

LA DÉMOGRAPHIE, UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

POURQUOI LA POLITIQUE FAMILIALE
CONCERNE AUSSI LES ENTREPRISES ?

| MAI 2026 |

Bâtir une société qui se renouvelle : le rôle des entreprises citoyennes



Thierry Hulot

Président du LEEM
- président des activités
du groupe Merck
en France, coprésident
de la commission
« Protection sociale »
du MEDEF

« Citoyens, entreprises et acteurs publics, unissons nos forces pour bâtir un nouveau contrat social, relancer la natalité et permettre à celles et ceux qui souhaitent devenir parents aujourd’hui de l’être sereinement demain. »

Le taux de natalité connaît aujourd’hui une baisse alarmante. En 2025, et ce pour la première fois, le nombre de décès a dépassé celui des naissances¹. D’aucuns jugent qu’il ne faut pas agir, au motif que la natalité relève de la sphère privée. Je m’inscris en faux contre cette idée, la décision d’accueillir un enfant relève de la sphère privée mais je suis intimement convaincu que la collectivité doit faciliter et accompagner ces choix. Relancer la natalité est un impératif, il en va de la pérennité de notre protection sociale et de la cohésion de notre société.

Au MEDEF, nous estimons que le monde de l’entreprise a toute légitimité à s’emparer du sujet de la natalité tout comme il y a quelques mois nous nous étions emparés de celui de l’aïdance... Les entreprises tirent avant tout leur valeur et leur force de leurs collaborateurs. Qui pour les faire grandir si la natalité continue à s’effriter ? Qui pour bâtir leurs succès ? Qui pour renforcer la productivité de notre pays ? Sans femmes, sans hommes, les entreprises sont vouées à sétioler et avec elles, c’est l’ensemble de notre économie qui risque de vaciller. Nous devons donc nous mobiliser et mieux accompagner nos collaborateurs qui souhaitent accueillir un enfant.

Les entreprises sont des organisations principalement dédiées à la création de valeur économique. Mais elles n’hésitent pas à aller sur le terrain sociétal, comme la conciliation vie familiale-vie professionnelle. Pour faciliter la vie des parents, elles peuvent décider dans le cadre du dialogue social d’adopter un certain nombre de mesures. Renforcer l’équilibre vie familiale/vie professionnelle, proposer des solutions de garde, tordre le cou à l’idée que le congé parental aurait

une incidence négative sur les carrières et promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes, sur tous ces sujets les chantiers prioritaires à conduire sont bien identifiés et ce livre blanc propose des solutions concrètes pour aller plus loin.

Mais soyons clairs, cette partition, les entreprises ne peuvent la jouer seules. Elles ont besoin du précieux concours des pouvoirs publics et d’une politique familiale à la hauteur de ces enjeux. Le programme est vaste : accentuer la prévention des troubles de la fertilité, développer les modes d’accueil, faciliter l’accès au logement, œuvrer à la pérennité des aides, instaurer un véritable service public de la petite enfance, et mettre en place une politique familiale universelle et surtout que cette politique soit visible et lisible pour nos concitoyens. Il nous faut être inventifs, courageux et résolus dans nos choix.

Citoyens, entreprises et acteurs publics, unissons nos forces pour bâtir un nouveau contrat social, relancer la natalité et permettre à celles et ceux qui souhaitent devenir parents aujourd’hui de l’être sereinement demain. C’est animés par cette conviction, mais aussi par un profond espoir, que nous avons conçu ce livre blanc : pour que la voix du monde de l’entreprise soit non seulement entendue et contribue pleinement à faire avancer le débat mais soit aussi fer de lance dans l’action. Bien entendu, les propositions de ce livre-blanc s’articulent avec celles portées par le MEDEF sur le financement de la protection sociale visant à clarifier les sources de financement des prestations selon leur caractère contributif ou non. ■

1. Insee, 13 janvier 2026.

Merci à nos contributeurs



Le Mouvement des entreprises de France adresse ses plus sincères remerciements à l'ensemble des personnalités, experts, dirigeants et représentants d'institutions auditionnés dans le cadre de ce livre blanc. La qualité de leurs contributions, la diversité des points de vue exprimés et la richesse des échanges ont permis d'éclairer nos travaux et de nourrir les propositions formulées dans ce document.

- **GAELLE CHOQUER-MARCHAND**
Directrice générale déléguée chargée des politiques familiales et sociales de la Cnaf
- **ELSA HERVY**
Délégue générale de la Fédération Française des Entreprises de Crèches
- **GÉRARD-FRANÇOIS DUMONT**
Géographe, économiste et démographe français
- **GUILLEMETTE LENEVEU**
Directrice générale de l'UNAF
- **PROFESSEUR SAMIR HAMAMAH**
Chef de service Biologie de la Reproduction CHU Montpellier
- **MEHDI TIBOURTINE**
Directeur Général Adjoint de la Fédération des entreprises de service à la personne
- **SIMON VANACKERE**
Directeur des Familles et de la Petite enfance - Ville de Paris



MEDEF COLLECTION

PROPOSER

LA COLLECTION QUI RASSEMBLE LES PRISES DE POSITION OFFICIELLES DU MEDEF.

PARTAGER

LA COLLECTION QUI MET EN AVANT LES COLLABORATIONS DU MEDEF.

ACCOMPAGNER

LA COLLECTION QUI RÉUNIT LES GUIDES ET BONNES PRATIQUES DU MEDEF.

Sommaire



SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS ÉCONOMIQUES

04

EN QUOI LA NATALITÉ EST-ELLE UNE QUESTION ÉCONOMIQUE ?

06

« IL N'Y A PAS DE SOLUTION MAGIQUE À LA DÉNATALITÉ. » – MAXIME SBAIHI

09

POURQUOI FAIT-ON MOINS D'ENFANTS EN FRANCE ?

10

#1 CONFIANCE : RESTAURER LES CONDITIONS PROPICES À LA RÉALISATION DU PROJET D'ENFANT

12

LA POLITIQUE FAMILIALE, UN MODÈLE À RÉINVENTER ?

13

#2 LISIBILITÉ : UNE POLITIQUE FAMILIALE À MODERNISER ET À REFONDER

16

PETITE ENFANCE, L'OFFRE D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT TIENT-ELLE TOUTES SES PROMESSES ?

17

#3 PRÉVISIBILITÉ : UN CHOC D'OFFRE POUR L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

20

COMMENT LES ENTREPRISES PEUVENT DAVANTAGE CONTRIBUER AU SOUTIEN DES FAMILLES ?

21

#4 EMPLOYEURS : FACILITER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE, UN LEVIER D'ATTRACTIVITÉ ET DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS

24

Synthèse des propositions du MEDEF



#1 CONFIANCE

Restaurer les conditions propices à la réalisation du projet d'enfant

PROPOSITION #1 – GARANTIR LE LIBRE CHOIX DES PARENTS

Simplifier l'arsenal des congés existants¹ pour les parents en les remplaçant par un congé parental unique plus court et mieux rémunéré. Le congé parental serait indemnisé pendant la première année de l'enfant, chaque parent disposant d'un compte de 6 mois maximum, mobilisable en une seule fois, pour une période de 2, 4 ou 6 mois, afin de ne pas entraver la reprise du travail plus rapide pour ceux qui le souhaitent.

PROPOSITION #2 – GARANTIR UN SOCLE D'AIDES ET DE SERVICES AUX FAMILLES

Ce socle d'aides et de services serait accessible dès le 1^{er} enfant. Il intégrerait le quotient familial dont le plafond serait réhaussé, une aide forfaitaire pour compenser la charge d'enfant (cf. proposition 4); une offre d'accueil du jeune enfant de qualité dont l'accès est garanti à partir des 6 mois de l'enfant (cf. proposition 5 et 8); et des dispositifs facilitant l'accès à un logement via des donations encouragées fiscalement au moment de l'arrivée d'un enfant et une meilleure mobilité au sein du parc HLM.

PROPOSITION #3 – CRÉER UN PARCOURS DE SOUTIEN DE LA FERTILITÉ

Mettre en place un parcours d'information et de prévention sur la fertilité, avec des étapes à des âges clés de la vie, afin de mieux sensibiliser chacun sur l'évolution de la fertilité au cours de la vie, les facteurs de risques et les possibilités d'anticipation. Ce parcours permettant de mieux faire connaître certains dispositifs et notamment l'existence des entretiens pré-conceptionnels.

#2 LISIBILITÉ

Une politique familiale à moderniser et à refonder

PROPOSITION #4 – CRÉER UNE PRESTATION FAMILIALE UNIQUE DÉGRESSIVE VERSÉE DÈS LE 1^{ER} ENFANT.

