

Mener une politique de parentalité en entreprise



Une organisation au plus près des usagers

LES MISSIONS DE LA CAF

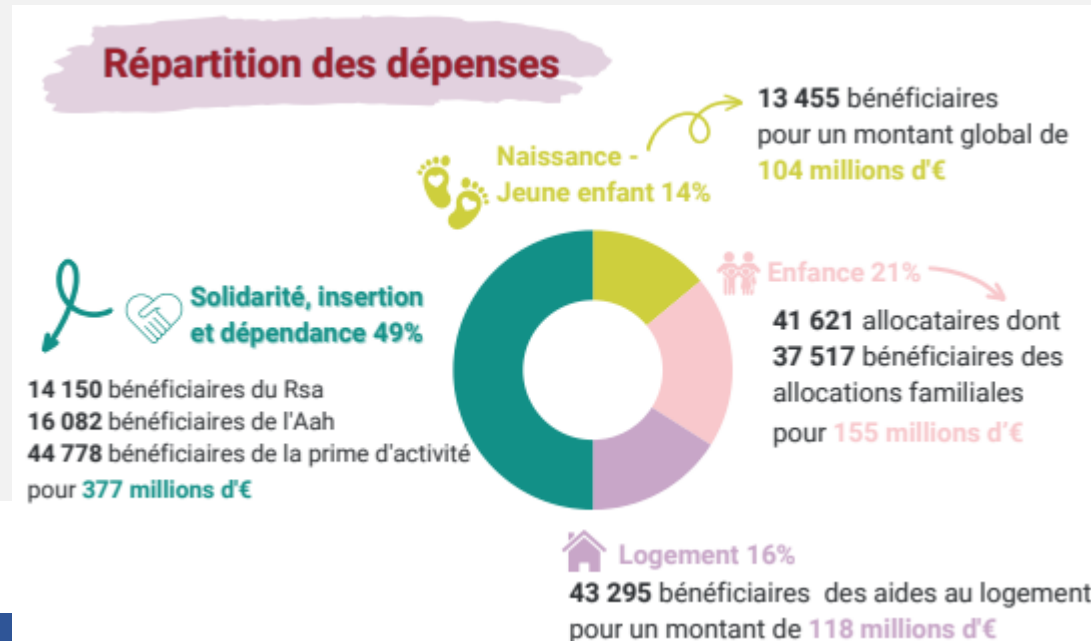
La Caf a pour mission de soutenir les familles dans leur quotidien, en particulier celles en situation de précarité ou ayant des enfants à charge. Elle intervient dans plusieurs domaines :

- **Prestations familiales** : allocations familiales, aides au logement, complément de revenus pour garantir un niveau de vie décent.
- **Action sociale** : financement et accompagnement d'équipements et services comme les crèches, centres sociaux, ALSH (accueil de loisirs sans hébergement), soutien à la parentalité, foyers de jeunes travailleurs

LA CAF DE LA CHARENTE-MARITIME



Rôle
d'accompagnement et
de conseils auprès des
partenaires et
allocataires du
territoire



Le rôle des Caf dans le déploiement de la politique d'accueil du jeune enfant

La Caf concourt à la **conciliation entre vie familiale, vie professionnelle et vie sociale**. Elle est un acteur incontournable de la politique d'accueil du jeune enfant. Elle accompagne notamment le **développement d'équipements collectifs destinés aux familles et à leurs enfants** en offrant :

Un accompagnement technique

- Appui au diagnostic de besoins des familles et des territoires
- Accompagnent au montage et à la programmation du projet
- Aide à l'élaboration des budgets

Un soutien financier

- Octroi des subventions d'investissement
- Soutien au fonctionnement des EAJE (Prestation de Service, aide aux projets)

Un suivi et un contrôle

- Contrôles de cohérence
- Soutien aux structures en difficulté

Présentation du réseau des Caf et de la branche Famille

Une des cinq branches de la Sécurité sociale



**Branche
Vieillesse**



**Branche
Maladie**



**Branche
Famille**



**Branche
Autonomie**



**Branche
Recouvrement**



Pour aller plus loin :

- [Les branches](#)
- [3 minutes pour comprendre la Sécu](#)



1

Mener une politique de parentalité :
enjeux et finalités

3

Les aides financières à la création, au
fonctionnement et à la réservation de
places

2

Quelles solutions pour mon
entreprise ?

4

Les outils disponibles

1

Mener une politique de parentalité : enjeux et finalités



ALLOCATIONS
FAMILIALES

Caf
de la Charente-
Maritime

La parentalité et les employeurs

Les principales mesures de soutien à la parentalité – légalement obligatoires – mises en œuvre par les entreprises sont...

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
25j. calendaires (32 si naissances multiples)
4j. obligatoires + 21j. fractionnables dans les 6 mois

Indemnisé par la Branche Maladie

Congé parental d'éducation
Après le congé maternité/paternité/d'adoption jusqu'aux 3 ans de l'enfant

Indemnisé par la Branche Famille

Congé de maternité
Entre 16 (1^{er} – 2^{ème} enfant) et 46 semaines (triples et +)
8 semaines obligatoires dont 6 post-accouchement

Indemnisé par la Branche Maladie

Congé d'adoption
Entre 16 (1 enfant) et 22 semaines
+25j si partagé entre parents

