

# PETITE ENFANCE

## REGARDS CROISÉS SUR LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS

● Mardi 15 novembre 2016

Salle Pierre Laroque  
Ministère des Affaires sociales et de la Santé  
14, avenue Duquesne - 75007 Paris





**PETITE ENFANCE**

REGARDS CROISÉS SUR LES MODES D'ACCUEIL  
DES JEUNES ENFANTS



# La mobilisation des entreprises en faveur de l'articulation emploi-famille

Delphine Brochard (Centre d'économie de la  
Sorbonne, Université Paris1)

# Contexte institutionnel

- **Evaluation commune de la France** : une implication faible des entreprises dans l'articulation emploi-famille
  - ✓ Un enjeu de société plus que d'entreprise
  - ✓ Une légitimité plus grande de l'Etat à agir
- **Jusqu'au début des années 2000** : une implication qui repose moins sur l'initiative des entreprises que sur la contrainte légale
  - ✓ Financement de la branche famille
  - ✓ Congés et aménagements légaux du temps de travail liés à la parentalité

# Développements récents du contexte institutionnel

- Enquête « Familles et employeurs », INED, 2004 :
  - ✓ des dispositifs développés de façon très inégale
  - ✓ tournés vers l'aide ponctuelle aux salariés parents
- Début 2000 : Renouvellement de l'action publique => politique incitative
  - ✓ Crédit d'impôt Famille (2004)
  - ✓ Labels, chartes, observatoires pour la valorisation et la diffusion des bonnes pratiques
  - ✓ « L'articulation vie professionnelle-vie familiale » comme thème de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle (2006)

# Quels effets sur la mobilisation des entreprises ?

- Etude qualitative de 16 entreprises (> 50 salariés) relevant d'activités et de localisations géographiques diversifiées :
  - ✓ Grande variété des dispositifs mais portée limitée
  - ✓ 3 registres d'action
    - (1) Soutien matériel : aides financières, services
    - (2) Concordance des temps : congés, aménagements du temps travaillé
    - (3) Sensibilisation des managers au fait familial

# Quels effets sur la mobilisation des entreprises ?

- **Soutien matériel** : par l'employeur ou le CE, avant tout lié à la garde des enfants
- ✓ Investissement ancien mais modalités renouvelées : CESU, crèches interentreprises, entreprises de crèche plutôt que crèche sur site (limite l'implication financière et a priori d'efficacité)
- ✓ Besoins des salariés en matière de berceaux très diversement pourvus
- ✓ Aides aux vacances et loisirs (CE)

# Quels effets sur la mobilisation des entreprises ?

- Congés liés à la parentalité :
- ✓ Des entreprises/branches traditionnellement plus ou moins généreuses (durée et rémunération) => des écarts qui se creusent
- ✓ Extension des droits vers les pères et les nouvelles formes de famille (famille recomposée, homoparentalité)
- ✓ Mais un recours pas toujours encouragé
- Aménagements du temps travaillé : « dans la mesure du possible » => accès favorisé aux dispositifs préexistants

# Quels effets sur la mobilisation des entreprises ?

- Peu d'aménagements du temps travaillé conçus pour l'articulation emploi-famille et généralement peu contraignants (horaires de réunion, déplacements, formations) :
- ✓ Modulation des horaires, CET peu présents
- ✓ Résistances de l'encadrement intermédiaire
- Pourtant les potentialités d'innovation existent : aménagements temps de travail pour PMA, participation à une crèche parentale ou garde alternée

# Quels freins à la mobilisation des entreprises ?

- Le coût : un obstacle à un engagement concret
- ✓ Pas de retour sur investissement tangible selon les Directions
- ✓ Bénéfices attendus en termes d'attractivité et d'image mais non quantifiables => le *business case* porte peu
- ✓ Impact très limité du Crédit d'impôt
- L'équité : pourquoi favoriser les salariés parents?
- ✓ CE : individualisme croissant des salariés et restrictions budgétaires
- ✓ Employeurs : ressentiment des autres salariés ou des salariés parents non dotés

# Quels freins à la mobilisation des entreprises ?

- Des salariés muets :
  - ✓ Réticence à évoquer des difficultés impliquant la sphère privée => préférences révélées après la mise en œuvre des dispositifs
  - ✓ Retrait partiel, temporaire ou définitif de l'emploi pour les salariés connaissant les plus grandes difficultés
- Une sous-évaluation des enjeux :
  - ✓ Insuffisances du dispositif public
  - ✓ Une « question de femmes »