Cette prestation remplacerait un maquis d'aides existantes : les allocations familiales, le complément familial (CF), l'allocation de base (AB) de la PAJE, l'allocation de rentrée scolaire (ARS), ainsi que les majorations liées aux enfants dans le calcul du RSA, de la prime d'activité et de la prime de fin d'année.

PROPOSITION #5 – FAIRE DU DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT UN NOUVEL OBJECTIF DE LA POLITIQUE FAMILIALE

Prévoir, quelle que soit la nature de la solution d'accueil du jeune enfant, la mise en place d'un programme pédagogique fondé sur les connaissances scientifiques sur le bon développement de l'enfant pendant les premières années de vie, auquel 100 % des professionnels en contact avec les enfants seraient formés.

PROPOSITION #6 – AMÉLIORER LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE FAMILIALE

Créer un pilotage interministériel dédié à la politique familiale pour une meilleure gouvernance visant à traiter les sujets à enjeux tels que la natalité, le développement des solutions d'accueil du jeune enfant, le soutien à la parentalité, l'accès au logement, la lutte contre l'infertilité, etc.

#3 PRÉVISIBILITÉ

Un choc d'offre pour l'accueil du jeune enfant

PROPOSITION #7 – CRÉER DES OUTILS DE PLANIFICATION DE L'OFFRE D'ACCUEIL

Mettre en place des outils de planification locaux et pluriannuels permettant un meilleur pilotage de l'offre diversifiée d'accueil du jeune enfant en vue d'améliorer l'exécution des politiques publiques.

PROPOSITION #8 – REPENSER LE FINANCEMENT DES SOLUTIONS D'ACCUEIL

Mettre en place une réforme du financement des Crèches PSU, Micro-crèches Paje et assistante maternelle afin d'assurer la pérennité économique des structures en vue de garantir des restes à charge soutenables par les familles. Cette révision des modalités de financement de l'ensemble des solutions d'accueil du jeune enfant doit avoir pour boussole une amélioration de la qualité et de l'accessibilité des solutions d'accueil ainsi que d'assurer la pérennité économique des structures existantes.

PROPOSITION #9 – RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE

Créer une filière de formation de la petite enfance visant à décroïsonner les parcours et permettant l'acquisition de compétences sur le développement du jeune enfant.

#4 EMPLOYEURS

Faciliter l'articulation des temps de vie, un levier d'attractivité et de fidélisation des salariés

PROPOSITION #10 – ENCOURAGER LES ENTREPRISES À FAVORISER LA CONCILIATION

- Inciter les entreprises à intégrer dans les négociations annuelles obligatoires sur l'égalité hommes-femmes le sujet de la conciliation vie familiale-vie professionnelle.
- Préserver le crédit d'impôt famille (CIFAM), qui permet d'inciter fiscalement les entreprises à réserver des places en crèches et en micro-crèches, ainsi qu'à proposer des solutions de garde d'enfants à domicile pour leurs salariés.

IMPACT

Une économie évaluée à

1 Md€

1. En remplacement des congés maternité post natal, congé paternité, congé parental, et congé supplémentaire de naissance.

En quoi la natalité est-elle une question économique ?

Natalité et économie sont intimement liées. La natalité influe sur la croissance, la capacité de production ainsi que sur la viabilité financière à long terme de notre modèle de protection sociale. À l'heure d'une compétition économique internationale accrue, les États qui disposent d'une population active suffisamment nombreuse et bien formée bénéficient d'un avantage stratégique. A contrario, une baisse durable des naissances telle que nous la connaissons aujourd'hui en France est susceptible d'entraîner une pénurie de main-d'œuvre, de ralentir l'activité économique et d'affaiblir la compétitivité nationale, facteur d'appauvrissement du pays. Dès lors, comment nous organiser collectivement pour faire face à ce tournant que certains qualifient d'« hiver démographique » et surtout sommes-nous prêts à agir pour inverser cette tendance en créant les conditions permettant à ceux qui le souhaitent de réaliser leur désir d'enfant ?



DES NAISSANCES EN BERNE DEPUIS PLUS DE 10 ANS SUR FOND DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

Selon l'Insee¹, 2025 est une année de dénatalité en ce qu'elle enregistre plus de décès que de naissances (651 000 décès contre 645 000 naissances). Cela est lié à la baisse de la fécondité mais aussi à l'arrivée aux âges de la mortalité des générations nombreuses des baby-boomers. Les naissances enregistrent en effet une baisse constante depuis plus d'une dizaine d'années avec un taux de fécondité passé depuis 2014 sous la barre symbolique des deux enfants par femme pour un taux d'ICF² de 1,56 enfant par femme en 2025.

Cette baisse de la natalité arrive dans un contexte de vieillissement de la population notamment lié aux progrès considérables de la médecine. Ainsi, la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus dans la population est passée de 16,3 % en 2005 à 21,8 % fin 2024, tandis que celle des jeunes de moins de 20 ans a reculé de 24,8 % à 22,9 %³. Le vieillissement de notre population représente un défi majeur de société pour l'avenir, y compris pour les finances publiques et sociales du fait notamment de l'allongement du temps passé à la retraite, de la hausse des dépenses de santé, de la prise en charge de la dépendance, du besoin d'infrastructures d'accueil adaptées. Parallèlement, la contraction de la population active concentre un certain nombre de risques.

POPULATION ACTIVE EN RECUL : UN RISQUE POUR LA CROISSANCE ET NOTRE MODÈLE SOCIAL

À taux d'emploi constant, la conjonction de ces deux phénomènes (moins de naissances, plus de seniors) va mécaniquement entraîner une diminution significative de la population en âge de travailler. À l'avenir, une contraction de la main d'œuvre ne peut qu'entraîner une baisse de la productivité de notre pays et fragiliser la compétitivité des entreprises françaises sur la scène internationale. D'après l'Insee, la part des 20-64 ans dans la population totale devrait diminuer de 55,3 % en 2023 à 50,0 % en 2070. Un scénario d'autant plus préoccupant qu'un grand nombre de secteurs connaissent déjà des tensions de recrutement comme par exemple l'hôtellerie-restauration ou les travaux publics. Dans ce contexte, d'un point de vue purement démographique, des politiques d'innovation techniques et technologiques, ainsi que d'immigration de travail mieux

ciblée et accompagnée, pourraient contribuer à atténuer les pénuries de compétences dans certains secteurs. Ces sujets majeurs ne seront pas traités dans le présent document mais méritent que des réflexions soient menées sur la manière d'adapter notre économie à cette nouvelle donne démographique, en tenant compte notamment de l'Intelligence artificielle, technologie de rupture, appelée à transformer demain aussi bien l'économie que l'organisation du travail.

Au-delà de cet impact prévisible sur l'enrayement de la croissance, la baisse de la natalité comporte des enjeux de financement et de soutenabilité de notre système de protection sociale amené à être davantage encore fragilisé par des déséquilibres financiers. Le contrat social français hérité de 1945, unique au monde, qui repose sur un principe de solidarité nationale et intergénérationnelle et tout particulièrement dans les régimes de retraite fondés sur le principe de la répartition (où les actifs financent les pensions des retraités) suppose un renouvellement des générations. Or, l'inversement de la pyramide des âges impacte le ratio cotisants-retraités qui ne cesse de se dégrader année après année. En effet, en 2024, ce ratio est de 2,6, il sera de 1,76 en 2070 selon le scénario central du COR⁴.

Cette conjonction inédite de dénatalité, de contraction de la population en âge de travailler, d'allongement de la période d'inactivité, de comptes publics en déficit depuis plus d'un demi-siècle, pose de façon crue et désormais urgente, la soutenabilité du pacte social. Notre système de protection sociale qui fait la fierté de notre pays, constitue un bien commun qui mérite l'attention et l'engagement de tous, afin que les générations d'aujourd'hui puissent léguer aux générations futures ce bien dont elles ont elles-mêmes hérité et bénéficié. Cela appelle une réflexion approfondie qui demande dialogue, courage et détermination.

Dans cette perspective, les politiques en faveur des familles constituent l'un des éléments majeurs pour une réinvention du pacte social national qui ne doit pas grever le dynamisme économique de notre pays mais le renforcer.

C'est à ce titre que le MEDEF s'est attaché, via un groupe de travail dédié, à auditionner experts et personnes qualifiées pour établir les constats nécessaires et dégager orientations et mesures indispensables à mettre en œuvre par le prisme d'une politique volontariste en faveur des familles dans une enveloppe budgétaire contenue.