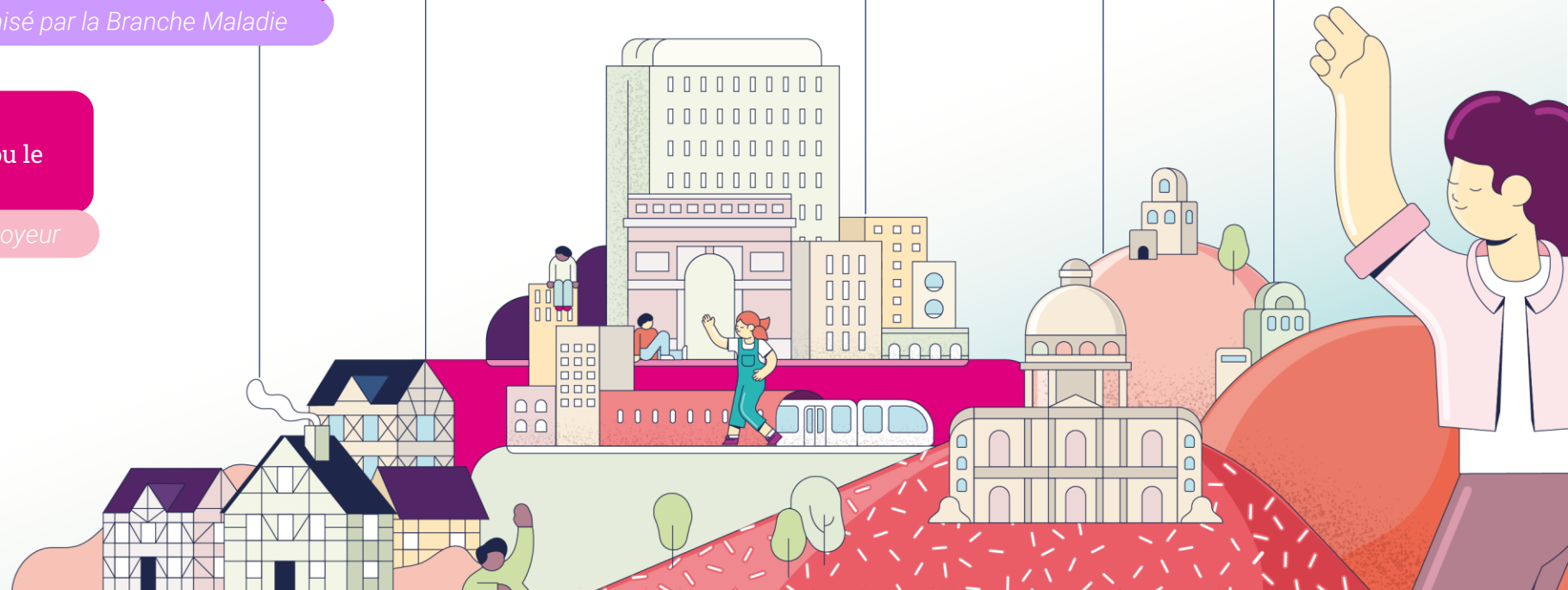
Indemnisé par la Branche Maladie

Congé de naissance
3 jours ouvrables pour le père ou le conjoint de la mère

rémunéré par l'employeur

Congé supplémentaire de naissance
1 ou 2 mois supplémentaires pour chaque parent

Indemnisé par la Branche Maladie



Les différents modes d'accueil du jeune enfant

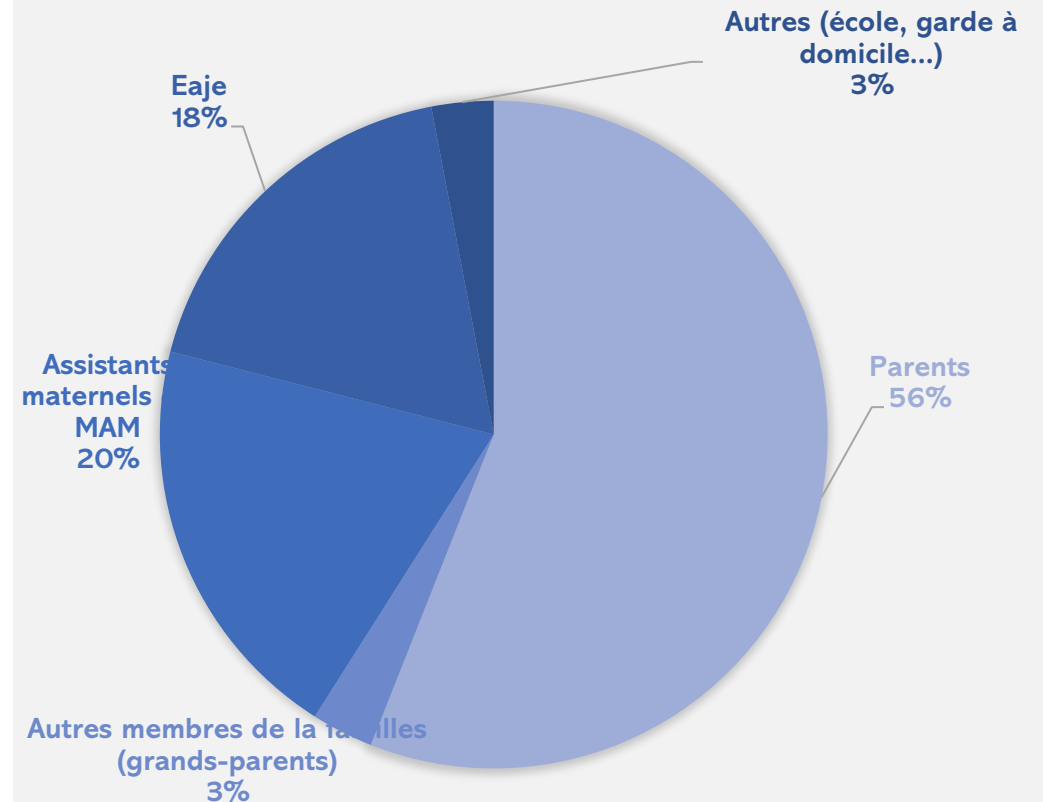
En France, les modes d'accueil dits formels destinés aux jeunes enfants sont diversifiés.

- Ils regroupent principalement l'accueil chez un(e) assistant(e) maternel(le) et en établissement du jeune enfant (38 % des enfants des moins de 3 ans).
- Les enfants âgés de 2 à 3 ans peuvent également être scolarisés.
- La garde au domicile des parents est une autre possibilité de mode d'accueil, même si elle est moins utilisée.

85% des familles bi actives ont recours à un mode d'accueil et

64% des familles monoparentales sont actives.

RÉPARTITION DES MODES D'ACCUEIL DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS



Les enjeux de la parentalité en entreprise pour optimiser les organisations **des employeurs**

Actuellement, plus de 700 employeurs ont signé la Charte de la Parentalité en Entreprise, représentant environ 30 000 établissements et 20 % de la population active en France.

