baromètre du prix de la garde d'enfant par l'entreprise Yoopies](#)