2025, une année de dénatalité selon l'Insee



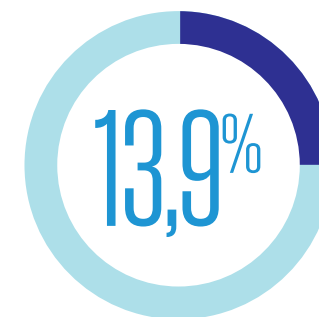
645 000
naissances
en 2025

651 000
décès
en 2025

CAP VERS UNE POLITIQUE FAMILIALE EFFICIENTE PRIORITAIREMENT AXÉE SUR LES FEMMES ET LES ENFANTS

Aussi, la relance de la natalité doit s'articuler selon le MEDEF autour de deux politiques prioritaires dirigées vers les femmes et les enfants : une politique de conciliation vie familiale-vie professionnelle et d'égalité femme-homme permettant aux femmes de réaliser leur désir d'enfant sans renoncer à leur emploi ainsi qu'une politique axée sur le développement du jeune enfant, deux investissements rentables pour la société et susceptibles d'améliorer la prospérité économique à long terme.

Le taux d'activité des femmes a nettement progressé depuis 1975, faisant de la France l'un des pays européens où il est le plus élevé pour les 25-55 ans. À 40 ans, ce taux est passé de 69 % pour la génération née en 1945 à 86 % pour celle née en 1975. Et c'est un succès qui mérite d'être souligné. Face au risque de ralentissement économique et à la fragilisation de notre modèle social, s'impose une stratégie soutenue de renforcement de notre taux d'emploi, à commencer par celui des femmes dont les taux d'activité et d'emploi n'augmentent plus pour celles nées après 1970, selon l'INED⁵.



Du produit intérieur brut (PIB)
est consacré aux pensions
de retraite

1. Bilan démographique 2025, « En 2025, le solde naturel en France est négatif pour la première fois depuis la seconde guerre mondiale », Insee Première, numéro janvier 2026
2. Indice conjoncturel de fécondité
3. Cour des comptes, démographie et finances publiques, décembre 2025
4. Conseil d'orientation des retraites
5. INED, « Après plusieurs décennies de forte progression, le taux d'emploi des femmes commence à stagner », Population et Société, Etude, 2022

En revanche, des marges d'amélioration existent encore. Et la conciliation vie professionnelle et vie familiale reste plus que jamais un enjeu majeur aujourd'hui. Car comme l'indique Guillemette Leneveu, Directrice Générale de l'UNAF :

« Une des questions centrales est la suivante : comment une famille peut-elle réaliser son désir d'enfant tout en subvenant à ses besoins matériels, notamment en préservant ses revenus d'activité ? »

Guillemette Leneveu,
Directrice Générale de l'UNAF

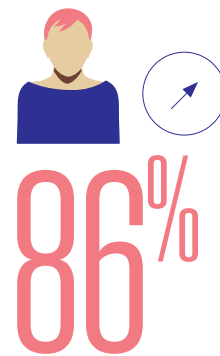


Il convient de continuer à augmenter le taux d'emploi des femmes qui demeure encore aujourd'hui inférieur de 6 points à celui des hommes. Pour ce faire, des efforts substantiels doivent être accomplis à commencer par une amélioration des dispositifs d'accueil d'enfants dans une logique d'investissement social.

L'investissement social dans la petite enfance via la création de solutions d'accueil bien articulé avec une politique du développement du jeune l'enfant constituerait un choix rentable pour la société. L'éducation et la formation des plus jeunes doit également tenir une place centrale afin de préparer une main-d'œuvre qualifiée, capable de répondre aux besoins d'une économie en profonde mutation avec des compétences qui doivent être encouragées dès la petite enfance là où tout se joue, selon les études scientifiques sur le développement de l'enfant. En effet, selon James Heckman, prix Nobel d'économie en 2000,

les investissements éducatifs et sociaux sont d'autant plus efficaces pour la société qu'ils interviennent tôt dans la vie et ils sont rentables à moyen et long terme. Selon la courbe qu'il a dessinée, un euro investi dans la petite enfance aurait un rendement social annuel d'environ 7 à 13 % à long terme. Car investir tôt dans l'éveil et l'éducation des jeunes enfants permet d'améliorer leurs compétences cognitives (langage, apprentissage), leurs compétences socio-émotionnelles (confiance, coopération, etc) et par voie de conséquence de réduire de nombreuses dépenses publiques futures du fait de moins de décrochage scolaire, moins de chômage, moins de criminalité, moins de dépenses de santé, moins de recours aux prestations sociales.

Ainsi, une politique sociale efficace doit prioriser l'investissement dans la jeunesse plutôt que concentrer l'essentiel des dépenses publiques sur les transferts vers les plus âgés. ■



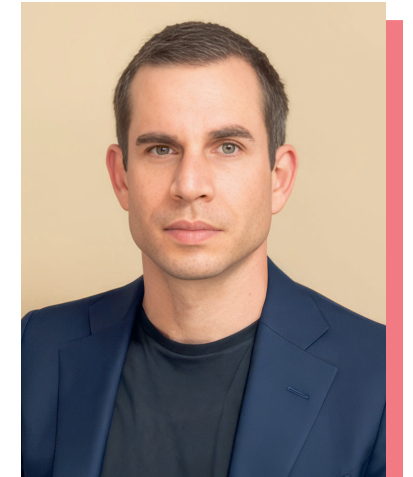
des femmes de 40 ans sont actives aujourd'hui, contre 69% pour la génération née en 1945. Une progression majeure depuis 1975 (+17 points).

REGARD D'EXPERT

« Il n'y a pas de solution magique à la **dénatalité**. »

Face à la baisse durable de la natalité, Maxime Sbaihi analyse les limites des politiques familiales et plaide notamment pour un réinvestissement stratégique en faveur de la jeunesse et de la petite enfance.

MAXIME SBAIHI



Économiste, directeur stratégique du Club Landoy et auteur d'un ouvrage intitulé *Les Balançoires Vides*, Éditions de l'Observatoire

Qu'est-ce qu'une politique nataliste réellement efficiente d'un point de vue économique ? Autrement dit, parmi tous les leviers mobilisables – prestations, fiscalité, logement, modes d'accueil, conciliation entre vie familiale et vie professionnelle – lesquels vous paraissent produire les effets les plus durables ?

En France, notre politique familiale se revendique nataliste depuis la Libération, elle ne cherche pas à provoquer le désir d'enfant mais à faciliter sa réalisation quand il existe. Pour autant, notre taux de fécondité et nos naissances s'effondrent depuis 15 ans alors que le désir d'enfant reste largement majoritaire et s'élève autour de deux enfants dans les enquêtes. C'est donc cet écart croissant entre la volonté des projets familiaux et la réalité dans les maternités qu'il faut cibler. C'est plus facile à dire qu'à faire car il n'y a pas de solution magique à la dénatalité et aucun enfant ne naît d'une seule incitation fiscale. Les jeunes aspirants à la parentalité sont confrontés à un marché immobilier tendu et un travail qui ne paie plus. La crise des modes de garde joue aussi, la littérature académique montre que leur accessibilité et disponibilité permet de mieux concilier famille et carrière, avec des effets bénéfiques sur la fécondité, tout comme la flexibilité des horaires de bureau et le télétravail. Les entreprises ont donc aussi un rôle à jouer.

Dans une société de la longévité, comment éviter que l'effort collectif se concentre exclusivement sur le vieillissement, au risque de laisser les plus jeunes au second plan ?

Notre pyramide des âges est en train de s'inverser, réduisant le nombre de contributeurs net à la protection sociale relativement au nombre record de bénéficiaires qui passe un temps record à la retraite.

Notre système par répartition marchait très bien avec beaucoup de jeunes et peu de personnes âgées, or le rapport s'inverse aujourd'hui d'où les tensions sur son financement. La pression maximale sur les actifs pour financer le vieillissement démographique alourdit la fiche de paie et les déficits publics. Il faut travailler davantage, élargir le financement du modèle social au-delà en mettant davantage à contribution les actifs d'hier, instaurer des mécanismes de solidarité intragénérationnels pour soulager la corde usée de la solidarité intergénérationnelle.

La politique familiale peut-elle être pensée comme un investissement social ? Quand on finance des places de crèche ou des politiques favorables au bon développement de l'enfant, peut-on, selon vous, raisonnablement parler de retour sur investissement économique et social à moyen et long terme, et comment le mesurer sérieusement ?

