

Ménopause et travail

Briser les tabous

Service externe de prévention et protection





Vue d'ensemble



> Pourquoi parler de ménopause et de travail ?



> (Péri)ménopause et travail : comment faire en sorte que cela reste parfaitement compatible !



> Comment parler de (péri)ménopause ?



> Une politique de la ménopause au travail : par où commencer ?



1

POURQUOI PARLER DE MÉNopause ET DE TRAVAIL ?

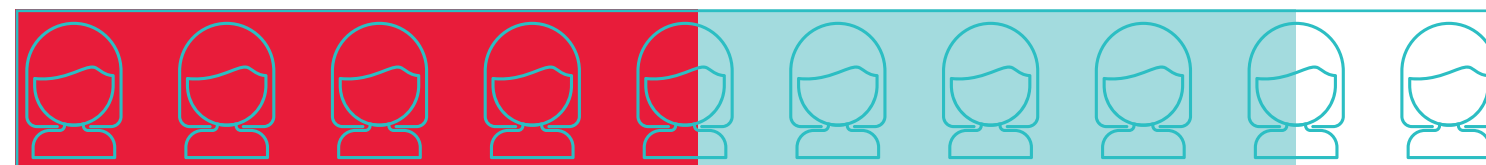
Aujourd'hui, **21%** des emplois en Belgique sont occupés par des femmes en (péri)ménopause.

La ménopause. Ce mot est encore trop souvent tabou, surtout sur le lieu de travail.

Et pourtant, il est nécessaire d'y prêter plus d'attention. Le marché du travail se féminise, nous travaillons plus longtemps et la proportion de femmes (péri)ménopausées sur le lieu de travail a également fortement augmenté.

Ce n'est donc pas le moment de faire l'autruche. Les changements hormonaux dans le corps d'une femme (péri)ménopausée peuvent causer de nombreux désagréments physiques, cognitifs et mentaux pendant plusieurs années. Et ces désagréments ne s'arrêtent pas aux portes de l'organisation. Ils sont également ressentis sur le lieu de travail.

Securex a mené, en collaboration avec l'UGent, la première étude en Belgique sur la relation entre le travail et les troubles de la ménopause. **Cette étude montre que 86% des femmes ménopausées sont confrontées aux symptômes de la ménopause et que 53 % d'entre elles s'en trouvent gênées dans leur travail.**



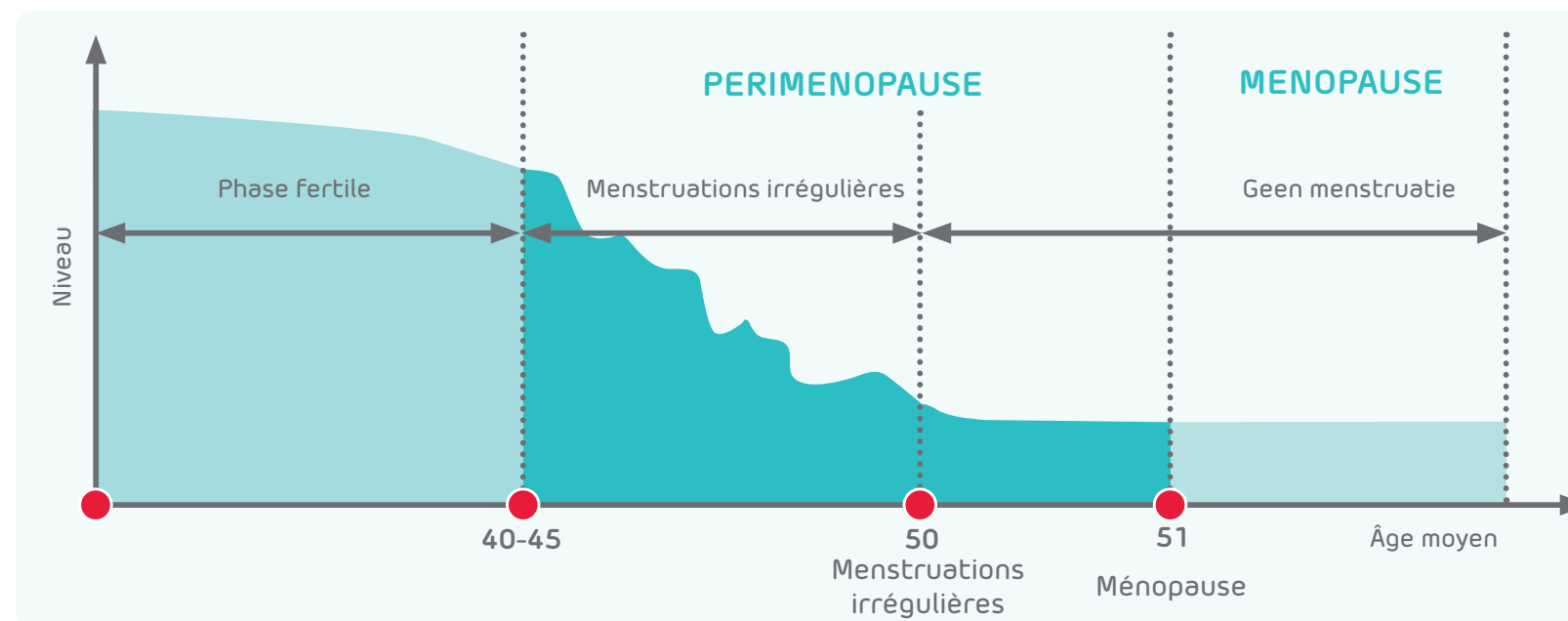
Ce groupe de travailleuses a un **plus grand besoin de récupération** (elles sont plus fatiguées à la fin de la journée de travail) et présente un risque plus élevé de **burn-out** et **d'absentéisme**.