1

Permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale des salariés

2

Développer et/ou réserver des places d'accueil pour fidéliser les salariés et réduire l'absentéisme

3

Favoriser l'égalité des chances hommes-femmes

4

Faciliter les recrutements et attirer de nouveaux talents
Renforcer l'attractivité

Une stratégie gagnante pour tous



Les enjeux de la parentalité en entreprise pour répondre aux besoins d'accueil diversifiés **des parents salariés**

En 2023, le taux d'activité des mères d'un enfant de moins de 3 ans est de 79 %, celle des mères de deux enfants est de 77 %

1

Permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale des salariés

2

Permettre l'accès à une place d'accueil adaptée aux besoins et aux ressources

3

Faciliter la reprise d'activité par l'accès à un mode d'accueil fiable et à proximité

4

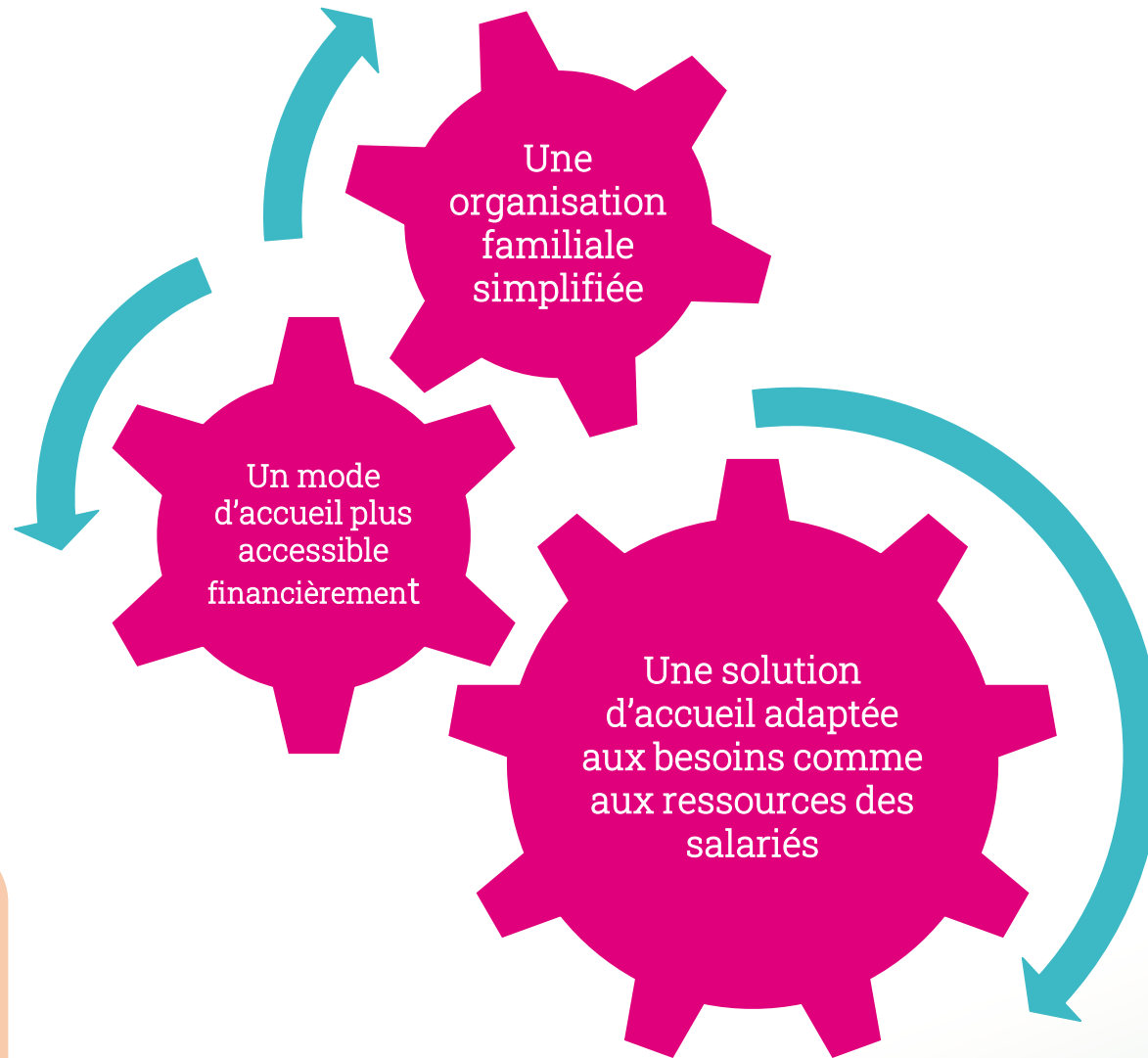
Contribuer au bien être et à l'engagement des parents salariés

Un levier RH puissant pour fidéliser





Des retombées positives pour les salariés...



93%

Des salariés interrogés considèrent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle comme un sujet important voir très important

75%

Des futurs parents

70%

Des jeunes parents

Aimeraient que leur employeur leur propose une place en crèche





... tout comme
pour
l'employeur !