D'un point de vue social, l'investissement dans la petite enfance et dans l'éducation est le plus rentable de tous. C'est la fameuse courbe d'Heckman, elle montre que les rendements socio-économiques de l'investissement public dans l'éducation sont les plus élevés sur les premières années de l'enfant et que c'est encore plus marqué pour les enfants d'origine défavorisée. Malheureusement nous faisons des choix budgétaires inverses : nous rognons sur les dépenses d'éducation, dépenses d'avenir par excellence, pour financer des dépenses sociales qui s'emballent sous l'effet du vieillissement de la population. Ce n'est pas tenable à terme. ■

Pourquoi fait-on moins d'enfants en France ?

Une grande enquête européenne (Eurobaromètre Kantar) interroge, depuis le début des années 2010, nos concitoyens sur le nombre d'enfants qu'ils souhaiteraient idéalement avoir. La réponse est d'une surprenante stabilité soit plus de 2 enfants (2,27 en moyenne). Pourtant, dans les faits, la natalité diminue inexorablement depuis une dizaine d'années. Conditions économiques peu propices, évolution des mœurs, baisse de la fertilité, ce paradoxe révèle en réalité un phénomène complexe et multifactoriel qu'il convient d'appréhender pour mieux y répondre.

LES DIFFICULTÉS D'ACCÈS AU LOGEMENT AU CŒUR DE LA PROBLÉMATIQUE

Le contexte social et économique actuel pèse sans doute directement sur les choix familiaux des couples. Il leur est plus difficile d'accueillir un enfant dans des conditions qu'ils jugent satisfaisantes.

Par exemple, les dépenses des familles en matière d'immobilier se sont alourdies¹. Depuis les années 2000, cela se traduit par « une perte pour un jeune percevant un salaire médian de 35 m² de surface habitable en vingt-cinq ans. Et 35 m² de surface habitable, ce sont deux chambres d'enfants », comme le rappelle l'économiste Maxime Sbaihi, expert associé à l'Institut Montaigne. Ce coût du logement élevé rallonge considérablement le temps passé par les vingtenaires et les trentenaires chez leurs parents pour des raisons financières². Selon Maxime Sbaihi, « 47 % des 20-29 ans en France vivent encore chez leurs parents. Cette proportion était de 30 % il y a deux décennies³ ». Cela matérialise la difficulté de nouer des relations durables et de s'installer pour fonder un foyer.

Ainsi, les dépenses impondérables liées à l'enfant, notamment le logement, jouent à la fois au report des naissances et, dans certains cas, au renoncement à la parentalité. Par ailleurs, le développement des familles recomposées pose également la question de l'accès à des logements plus grands (accueil des enfants du conjoint...).

À RETENIR

La baisse de la natalité, un phénomène mondial

Si l'Europe est tout particulièrement touchée, en particulier au Sud, la baisse de la natalité semble affecter l'ensemble du globe où près de deux tiers de la population mondiale connaissent des niveaux de fécondité inférieurs au seuil de renouvellement des générations (2,05 enfants par femme⁴). La baisse actuelle de la natalité est liée étroitement à une autre baisse : celle de la fécondité. Selon l'Ined, l'indicateur conjoncturel de fécondité dans le monde (ICF) était de 2,3 en 2021. Il s'établissait à 5,1 en 1965...



ENTRE TRANSFORMATION PROFONDE DES ASPIRATIONS ET CRAINTE DE L'AVENIR

La montée de l'individualisation qui touche nos sociétés depuis une cinquantaine d'années a profondément modifié notre rapport à la famille et à l'enfant. Le sociologue Zygmunt Bauman a analysé cette tendance au moyen d'un concept passé à la postérité, celui de « société liquide ». En clair, nous répugnons de plus en plus aux engagements irrévocables, que ce soit dans la sphère individuelle ou professionnelle. Ce refus croissant des contraintes ne fait pas bon ménage avec la parentalité. Autre signe d'une profonde transformation des mœurs : nous avons basculé au cours du siècle dernier de l'« enfant nation » à l'« enfant pour soi ». Autrement dit, l'enfant n'est plus une ressource au service de la collectivité mais le fruit d'un projet individuel.

Études plus longues, entrée dans la vie active plus tardive, carrières de moins en moins linéaires, pénurie de logements et augmentation de la part du loyer dans les dépenses contraintes des ménages⁵. Les situations dans lesquelles un couple est en capacité financière d'accueillir un enfant s'amenuisent. La conjugalité et la parentalité ne sont plus un horizon indépassable pour les femmes qui, fortes d'un niveau d'étude désormais supérieur aux hommes, peuvent faire le choix de privilégier leur carrière professionnelle. Cette évolution marque une rupture nette avec les modèles familiaux des générations précédentes.

Outre des aspirations qui orientent moins les Françaises et les Français vers la parentalité, la trajectoire qu'empruntent nos sociétés semble moins propice à l'accueil d'un enfant. Crise sanitaire, renouveau de tensions géopolitiques extrêmes, dégradation de la situation climatique (cf. montée de l'éco-anxiété)... ces cinq dernières années nourrissent une inquiétude peu favorable à la confiance et à la projection dans l'avenir⁶.

UNE BAISSSE DE LA FERTILITÉ, UN SUJET TABOU MAIS BIEN RÉEL

Si les facteurs sociaux, sociétaux et économiques jouent à plein dans la baisse de la natalité, il ne faudrait pas négliger la baisse de la fertilité. En effet, elle touche directement 3,3 millions de nos concitoyens, hommes et femmes. Première cause de ce phénomène, le recul de l'âge à la maternité. En 2019, les Françaises avaient leur premier enfant à 29 ans en

Tableau comparatif entre indice conjoncturel de fécondité et nombre de naissances

Année	Indice conjoncturel de fécondité	Nombre de naissances
2010	2,02	828 000
2018	1,87	818 565
2025	1,56	645 000

moyenne. Or, la fertilité déclinant à partir de 30 ans, les maternités dites « tardives » augmentent de fait le risque d'infertilité. À ceci s'ajoute l'exposition croissante aux perturbateurs endocriniens qui ont contribué à une réduction de plus de 50 % de la concentration spermatique chez les hommes des pays industrialisés entre 1973 et 2011. L'infertilité résulte aussi souvent de pathologies. Endométriose et syndrome des ovaires polykystiques du côté des femmes, varicocèle du côté des hommes. Le professeur Samir Hamamah alerte :

« La baisse de la fécondité, couplée à une augmentation de l'infertilité, constitue un phénomène préoccupant dans les pays développés, mettant en péril la cohésion sociale et économique. »

Professeur Samir Hamamah



1. Radio Classique, Dénatalité : « Un enfant, ça coûte cher », un économiste alerte sur les raisons socio-économiques de la baisse des naissances : Béatrice Mouedine
2. OCDE, Panorama de la société 2024
3. Audition de M. Maxime Sbaihi, économiste, Mission d'information de la Conférence des présidents sur les causes et conséquences de la baisse de la natalité en France, 23 octobre 2025
4. Avis 149, CCNE
5. Voir rapport Sénat (Crise du logement - Sénat)
6. Titre, publié dans Population et sociétés en août dernier par Milan Bouchet-Valat et Laurent Toulemon.

Restaurer les conditions propices à la réalisation du projet d'enfant

Retard d'autonomie, pénurie et coût du logement, difficultés d'insertion sur le marché du travail, inquiétudes face à l'avenir... la constitution d'un foyer est devenue plus incertaine. Une part croissante de jeunes adultes vit encore chez ses parents. La mise en couple est plus tardive. La stabilité économique arrive plus tard. Le projet d'enfant est repoussé, parfois abandonné.

Des évolutions ont été engagées – politique des 1000 premiers jours, congé supplémentaire de naissance, Service public de la Petite enfance (SPPE), réforme du Complément de libre choix du mode de garde (CMG), réflexion autour d'une Allocation sociale unique (ASU). Ces efforts doivent désormais s'inscrire dans une stratégie cohérente et durable afin de restaurer la confiance.

PROPOSITION #1

– GARANTIR LE LIBRE CHOIX DES PARENTS

Simplifier l'arsenal des congés existants¹ pour les parents en les remplaçant par un congé parental unique plus court et mieux rémunéré. Le congé parental serait indemnisé pendant la première année de l'enfant, assorti d'une garantie de place de crèche à partir des 6 mois de l'enfant. Chaque parent disposerait d'un congé d'une durée maximale de 6 mois², mobilisable en une seule fois, pour une période de 2, 4 ou 6 mois, sous réserve de dispositions conventionnelles particulières. L'indemnisation par la Sécurité sociale serait prévue à hauteur de 75 % du salaire net pour la première moitié du compteur de chacun des parents et 50 % du salaire net pour la seconde moitié. Un plafond de revenus serait prévu au niveau du salaire médian. Ce congé pourrait être pris alternativement ou cumulativement par chaque parent, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois.

