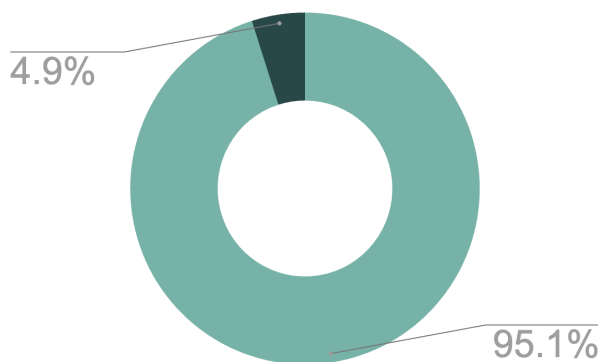


Rentrée scolaire : la garde d'enfants, un avantage RH ignoré par 95% des entreprises.

Paris, le 3 septembre 2025. Changement des règles de calcul des aides de la CAF, explosion des coûts de garde¹, pénurie des places en crèche et des assistantes maternelles... Cette année encore plus que les autres, faire garder ses enfants est un véritable casse-tête. Et les conséquences - baisse d'activité des femmes, qui assument encore l'essentiel de la charge parentale, absentéisme - sont loin d'être négligeables pour les entreprises. Pourtant, une étude menée par Worklife sur les données publiques de Légifrance révèle que moins de 5% d'entre elles agissent, alors que des solutions simples et avantageuses existent.

- **La garde d'enfants, un sujet essentiel dont seules 5% des entreprises se saisissent**

Après avoir analysé l'ensemble des accords d'entreprise qui concernent les avantages salariés publiés en 2025 sur le site gouvernemental dédié², [Worklife](#) a pu constater que **moins de 5% des entreprises (183) discutent des avantages liés à la garde d'enfants au cours de leurs négociations annuelles obligatoires (NAO)** ou d'accords d'entreprise distincts. Un chiffre étonnant quand on sait que l'écrasante majorité (99%) des salariés estiment que la parentalité doit faire partie intégrante de la politique RH de l'entreprise³.



Pourcentage d'accords d'entreprise évoquant la garde d'enfants

- **Les entreprises ont un rôle à jouer pour soulager les parents...**

Places en crèche, aides financières, les solutions sont multiples pour soutenir les salariés. Certains dispositifs, parfois méconnus, comportent de nombreux avantages. Ainsi, **l'aide au financement des activités de garde d'enfants** (aide financière directe ou CESA préfinancé) **est exonérée de charges fiscales et sociales dans la limite de 2 540€ par salarié et par an**. Elle ouvre également droit, pour l'entreprise, à un **crédit d'impôt famille de 25%**, plafonné à 500 000€ par an. Une solution gagnant-gagnant, puisque cette aide n'est pas imposable pour le salarié bénéficiaire.

« Depuis la pandémie de Covid, la frontière vie professionnelle - vie personnelle est de plus en plus poreuse. En entreprise, le sujet de la parentalité prend de l'ampleur, avec des salariés de plus en plus exigeants. Les aides financières à la garde d'enfants sont un avantage stratégique et accessible pour répondre à leurs attentes », explique Benjamin Suchar, fondateur et CEO de Worklife.

¹ Yoopies, 2025 : <https://yooopies.fr/c/nounou/tarifs-garde-enfants-2025/>

² Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation légale de publier leurs accords collectifs sur le portail gouvernemental dédié TéléAccords. Ces données sont ensuite publiques et disponibles sur le site [Légifrance](#). Entre janvier 2025 et août 2025, 18 560 accords ont été publiés dont 3 722 concernant les avantages salariés. Ces 3 722 accords ont été étudiés par Worklife.

³ Cabinet de conseil Aparentière, 2022.

- ... et elles ont tout à y gagner.

82 % des salariés se disent prêts à changer d'employeur pour bénéficier de plus de services liés à la parentalité⁴. En plus d'éviter une hémorragie de talents, les entreprises ont tout à gagner à soulager leurs collaborateurs parents. Offrir des places en crèche ou des aides financières à la garde d'enfants permet de **soutenir l'activité des collaboratrices, alors que près d'1 femme sur 2 réduit ou cesse temporairement son activité** quand elle devient mère, contre seulement 1 homme sur 9⁵.

Les aides à la garde d'enfants sont également un moyen efficace de **réduire l'absentéisme**, significativement plus élevé chez les salariés parents⁶. Un bénéfice non négligeable, puisque le coût caché de l'absentéisme s'élèverait à 4 000 € par salarié et par an⁷.

« Alors que la chute de la natalité se poursuit en France, et que les décès dépassent les naissances pour la première fois depuis 1945⁸, il est temps que les entreprises agissent et s'emparent de ce sujet de société majeur », conclut Benjamin Suchar.

- **Worklife, la carte avantage garde d'enfants comme pour les titres-restaurant**

Sur le modèle du titre-restaurant, [Worklife](#) facilite la mise en place et l'utilisation de l'avantage garde d'enfants grâce à **sa carte de paiement unique et son application mobile personnalisée**. Les entreprises soutiennent financièrement leurs employés tout en bénéficiant d'avantages fiscaux significatifs. Contrairement aux chèques CESU millésimés dont les émetteurs se financent sur les "perdus pérимés", **les entreprises sont ici assurées de ne payer que si 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 CESU ne leur prend pas de commission. Après avoir été déployé dans de grandes entreprises telles que Saint-Gobain, AstraZeneca ou Danone, le dispositif est désormais distribué par les caisses du groupe Crédit Agricole aux PME de l'ensemble du territoire.

Méthodologie de l'étude Worklife menée sur les données publiques de Légifrance :

Analyse de 3722 accords d'entreprise publiés sur Légifrance entre le 1er janvier et le 31 août 2025 abordant les principaux avantages salariés (titres-restaurant, indemnité télétravail, forfait mobilités durables, primes, services à la personne, titres cadeaux, etc.). Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation légale de publier leurs accords collectifs sur le portail gouvernemental dédié TéléAccords. Ces données sont ensuite publiques et disponibles sur le site Légifrance.

Contact presse

Jeanne-Marie Desnos - responsable des relations presse chez Worklife

jeanne-marie.desnos@worklife.io - 06 32 70 94 36

À propos de Worklife : Worklife est la solution qui place les avantages salariés au cœur des stratégies RH. Filiale du groupe Crédit Agricole depuis juin 2023, Worklife met l'accent sur l'accompagnement des nouvelles formes de travail. Comment ? En proposant une application qui regroupe l'ensemble des avantages salariés, une carte de paiement unique pour les financer, et une interface administrateur pour les piloter. Ces avantages s'adaptent aux besoins des employeurs : titres-restaurants, services à la personne, financement de l'équipement de télétravail, ou encore la possibilité de conjuguer la gestion du Forfait Mobilités Durables, la prime de partage de la valeur et les autres avantages salariés. Rendre visibles les démarches spécifiques de politique salariale de l'employeur est déterminant pour l'attractivité et la rétention des talents. Avec une clientèle de plus de 150 entreprises allant de la PME aux grands groupes, Worklife s'efforce de redéfinir la gestion des avantages salariés en France. Pour en savoir plus : worklife.io

⁴ Les Parents Zens, 2023

⁵ INSEE, 2013

⁶ Mercer - 2022

⁷ Axa Datascop 2025

⁸<https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/les-deces-depassent-les-naissances-en-france-une-premiere-depuis-1945-2177854>