+ 12%

De productivité

+ 84%

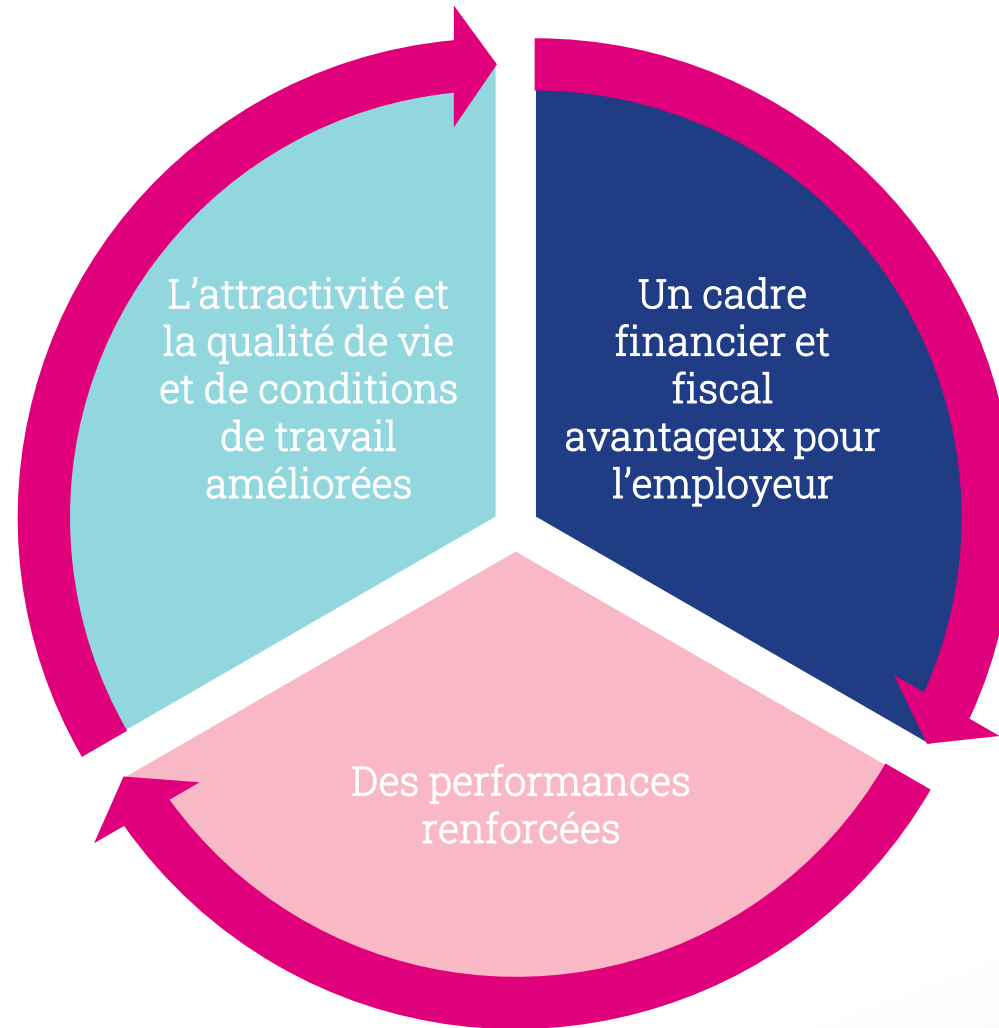
D'attractivité

- 25%

D'absentéisme

- 28%

De turn-over



Témoignage - ENGIE

« Les mesures de soutien à la parentalité traduisent la volonté du Groupe d'être un employeur impliqué, et innovant, lui permettant de booster sa notation RSE et sa performance ».

7%

Des mères travaillent à temps partiel par manque de solutions d'accueil

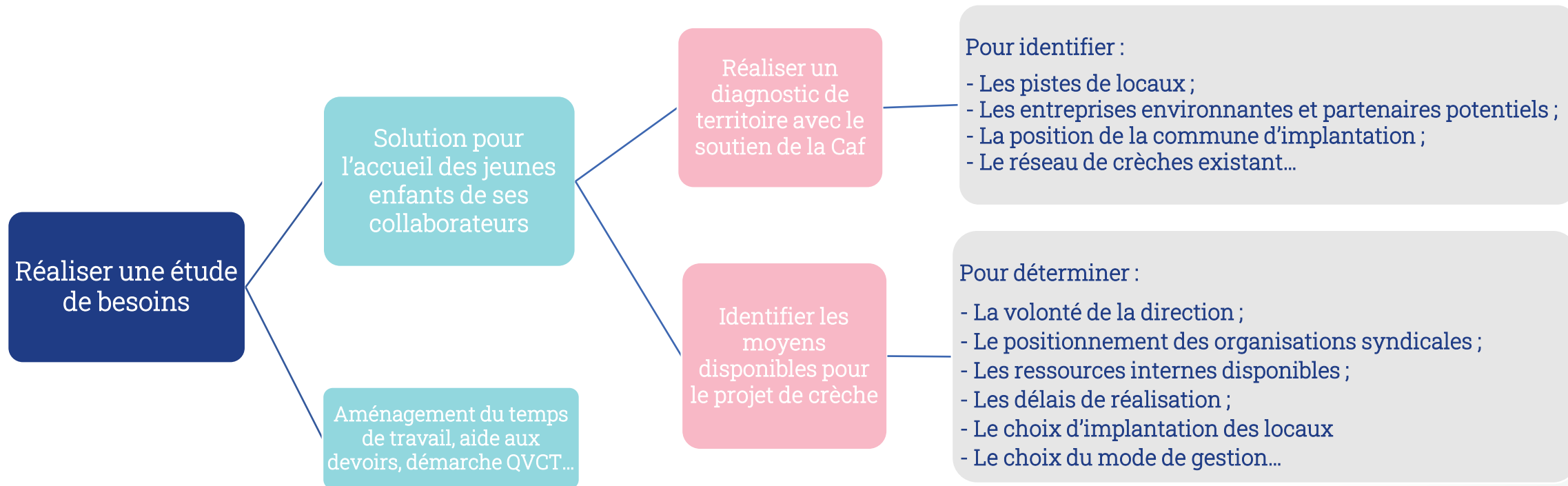


2

Quelles solutions pour votre entreprise ?