L'objectif est de permettre aux parents d'arbitrer librement entre reprise de l'activité professionnelle et présence auprès de son enfant sans contrainte économique pendant la 1^{ère} année de vie de l'enfant. Il s'agit de permettre aux parents qui souhaitent reprendre le travail d'accéder plus facilement à une solution d'accueil du fait de la baisse de la tension sur l'offre d'accueil liée à la création de ce nouveau congé et à ceux qui souhaitent rester auprès de leur enfant de pouvoir le faire sans se poser la question du maintien du niveau de revenu (et sous réserve du respect d'un délai de prévenance).

1. En remplacement des congés maternité post natal, congé paternité, congé parental, et congé supplémentaire de naissance.
2. Maintien d'une période de congé obligatoire pour la mère de 2 semaines en postnatal.
3. Retour à la situation d'avant réforme de 2013 et 2014. En 2026, le plafonnement du quotient familial s'établit à un montant de 1807€.

PROPOSITION #2 – GARANTIR UN SOCLE D'AIDES ET DE SERVICES AUX FAMILLES

Mettre en place un socle d'aides fiscales et sociales ainsi que des services de portée universelle et versés dès le 1^{er} enfant. Le socle intégrera :

1. Un rehaussement du plafond du barème du quotient familial (QF) à 2050 euros³.
2. La création d'une aide forfaitaire visant à compenser les charges liées à l'arrivée de l'enfant (cf. proposition 4).
3. Un accès à une offre de services avec une garantie d'accès à des solutions d'accueil dès les 6 mois de l'enfant (cf. propositions 5 et 8).
4. La facilitation de l'accès à des logements familiaux via une fiscalité attractive pour les donations aux descendants au moment de l'arrivée de l'enfant et assurer une meilleure mobilité notamment dans le parc HLM.

PROPOSITION #3 – CRÉER UN PARCOURS DE SOUTIEN DE LA FERTILITÉ

Mettre en place un plan d'action pour informer et prévenir l'évolution des fertilités au cours de la vie en lien avec la CNAM et les professionnels de la prévention en santé publique. Ce parcours reposerait sur plusieurs étapes définies à des âges clés de la vie, afin de mieux informer chacun sur l'évolution de la fertilité au cours de la vie, des facteurs de risques et des possibilités d'anticipation.

La politique familiale, un modèle à réinventer ?

Si les déterminants démographiques sont multiples, sociaux, économiques, culturels et migratoires, la politique familiale demeure un levier structurant pour transformer un désir d'enfant en projet de vie concret. L'enjeu n'est donc pas uniquement de relancer les chiffres de la natalité, mais de s'interroger sur l'adéquation de notre politique familiale aux réalités contemporaines : répond-elle encore aux besoins des familles d'aujourd'hui ? Sachant qu'il faut bien garder à l'esprit que la politique familiale n'est pas le seul et unique levier de la relance de la natalité.

UNIVERSALITÉ ET SOLIDARITÉ HORIZONTALE, FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE FAMILIALE

La politique familiale s'est construite sur des principes structurants. Le premier d'entre eux repose sur le caractère universaliste des prestations familiales, tel qu'issu de l'ordonnance du 4 octobre 1945 fondant la Sécurité sociale. L'article 1^{er} de ces ordonnances prévoit : « Il est institué une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent. »

Notre pays a fait le choix initialement de privilégier des aides qui sont accessibles à l'ensemble des familles sans distinction, et notamment sans conditions de ressources, conformément au principe d'universalité.

L'objectif ? Garantir une forme de cohésion sociale à travers un socle commun de protection. Autre valeur cardinale de notre politique familiale : une solidarité horizontale. Si la logique horizontale a pu émerger dès les années 30 et être portée en principe par le Conseil national de la Résistance (CNR), l'approche verticale s'est largement développée depuis la fin des années 70.

Quotient familial, prestations à vocation universelle et soutien aux collectivités ont longtemps permis d'amortir le coût de l'enfant et soutenir la cohésion sociale.

De fait, la France s'est distinguée pendant de longues années par la solidité de sa politique

À RETENIR

Les employeurs légitimes sur la branche Famille

Aujourd'hui, près de 60 % du financement de la branche Famille de la Sécurité sociale provient des cotisations sociales versées par les employeurs. Au-delà, le caractère stratégique de la politique familiale eu égard à son impact sur le taux d'emploi des femmes légitime la prise en compte de ces sujets par les entreprises.



« La politique familiale, financée majoritairement par les employeurs, doit retrouver son rôle originel : une politique de conciliation vie familiale - vie professionnelle au bénéfice des salariés de nos entreprises. »

Béatrice Gruau-Racine

Chef de file de la délégation MEDEF au conseil d'administration de la CNAF

3. Il n'y a pas de cotisation sociale salariés.

familiale qui lui permettait d'enregistrer deux bons indicateurs enviés par nos voisins européens : un taux d'emploi des femmes élevé ainsi qu'un bon taux de fécondité par femme. Cette politique est structurée autour de la branche Famille de la Sécurité sociale, pilotée par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et déployée sur l'ensemble du territoire par les caisses d'Allocations familiales (CAF).

ENDIGUER LE GLISSEMENT D'UNE POLITIQUE FAMILIALE VERS UNE POLITIQUE SOCIALE

L'évolution de la politique familiale s'est souvent opérée par une succession de petits ajustements – modifications de barèmes, révisions des critères d'éligibilité, modulation des financements ou redéfinition progressive des priorités – qui, pris isolément, semblaient marginaux, mais qui, cumulés dans le temps, en ont profondément transformé les objectifs et la portée. Les années 2010 ont marqué un tournant, celui du réajustement budgétaire. La réforme dite « Ayrault » de 2014 de modernisation de la politique familiale, les prestations monétaires (modulation des allocations familiales selon le revenu) et dispositifs fiscaux ont été rabotés (baisse du plafond servant au calcul du quotient familial), tandis que le ciblage des prestations sur les plus précaires a exclu de nombreux couples bi-actifs des dispositifs de soutien du fait de conditions de ressources.

Ces évolutions incrémentales, parfois peu lisibles, interrogent la cohérence d'ensemble de la politique familiale et la fidélité à ses principes fondateurs. Car l'empilement des dispositifs et l'absence de priorités clairement hiérarchisées ont affaibli la lisibilité et la cohérence d'ensemble de la politique familiale, notamment pour les familles actives des classes moyennes, qui sans être fortunées, sont souvent trop « aisées » au vu des critères de ressources pour bénéficier des dispositifs ciblés mais trop contraintes pour absorber seules le coût de l'enfant ainsi que pour les familles nombreuses subissant des contraintes spécifiques de logements, de déménagement, et de coûts spécifiques aux fratries de trois enfants et plus.

Recentrer la politique familiale sur un soutien universel aux familles via une solidarité horizontale (des familles sans enfants vers les familles avec enfants), n'exclut pas de conserver une solidarité verticale organisant une redistribution entre les familles selon le niveau des revenus (cf. politique de lutte contre la pauvreté).

SOUTENIR LES PARENTALITÉS AVEC UNE FOCAL SUR LES FAMILLES BI-ACTIVES ET MONOPARENTALES

Aujourd'hui, la bi-activité constitue la norme : près de 8 couples avec enfants sur 10 sont composés de deux actifs, contre seulement un sur deux dans les années 1970 (Insee). Parallèlement, les familles monoparentales sont en nette progression et représentent désormais une famille sur quatre. D'après le classement Eurostat pour 2024, la France est le pays ayant le taux de monoparentalité le plus élevé derrière la Lituanie.

Au global, le quotidien des familles s'est profondément transformé à la faveur d'une fragmentation accrue des temps de vie : les horaires se désynchronisent avec des couples qui s'organisent en relais pour la garde des enfants. De plus, les arbitrages entre vie professionnelle et familiale sont devenus permanents.

AMPLIFIER LES POLITIQUES DE CONCILIATION VIE FAMILIALE-VIE PROFESSIONNELLE

Ces transformations de la société mettent en lumière un décalage de plus en plus marqué entre les réalités vécues par les familles et les présupposés de la politique familiale, hérités d'un modèle fondé sur la stabilité de l'emploi et une répartition genrée des rôles parentaux. Faute d'adaptation suffisante, et notamment du manque de places d'accueil du jeune enfant, ce sont désormais les familles elles-mêmes qui portent l'essentiel des ajustements. Ceux-ci pèsent avant tout sur les mères, qui concentrent la majorité des interruptions d'activité, des réductions de temps de travail qui impactent leur déroulé de carrière.