Les étapes clés pour trouver la solution adaptée

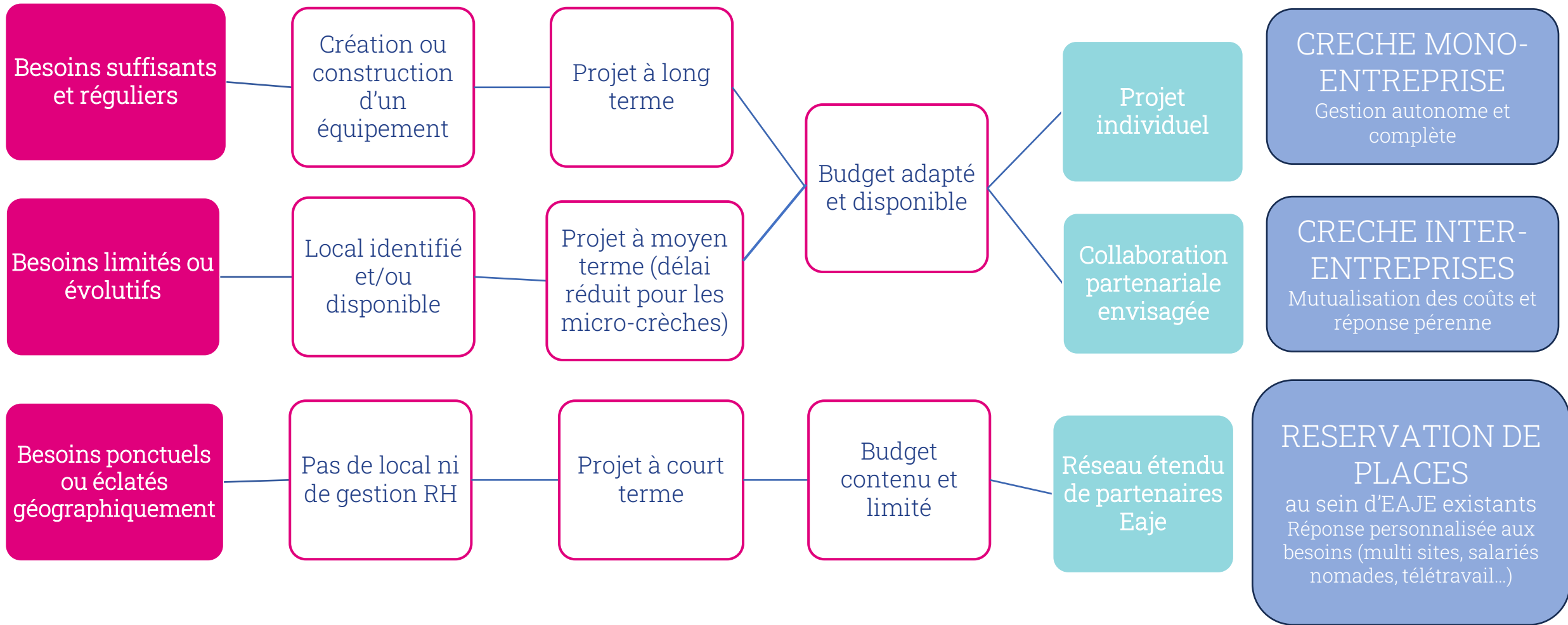


La Caf est présente pour vous accompagner sur votre «solution crèche» la plus adaptée à vos besoins



Schéma d'aide à la décision

en fonction des conclusions de l'étude de faisabilité



Les crèches d'entreprise ou inter-entreprises

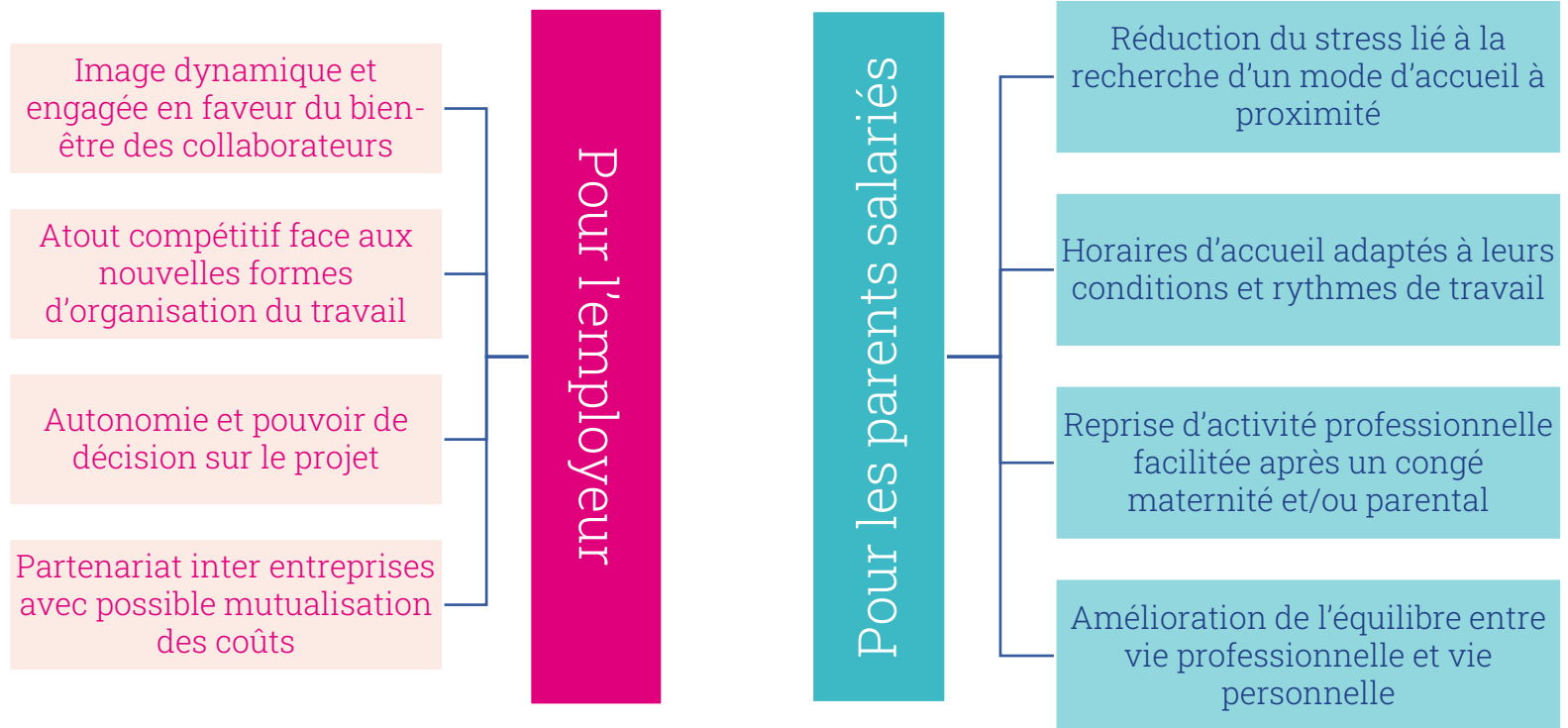
Une possibilité d'action

Les atouts de cette solution

La crèche d'entreprise est une structure d'accueil collectif destinée aux enfants des salariés âgés de moins de 3 ans. Elle fonctionne comme une crèche classique.

La crèche inter-entreprise est mise en place en partenariat avec plusieurs employeurs.

Elles accueillent en majorité les salariés des entreprises partenaires.



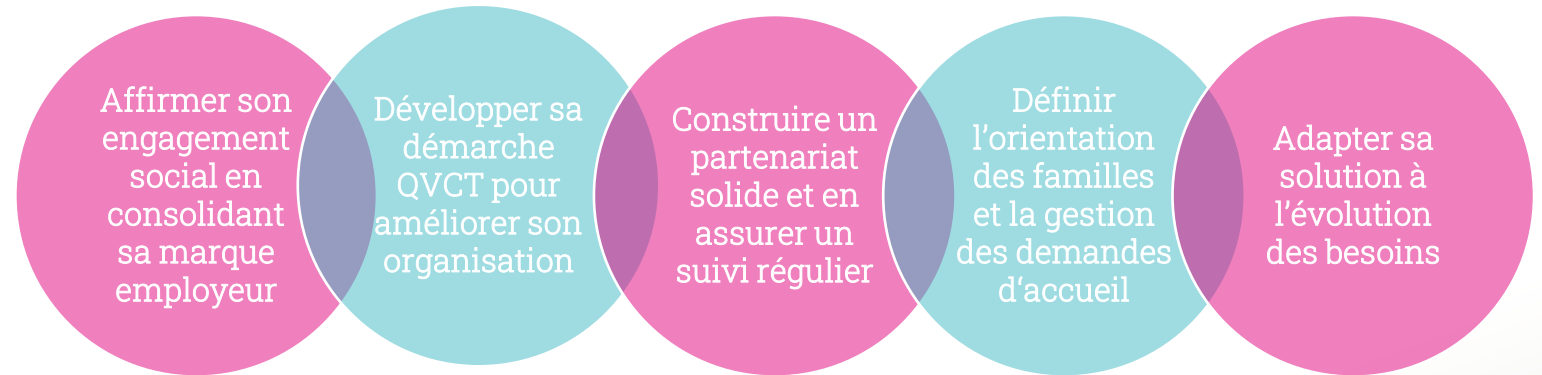
La réservation de places en crèche

Une possibilité d'action

La réservation de places en crèches est un dispositif par lequel une entreprise finance et réserve, auprès d'une ou plusieurs crèche(s), un ou plusieurs berceaux destinés aux enfants de ses salariés.

La réservation de places en crèches offre aux employeurs une solution concrète et rapide, s'appuyant sur des crèches existantes.

En voici les principaux avantages et facteurs de réussite :



Le prix de réservation d'une place en crèche varie selon plusieurs facteurs : le lieu d'implantation de la structure, la tension entre l'offre et la demande, le type de structure et de gestionnaire, la pédagogie proposée ou encore le nombre de places réservées.



D'autres exemples...

CRECHE MONO-ENTREPRISE



ZOO PARC de
BEAUVAL



CRECHE INTER-ENTREPRISES



L'ORÉAL
GROUPE



RESERVATION DE PLACES



3

Les aides financières à la création,
au fonctionnement, et à la
réservation de places pour les
crèches subventionnées



Les aides disponibles

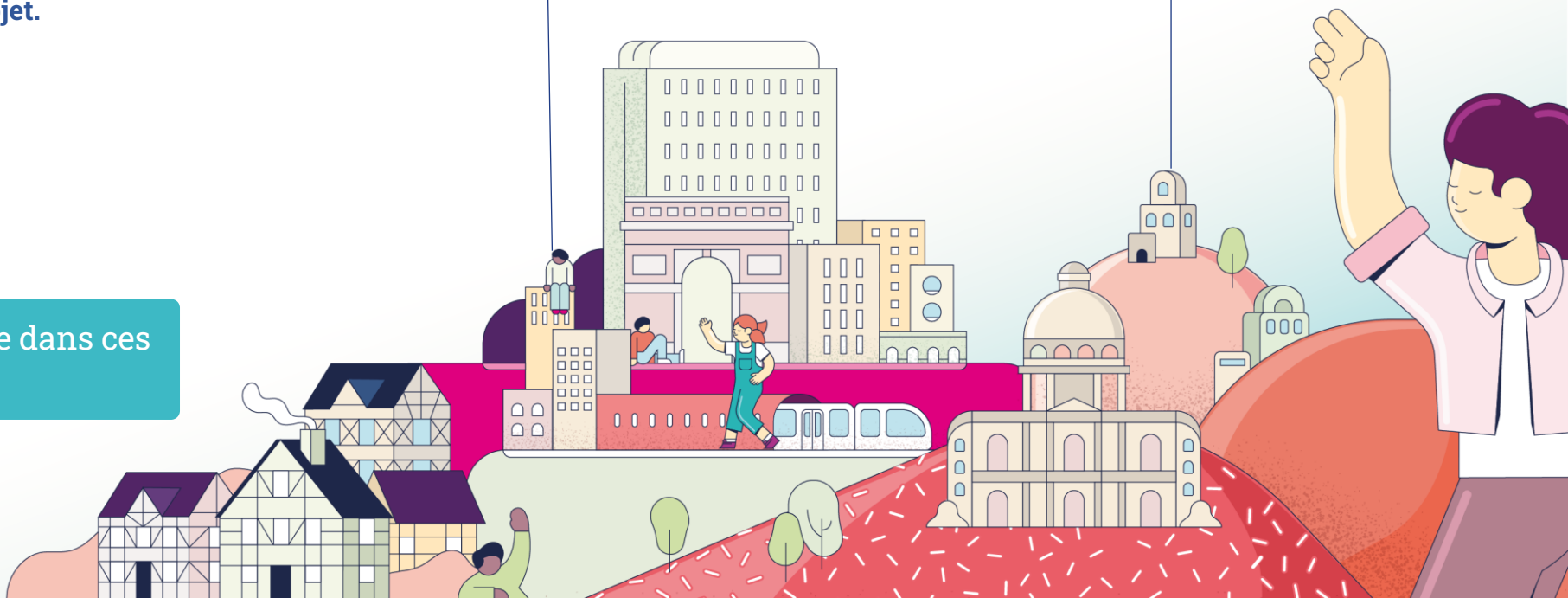
Quand on fait le choix de la crèche d'entreprise, de la crèche inter-entreprises ou de la réservation de places en crèches, **il existe plusieurs aides pour la mise en œuvre et le fonctionnement de son projet.**