Parentalité : des ajustements encore massivement portés par les mères

Après une naissance :



52% des mères ont réduit ou interrompu leur activité professionnelle, contre **6%** des pères.



36% des mères estiment que la naissance d'un enfant a pénalisé leur carrière, contre **12%** des pères.



8/10

couples avec enfants sont aujourd'hui bi-actifs, contre environ 1 sur 2 dans les années 1970 (Source : Insee).

C'est d'ailleurs à ce titre que les femmes bénéficient de compensations via des droits spécifiques à la retraite (type majoration de durée d'assurance, prise en compte des 24 ou 23 meilleures années, bonification familiale de 10 %, etc.). Mais, il conviendrait de traiter le problème à la racine au moment où le déroulement de la carrière des femmes est affecté par l'arrivée d'un enfant. C'est pourquoi les politiques familiales incitant au développement de l'offre de solutions d'accueil constituent un enjeu majeur en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, il pourrait être envisagé de remettre à plat une partie des droits familiaux de retraite pour réorienter les économies générées vers le financement du soutien à la parentalité

DESSINER UN NOUVEAU CAP CLAIR EN FAVEUR DU BON DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT

Une politique ambitieuse de développement de l'enfant constitue l'un des investissements les plus stratégiques pour l'avenir d'une nation. En favorisant dès les premières années de vie l'éveil, l'éducation, la santé et l'acquisition de compétences sociales et cognitives, la société renforce son capital humain et prépare les conditions d'un progrès durable. Cet objectif n'est pas seulement quantitatif mais profondément qualitatif : il s'agit de permettre à chaque enfant de développer pleinement ses capacités, de gagner en confiance et en autonomie. En plaçant le développement de l'enfant au cœur des priorités collectives, nous construisons ainsi une société plus dynamique et plus juste, capable d'innover, de transmettre et de préparer sereinement les générations futures.

À ce titre, la politique familiale doit sécuriser les parcours de vie à un moment clé de la constitution ou l'agrandissement du foyer familial et redonner aux familles la capacité de se projeter.

Le service public de la petite enfance créé depuis le 1^{er} janvier 2025 doit pleinement embrasser ce sujet du niveau élevé de qualité des solutions d'accueil quel que soit le mode d'accueil.

Cela suppose pour le MEDEF de garantir trois conditions essentielles : redonner la confiance nécessaire à la concrétisation d'un projet d'enfant, la lisibilité des aides et des services, et la stabilité des dispositifs dans le temps. À défaut, les incertitudes liées au coût de la vie, à la conciliation entre vie professionnelle, personnelle et familiale ou à l'accès à un logement adapté continueront de peser sur les choix familiaux, limitant la capacité de la politique familiale à jouer pleinement son rôle démographique, social et économique. ■

« Une politique familiale ne vise pas à imposer des naissances, mais à permettre aux familles de transformer un désir d'enfant en projet réalisable. »

Professeur Gérard-François Dumont



Protéger les financements de la branche Famille

Un autre sujet mérite un point d'attention particulier et concerne la pérennité du système de financement de la politique familiale. La branche Famille subit désormais régulièrement une « récupération » de ses excédents qui sont transférés vers d'autres branches de la Sécurité sociale ainsi que par les écrêtements annuels du Fonds national d'action sociale (FNAS) de la caisse nationale d'allocation familiale (CNAF). Ces mécanismes budgétaires contreviennent au principe fixé par la loi Veil du 25 juillet 1994 selon lequel les cotisations familles doivent être employées au financement de la politique familiale. Cela participe à brouiller la compréhension du financement de la protection sociale et à affaiblir la branche Famille et les politiques qu'elle met en œuvre qui visent principalement à accompagner la natalité et les parentalités.



Une politique familiale à moderniser et à refonder

Depuis une quinzaine d'années, la politique familiale privilégie une approche plus sociale et ciblée au détriment de l'universalité choisie en 1945. En effet, plusieurs ajustements budgétaires intervenus en 2014 à l'occasion du plan Ayrault, comme la modulation des allocations familiales selon les revenus ou la baisse du plafond du quotient familial, ont renforcé le ciblage des aides sur les ménages les plus modestes.

Toutefois, ces mesures ont conduit à l'exclusion de trop nombreuses familles, particulièrement les jeunes parents en emploi, de certains dispositifs et ont contribué à réduire la lisibilité et la cohérence d'ensemble de la politique familiale, tout particulièrement pour les couples bi-actifs. Conscient de cette situation, le MEDEF plaide en faveur d'une politique familiale équitable et simplifiée.

PROPOSITION #4

– CRÉER UNE PRESTATION FAMILIALE UNIQUE DÉGRESSIVE VERSÉE DÈS LE 1^{ER} ENFANT

Simplifier les prestations financières en mettant en place une aide universelle dégressive selon les revenus et versée dès le 1^{er} enfant sans distinction selon le rang de l'enfant. Elle fusionnerait les allocations familiales, le complément familial (CF), l'allocation de base (AB) de la PAJE, l'allocation de rentrée scolaire (ARS), ainsi que les majorations liées aux enfants dans le calcul du RSA, de la prime d'activité et de la prime de fin d'année.

PROPOSITION #5 – FAIRE DU DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT UN NOUVEL OBJECTIF DE LA POLITIQUE FAMILIALE

Prévoir, quelle que soit la nature de la solution d'accueil, la mise en place d'un programme pédagogique fondé sur les connaissances scientifiques sur le bon développement de l'enfant pendant les premières années de vie, auquel 100 % des professionnels en contact avec les enfants seraient formés. L'objectif étant d'assurer à toutes les familles l'accessibilité financière à des places d'accueil répondant à des exigences de qualité.

PROPOSITION #6

– AMÉLIORER LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE FAMILIALE

Engager une réforme institutionnelle visant à mettre en place un pilotage interministériel dédié à la politique familiale et recentrer la branche Famille sur la mise en œuvre de cette politique. Ce pilotage doit permettre de traiter divers sujets liés à la politique familiale tels que la natalité, le développement des solutions d'accueil du jeune enfant, le soutien à la parentalité, l'accès au logement, la lutte contre l'infertilité, etc.

04

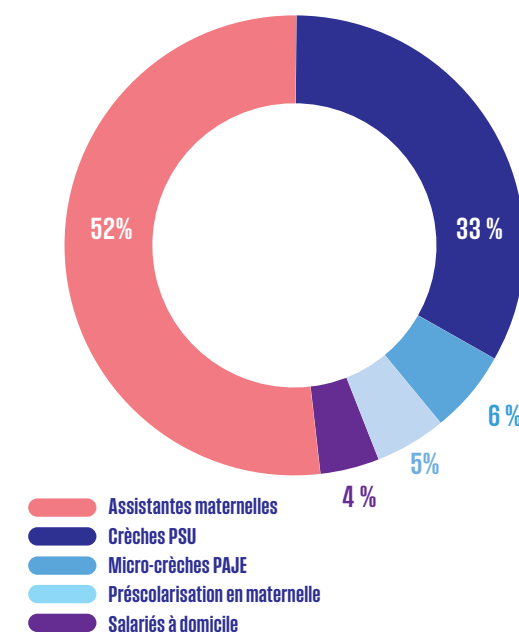
Petite enfance, l'offre d'accueil du jeune enfant tient-elle toutes ses promesses ?

La quasi-généralisation de la bi-activité, le développement des familles monoparentales et l'évolution des organisations du temps de travail, ont profondément renforcé l'importance de l'accueil du jeune enfant. Disposer de modes d'accueil suffisants, fiables, accessibles et adaptés est désormais une condition essentielle pour permettre aux familles de concilier vie professionnelle et vie familiale. Pourtant, l'accueil du jeune enfant constitue l'un des points de tension majeurs de la politique familiale : pénurie et fermeture de places, difficultés de recrutement et déséquilibres territoriaux persistants en fragilisent l'efficacité. État des lieux.

UNE OFFRE DIVERSIFIÉE MAIS QUI NE COUVRE PAS ENCORE LES BESOINS DES FAMILLES

L'offre d'accueil du jeune enfant s'est considérablement diversifiée ces dernières décennies pour répondre aux enjeux quantitatifs de solutions d'accueil. Elle repose sur une pluralité de modes d'accueil – crèches publiques, associatives ou privées, assistants maternels, micro-crèches, garde à domicile ou encore préscolarisation – mobilisant des statuts juridiques et des modèles de financement distincts, associant CAF, collectivités, gestionnaires et, de plus en plus, employeurs. Cette richesse se traduit cependant par une fragmentation croissante du système, qui nuit à sa lisibilité et complique son pilotage. Les parcours d'accès apparaissent difficiles, des délais d'attente importants et une capacité limitée pour les familles – comme pour les employeurs ou les collectivités – à anticiper et organiser les solutions d'accueil. Par ailleurs, et malgré cette diversification, l'offre demeure structurellement insuffisante au regard des besoins des familles : l'accueil formel du jeune enfant ne couvre aujourd'hui que 60 % des besoins des familles.

Une offre d'accueil formel* diversifiée, largement portée par les assistantes maternelles



* Par « accueil formel », on entend l'ensemble des solutions d'accueil réglementées des enfants de moins de trois ans (crèches, assistantes maternelles agréées, micro-crèches, garde à domicile, préscolarisation), par opposition à l'accueil informel relevant de la sphère privée.



UNE OFFRE DE SOLUTIONS D'ACCUEIL CONTRAINTE PAR LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

Au-delà des déséquilibres territoriaux et du déficit structurel de places, la soutenabilité du modèle repose désormais sur un facteur déterminant : la capacité à recruter et fidéliser des professionnels qualifiés. En décembre 2022, 50 % des enfants de moins de 3 ans ont fréquenté au moins un mode d'accueil formel financé par la branche Famille¹. Cette couverture s'inscrit dans un contexte de baisse démographique, mais traduit aussi des difficultés croissantes de recrutement, en particulier en crèches ; et chez les assistantes maternelles, dont le nombre et l'âge moyen interrogent le renouvellement des générations. Ces difficultés d'attractivité s'expliquent par divers facteurs liés notamment aux conditions d'emploi avec une problématique qui se pose avec une particulière acuité sur l'articulation des temps et le maintien dans l'emploi des professionnelles de la petite enfance, elles-mêmes mères de jeunes enfants.

L'accueil du jeune enfant, pilier de l'égalité des chances, est désormais indissociable de la politique d'emploi ; de l'égalité professionnelle femmes-hommes ; et de l'attractivité des bassins d'activité. Sans main-d'œuvre qualifiée et stabilisée, l'augmentation des capacités d'accueil reste théorique. L'attractivité des métiers constitue donc un levier prioritaire au même titre que le financement ou la gouvernance territoriale.

60%

de la demande des familles est couverte par l'offre d'accueil formel du jeune enfant. Ce qui signifie que 4 enfants sur 10 sont sans mode d'accueil, parmi eux la moitié pour lesquels les parents souhaitaient une solution formelle.



DES MARGES D'AMÉLIORATION POUR ASSURER UNE ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX SOLUTIONS D'ACCUEIL

À cette couverture insuffisante s'ajoutent de fortes disparités territoriales. Près de 40 % du territoire reste insuffisamment couvert par des solutions d'accueil, y compris dans des zones pourtant économiquement dynamiques. Ces déséquilibres pénalisent particulièrement les familles actives et contribuent à creuser les écarts entre territoires attractifs et territoires sous-équipés. Il faut cependant noter que l'attractivité économique d'un territoire ne garantit pas, à elle seule, un accès effectif aux modes d'accueil. Paris en offre une illustration : malgré un niveau d'équipement élevé, la pénurie de professionnels, la pression foncière et les contraintes d'organisation du travail des couples bi-actifs restreignent l'adéquation entre l'offre disponible et les besoins réels des familles.

Au-delà de la disponibilité des places, le coût des modes d'accueil constitue un facteur structurant des arbitrages des familles. L'accès théorique à une solution ne garantit pas son accessibilité financière, et le reste à charge peut fortement orienter les choix – voire contraindre certaines familles à renoncer à une activité professionnelle.

Cela renvoie nécessairement au sujet du coût de production de la place de crèche qui subit une tension structurelle du fait de l'augmenta-

39%

des places d'accueil collectif fermées à Paris selon une enquête publiée en juillet 2022 (Cnaf).

Derrière ce chiffre, un système sous tension. Dans les territoires les plus urbains, où les coûts explosent, les structures peinent à recruter et à maintenir leur activité. Résultat : 9 500 places gelées en France, et une concentration des postes vacants en Île-de-France, qui en regroupe à elle seule 41%. Paris en devient le symptôme le plus visible, révélant un modèle fragilisé.



« L'attractivité et la professionnalisation de tous les métiers de la Petite enfance (Crèches, Garde à domicile, etc.) doivent être un axe indispensable des politiques familiales à venir, ce sont plus de 150 000 professionnels que le secteur de la Petite enfance devra former et recruter d'ici à 2030 pour répondre aux besoins des familles. »

Mehdi Tibourtine

Directeur Général Adjoint de la Fédération des entreprises de service à la personne

tion des charges, sans que cette dernière ait été répercutée sur toutes les familles. Selon le dernier rapport ONAPE publié fin 2025, en 2024, le coût d'une place en crèche est en moyenne de 19 450 € par an, en hausse de 5,0 % par rapport à l'année précédente. Et par ailleurs, en 2024, le coût horaire en crèche, qui dépend de l'occupation effective des places au cours de l'année par rapport aux heures réservées par les familles, est en moyenne de 12,03 €, soit en augmentation de 6,9 % par rapport à l'année précédente. Ainsi se pose la question de la soutenabilité du modèle de financement des crèches via la PSU, de son accessibilité financière pour les familles comme on l'a vu ci-avant mais également de son adéquation avec les réalités territoriales et de sa capacité à garantir à la fois qualité d'accueil et viabilité pour les gestionnaires.

En sus, les écarts de coût entre modes d'accueil sont significatifs. Selon l'Observatoire national de la petite enfance pour un accueil à temps plein (162 heures mensuelles), le reste à charge varie fortement selon le niveau de revenu et la solution choisie. Pour un couple percevant deux Smic, le reste à charge mensuel s'élève à environ 135 € en crèche financée via la PSU (prestation de service unique), contre 315 € chez une assistante maternelle rémunérée au coût médian. À mesure que les revenus augmentent, l'écart se réduit, voire s'inverse : à cinq Smic, le coût devient plus élevé en crèche qu'en accueil individuel. Ces différences s'expliquent par des logiques de financement distinctes. En crèche, la participation des familles est calculée selon un barème proportionnel aux revenus, garantissant une certaine progressivité et une relative stabilité du taux d'effort. À l'inverse, dans l'accueil individuel, le complément de libre choix du mode de garde (CMG), dans sa version antérieure à la réforme de 2025, repose sur un montant forfaitaire modulé par tranches de revenus, générant des effets de seuil et une variabilité plus marquée du reste à charge. La situation est encore différente pour les micro-crèches financées via la PAJE, qui apparaissent, à temps plein, comme le mode d'accueil le plus onéreux pour les familles, quel

que soit leur niveau de revenu, tout en étant le moins coûteux pour les finances publiques. En pratique, l'écart peut atteindre plusieurs centaines d'euros par mois, sauf participation spécifique de l'employeur.

VERS UN ACCUEIL DU JEUNE ENFANT PLUS LISIBLE, PLUS SOUPLE ET MIEUX COORDONNÉ

Plusieurs pistes d'innovation émergent déjà pour répondre à ces enjeux. La montée en charge du Service public de la petite enfance (SPPE) institué par la loi de décembre 2023 et déployé progressivement à partir de 2025, vise précisément à répondre au défi du renforcement du pilotage territorial et de la coordination de ces acteurs. Si ces actions témoignent d'une volonté d'adaptation, elles participent toutefois à renforcer la complexité et la fragmentation du système.

Ces évolutions dessinent un changement de paradigme : l'offre d'accueil du jeune enfant n'est pas à la hauteur des besoins, par conséquent cela vient créer des tensions sur l'entreprise qui doit s'adapter pour contourner ces « insuffisances » soit par la réservation pour ses salariés de places de crèches (via le CIFAM) (mais c'est une façon de prendre acte de l'incapacité de la branche Famille et des partenaires à répondre aux besoins des familles) mais aussi par des politiques RH d'organisation du travail, d'égalité professionnelle et d'attractivité territoriale. Ce qui revient en fait pour les entreprises à payer deux fois un même service, elles compensent ainsi les limites de la branche Famille qu'elles financent majoritairement. ■



« L'enjeu aujourd'hui est d'éviter la destruction de places de crèches. En 2025, le manque de professionnels formés prive les familles de 50 000 places de crèche pourtant déjà existantes. »

Elsa Hervy

Déléguée générale de la Fédération Française des Entreprises de Crèches



1. Cf. Rapport de l'Onape 2025

Un choc d'offre pour l'accueil du jeune enfant

L'accueil du jeune enfant reste crucial pour permettre aux parents de concilier au mieux vie familiale et vie professionnelle. Toutefois, l'offre reste globalement insuffisante, fragmentée et inégalement répartie sur le territoire. Les difficultés de recrutement et le coût élevé des modes d'accueil aggravent encore ces déséquilibres en réduisant les solutions réellement disponibles pour les familles. Cette situation pèse également sur les entreprises, tenues de compenser ces insuffisances par des politiques RH adaptées.