La Caf vous accompagne dans ces démarches !

Aides pour la création et le fonctionnement

Leviers financiers pour les employeurs



Une aide pour la création de crèche

Le plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant (Piaje)

Le plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant (Piaje) est versé pour financer la création de nouvelles places en EAJE. Cette création se traduit par la construction d'une nouvelle crèche ou l'extension d'une crèche existante.

1

Être éligible à la prestation de service unique.

2

Proposer un projet économiquement viable et répondant aux orientations locales en matière de petite enfance.

3

Bonus pour les projets éco-responsables



Pour les micro-crèches Paje (prestation d'accueil du jeune enfant), réglementation nationale spécifique – voir avec sa Caf



Pour un EAJE PSU, la subvention est comprise entre 8 000 et 33 500€ par place, dans la limite de 80 % du coût total du projet.

Ex: Un nouvel EAJE de 30 places construit avec une ambition forte en matière de développement durable sur un territoire bien doté en modes d'accueil et au potentiel financier par habitant élevé. Son coût de construction s'élève à 50 000 € par place. La Caf pourra accompagner le projet à hauteur de 23 000€ par place, ce qui correspond à 46% du taux de financement.



Une aide pour la gestion de crèche

La prestation de service unique (PSU)

Si vous décidez de créer une crèche

La prestation de service **unique** est versée au titre du fonctionnement des établissements d'accueil du jeune enfant.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La prise en charge de 66 % du prix de revient horaire, dans la limite d'un plafond fixé par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), après déduction des participations familiales.

POUR QUI ?

Les EAJE qui respectent le barème national des participations familiales c'est-à-dire qui applique une tarification en fonction des revenus et du nombre d'enfants de la famille.

QUELLES CONDITIONS ?

- Avoir une autorisation de fonctionnement délivrée par le Conseil départemental
- Appliquer le barème national des participations familiales
- Signer une convention d'objectifs et de financement avec la Caf conditionnée à un règlement de fonctionnement répondant aux critères d'éligibilité à la prestation de service unique (PSU).



Une aide à la réservation de places et la gestion de crèche

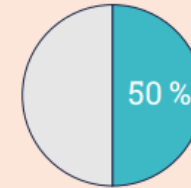
Le crédit impôt famille (CIF)

Le CIF permet aux entreprises ayant des salariés et soumises à un régime réel d'imposition de déduire une partie des dépenses engagées pour permettre à leurs salariés de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle de leurs impôts

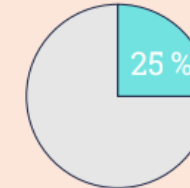
LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT D'ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (EAJE) – CATÉGORIE 1	L'AIDE VERSÉE AUX SALARIÉS POUR L'ACCÈS AUX SERVICES À LA PERSONNE – CATÉGORIE 2
> Dépenses destinées à financer la création ou le fonctionnement d'un EAJE accueillant les enfants de moins de 3 ans des salariés, qu'il soit exploité directement par l'entreprise ou exploité en mode inter-entreprises > Versements effectués par l'entreprise pour réserver des places (prestations d'accueil) pour les enfants de moins de 3 ans de ses salariés, au profit d'organismes publics ou privés exploitant un EAJE (crèche, halte-garderie...)	> Dépenses destinées à financer les prestations des salariés en les rémunérant sous forme de Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour faire garder leurs enfants de moins de 3 ans

Le taux du CIF varie selon la catégorie de dépenses engagées :

Dépenses de catégorie 1



Dépenses de catégorie 2



Le montant du crédit d'impôt est plafonné à
500 000 €/an
(au 1^{er} janvier 2026).



$\text{CIF} = (\text{dépense de cat. 1} \times 50\%) + / \text{ou} (\text{dépenses de cat. 2} \times 25\%)$



Pour cette démarche, les employeurs sont invités à vérifier les conditions auprès de leur expert comptable ou de l'administration fiscale

Crédit d'impôt famille : bénéficiez d'un avantage fiscal en participant aux frais de garde des enfants de vos salariés | economie.gouv.fr



Une aide à la réservation de places et la gestion de crèche

Le contrat territorial réservataire employeur (CTRE)

Le CTRE est **un dispositif porté par le réseau des Caf** qui permet de soutenir financièrement les employeurs du régime général, non éligibles au CIF, qui réservent des places en crèche pour leurs salariés ou agents. Ce contrat ouvre droit à une subvention spécifique pour l'employeur réservant des places, sous la forme d'un « bonus réservataire », calculé en fonction du nombre de places concernées.

SONT ÉLIGIBLES	ÉGALEMENT POSSIBLE POUR
Collectivités territoriales > Commune, intercommunalité, département, région uniquement pour la réservation de places pour leurs agents	Organismes de Sécurité sociale > Caf, Urssaf, CPAM, CNAV, Carsat...
Administrations déconcentrées de l'État > Préfecture de département, préfecture de région, centre des finances publiques...	Organisations spécifiques > Institut géographique national, Institut de gestion sociale des armées...
Administrations hospitalières > Centres hospitaliers, instituts médicaux...	Comités d'entreprises
	Associations, fondations et mutuelles employeuses
	Groupements inter-entreprises pour leurs salariés



Pour les **nouvelles places réservées**, le montant forfaitaire national est fixé à 2 800 € par place et par an en 2026, dans la limite de 80 % du coût d'achat de la place.