PROPOSITION #7

— CRÉER DES OUTILS DE PLANIFICATION DE L'OFFRE D'ACCUEIL

Mettre en place des outils de planification locaux et pluriannuels permettant un meilleur pilotage de l'offre diversifiée d'accueil du jeune enfant en vue d'améliorer l'exécution des politiques publiques. Étant précisé qu'une offre diversifiée de solutions d'accueil est essentielle pour répondre aux besoins pluriels des familles et faciliter la création de places sur l'ensemble du territoire.

PROPOSITION #9

— RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE

Créer une filière de formation de la petite enfance visant à décroïsonner les parcours permettant l'acquisition de compétences sur le développement du jeune enfant. Cette proposition vise à renforcer l'attractivité des métiers de la petite enfance par de meilleures conditions d'exercice et perspectives de carrière aux professionnels du secteur.

PROPOSITION #8

— REPENSER LE FINANCEMENT DES SOLUTIONS D'ACCUEIL

Mettre en place une réforme du financement des Crèches PSU, Micro-crèches Paje et assistante maternelle afin d'assurer la pérennité économique des structures en vue de garantir des restes à charge soutenables par les familles. Cette révision des modalités de financement de l'ensemble des solutions d'accueil du jeune enfant doit avoir pour boussole une amélioration de la qualité et de l'accessibilité des solutions d'accueil ainsi que d'assurer la pérennité économique des structures existantes.

05

Comment les entreprises peuvent davantage contribuer au soutien des familles ?

Alors que la natalité s'essouffle, et qu'un changement de paradigme aux implications économiques et sociétales majeures se profile, l'entreprise se trouve au cœur de ces évolutions. À la fois actrice et observatrice privilégiée, elle est directement confrontée aux transformations des modes de vie et aux nouvelles attentes des salariés.

L'ENTREPRISE AU CŒUR DE L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Les entreprises sont en première ligne pour observer les mutations de la société. Confrontées aux transformations des modes de vie et aux attentes croissantes des salariés, elles voient leur rôle s'élargir bien au-delà de la seule sphère économique. Égalité femmes-hommes, qualité de vie au travail, santé mentale mais aussi conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Cette exigence se traduit par une adaptation progressive des organisations du travail, avec le développement de dispositifs tels que le télétravail, les horaires flexibles ou encore les actions de soutien à la parentalité. En répondant à ces enjeux, les entreprises ne se contentent pas d'améliorer le bien-être de leurs collaborateurs : elles participent également à une évolution plus large des normes sociales et contribuent à un équilibre plus durable entre les différentes sphères de la vie.

Cette évolution s'inscrit dans un double contexte : celui d'un désengagement de l'État providence affaibli par les déficits qui atteignent des niveaux considérables, mais aussi dans une réalité simple : les salariés sont à la fois des travailleurs, des citoyens et, pour beaucoup, les parents des travailleurs de demain. Dans ces conditions, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale devient un enjeu structurant pour la société dans son ensemble.



1. « Les enjeux économiques de la redistribution vers les familles », publié le 27 février 2025

UNE PRIORITÉ SUR L'OFFRE DE SERVICE AVANT LES AIDES MONÉTAIRES

Les employeurs contribuent de manière déterminante à la politique familiale française, finançant près de 60 % de la branche Famille de la Sécurité sociale. Cette participation majeure leur confère une légitimité dans le débat sur la natalité et la promotion d'une politique familiale plus efficiente dans l'accompagnement des salariés de leurs entreprises lorsqu'ils deviennent parents.

La question se pose du bon usage des ressources de la branche financées par les entreprises. Ces dernières plaident pour le développement des solutions d'accueil à la hauteur de la demande des parents. Des travaux récents confirment cette orientation. Selon la DG Trésor, dans une publication de février 2025, les solutions de garde d'enfants favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle auraient un impact plus important sur la fécondité que les prestations monétaires de la politique familiale, qui ne suffisent pas à infléchir durablement les comportements.



LES AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL, LEVIER D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Si la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale concerne l'ensemble des salariés, elle repose encore très largement sur les mères qui assument principalement les contraintes liées à l'organisation de la vie familiale : la gestion des modes d'accueil des enfants, accompagnement aux activités ou la gestion des imprévus (enfants malades).

Cette situation a des conséquences directes sur leur façon d'appréhender les conditions de leur retour au travail et leur trajectoire professionnelle. Selon l'enquête emploi de l'Insee, en 2023, les femmes travaillant à temps partiel invoquent davantage des raisons d'ordre familial pour s'occuper d'enfants ou de proches (29,8%, contre 8,2% des hommes). Et le recours au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants : 35,5% des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel.

Ainsi, avoir des enfants peut s'avérer pénalisant pour les femmes du point de vue salarial et de progression de carrière, ce qui participe à creuser les inégalités femmes-hommes sur le marché du travail.



De la branche Famille de la Sécurité sociale est financée par les entreprises, faisant d'elles un acteur clé de la politique familiale.

Les études montrent qu'un écart important de 20% à 25% se creuse dès la naissance du premier enfant. Les mères changent moins souvent d'entreprises, ce qui réduit leurs marges de négociation salariales (Erb et al., Insee, 2022).

GÉNÉRALISER LES BONNES PRATIQUES MISES EN PLACE EN ENTREPRISE

De nombreuses entreprises ont déjà engagé des démarches volontaristes : maintien ou complément de salaire pendant les congés liés à l'arrivée de l'enfant au-delà du cadre légal (aménagement du temps de travail, places de crèches, aides organisationnelles et financières à la garde d'enfants ou sensibilisation des managers sur la nécessaire articulation vie professionnelle/vie familiale).

C'est dans une logique de complémentarité entre acteurs publics et privés que ces dynamiques peuvent être amplifiées. À cet égard, le crédit d'impôt famille, mis en place en 2004, constitue un levier essentiel qui doit être pérennisé. Il permet aux entreprises d'investir dans des solutions concrètes : réserver des places d'accueil pour les enfants de leurs salariés.

Permettre à des collaborateurs de mener à bien un projet d'enfant, c'est contribuer à leur qualité de vie, mais aussi renforcer la cohésion au sein des entreprises et contribuer plus largement à la vitalité démographique et sociale du pays. ■



« Le Crédit d'Impôt Famille permet aux entreprises d'investir concrètement dans des solutions de garde pour leurs salariés, notamment dans le cadre du CESU adapté pour les TPE nombreuses dans notre secteur. C'est un outil indispensable pour soutenir l'emploi et l'égalité professionnelle. »

Thierry Micor

Directeur emploi protection sociale de la Fédération Française du Bâtiment



35,5%

des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel.

Faciliter l'articulation des temps de vie, un levier d'attractivité et de fidélisation des salariés

Les entreprises ne peuvent à elles seules assumer les enjeux de conciliation des vies familiale et professionnelle de leurs salariés et attendent des pouvoirs publics des actions déterminées pour faciliter le développement de solutions pour les familles. À noter par ailleurs, qu'elles sont le premier contributeur au financement de la branche Famille de la Sécurité sociale, à hauteur de 58% en 2024 (soit 34,4 Mds d'euros issus des cotisations employeurs dont 25 Mds issus des cotisations des employeurs privés).

PROPOSITION #10

— ENCOURAGER LES ENTREPRISES À FAVORISER LA SOUPLESSE

- Inciter les entreprises à intégrer dans les négociations annuelles obligatoires sur l'égalité hommes-femmes le sujet de la conciliation vie familiale-vie professionnelle
- Préserver le crédit d'impôt famille (CIFAM), qui permet d'inciter fiscalement les entreprises à réserver des places en crèches et en micro-crèches, ainsi qu'à proposer des solutions de garde d'enfants à domicile pour leurs salariés.

L'objectif des négociations d'entreprises serait la mise en place des flexibilités et aménagements du temps de travail au bénéfice des parents et grands-parents de jeunes enfants (de type jours de télétravail, horaires adaptés, dons de RTT, aménagements des grands déplacements, etc).



OURS

Directeur de la publication
Le MEDEF / Clara Tusch

Conception, rédaction
et réalisation
BACKBONE

Crédits photo
©Istock, ©Unsplash, ©DR

Mouvement des entreprises de France
55 avenue Bosquet - 75007 Paris
Tel. : 01 53 59 19 19



www.medef.com



MEDEF



@medef



MEDEF