Pour les **places existantes**, le plancher est fixé à 1 660 € en 2026 et 1 790 € en 2027



Nous sommes disponibles pour vérifier votre éligibilité.
Nous vous accompagnons dans la construction du diagnostic des besoins et la stratégie de réservation sur le territoire



4

Les outils disponibles



Le kit « employeurs »

Pour promouvoir la parentalité en entreprise

- Informer sur les solutions d'accueil du jeune enfant
- Aider à choisir le dispositif adapté
- Faciliter le passage à l'action

Objectifs

- Comprendre les enjeux de la parentalité en entreprise
- Identifier les solutions
- Connaître les aides financières
- Evaluer les besoins de salariés
- Identifier les acteurs et contacts clés

Un contenu structuré en 9 fiches

- Adaptable à chaque territoire et entreprise

Un outil modulable

[2026-Kit-employeurs.pdf](#)



Le questionnaire d'évaluation des besoins

Evaluer les besoins des parents salariés

Fiche 7 du kit employeur

1 Avez-vous des enfants de moins de 6 ans ?

☐ Oui Nombre et âge :
☐ Non

2 Si oui, sont-ils scolarisés ?

☐ Oui Nombre : Établissement :
☐ Non

3 Avez-vous une grossesse en cours ?

☐ Oui ☐ Non

4 Anticipez-vous un besoin d'accueil en crèche au cours des trois prochaines années ?

☐ Oui ☐ Non

5 Où habitez-vous ?

Commune de :

6 Quels sont vos trajets les plus fréquents susceptibles d'influencer le choix du lieu de garde (trajet domicile-travail, recherche d'emploi, formation, activités personnelles, autre...) ?

Direction ou axe :
 Transports en commun :
 Non véhiculé :
 Autre :

7 Comment est actuellement assurée la garde de vos enfants non scolarisés ?

(Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Vous, ou votre partenaire, assurez la garde à domicile
- ☐ Vous faites appel à votre entourage familial ou amical
- ☐ Vous avez recours à un mode d'accueil (si oui, passer directement à la question 9)

8 Souhaiteriez-vous recourir à un mode d'accueil pour vos enfants ?

- ☐ Oui, régulièrement
- ☐ Oui, occasionnellement
- ☐ Non

9 Avez-vous un ou plusieurs modes d'accueil ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Assistante maternelle agréée à son domicile
- ☐ Assistante maternelle en Maison d'assistantes maternelles (MAM)
- ☐ Structure collective (halte-garderie, crèche, micro-crèche, multi accueil)
- ☐ Membre de votre famille
- ☐ Voisinage ou amis
- ☐ Autre :

Témoignage - ENGIE

« Les jeunes salariés du réseau Young Professional Network ont mené une série d'interviews auprès des salariés du Groupe, qui ont révélé une forte attente des salariés pour un congé paternité ».

« L'expérience a été un vrai révélateur de l'expression d'un besoin des jeunes salariés de nos entités sur le congé paternité »



Des supports pour vous accompagner

De nombreuses **ressources sont disponibles** : Rapport de l'ONAPE (Observatoire national de la Petite Enfance), la Charte de la parentalité en entreprise, le site du SPPE (Service Public de la Petite Enfance), le site de l'Anact (Agence Nationale des Conditions de Travail)



[Rapport de l'ONAPE](#)



[Charte](#)



L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

[Anact](#)



[Service public de la petite enfance](#)

[Accueil Professionnels](#) > [Actualités](#) > [Investir dans la petite enfance : un levier puissant pour les entreprises](#)

Employeurs :
s'engager pour
la petite enfance

 Actualité nationale

01.04.2026

Investir dans la petite enfance : un levier puissant pour les entreprises

75 % des futurs parents et 70 % des jeunes parents souhaitent que leur employeur leur propose une place de crèche.*

Soutenir les salariés dans leur rôle de parent n'est pas seulement un engagement social : c'est un véritable levier de performance, de fidélisation et d'attractivité. Aujourd'hui, développer une politique de parentalité n'est plus accessoire : c'est un atout stratégique majeur, soutenu activement par la Caf.

Créer une crèche d'entreprise ou réserver des places, c'est une démarche gagnante à tous les niveaux !

Les atouts d'une politique parentalité pour les employeurs



Comment la Caf accompagne concrètement votre projet de création d'une crèche ?



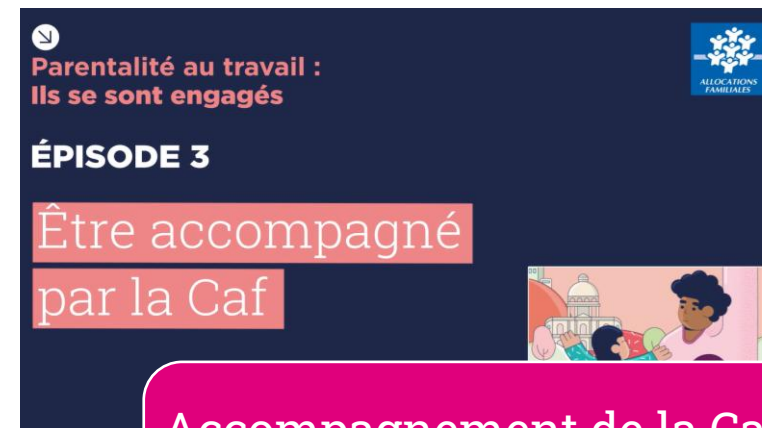
Capsules vidéo

Promouvoir la parentalité auprès des employeurs



Création de crèche

- Témoignage de la DRH de l'hypermarché Leclerc de Trelissac



Accompagnement de la Caf

- Témoignage du directeur d'un réseau d'entreprises de propreté

Pour voir les capsules vidéo :

- Capsule sur la création de crèche - [cliquez ici](#)
- Capsule sur l'accompagnement de la caf - [cliquez ici](#)



Pour toute
information
complémentaire :

aides-partenaires@caf17.caf.fr