Une étude britannique récente (Menopause and the workplace, Fawcett Society, 2022) portant sur plus de 4 000 travailleuses âgées de 45 à 55 ans a révélé que **10 % d'entre elles cherchaient un autre emploi en raison des symptômes de la (péri)ménopause**.

Heureusement, 90 % d'entre elles n'ont pas à le faire. Mais quel gâchis et quelle perte de talent !

Raison de plus pour aborder cette question dans votre organisation et apporter des solutions pour que les talents féminins de votre organisation puissent être en mesure de travailler de manière optimale. **Car cela peut être évité.**

Avant d'envisager ce que vous pouvez faire en tant qu'employeur pour limiter cette gêne, faisons d'abord le point : de quoi parlons-nous exactement ?



Changements hormonaux



MENOPAUSE

La **ménopause** marque la fin de la période de fertilité de la femme. Elle est définitive et n'est donc pas une « pause », mais bien un « arrêt ». Pour la plupart des femmes, la ménopause prend cours entre 45 et 55 ans (absence de règles pendant au moins 12 mois). Chez certaines femmes, elle est cependant plus précoce. 1 femme sur 100 est déjà en ménopause avant l'âge de 40 ans. Une maladie ou un traitement médical peut également déclencher la ménopause.











PERIMENOPAUSE

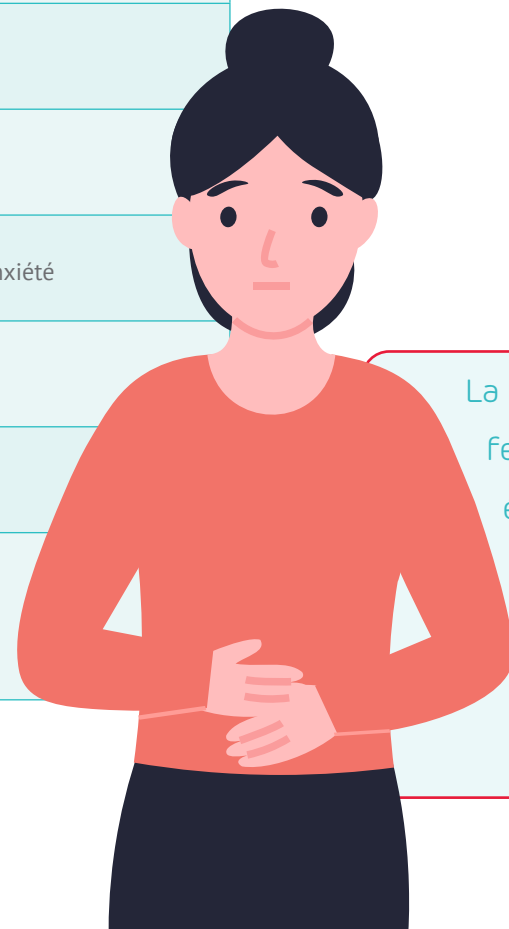
La **périménopause** est la période de transition - également appelée « transition hormonale » - que les femmes traversent avant d'atteindre la ménopause : une période naturelle de la vie d'une femme, qui dure plusieurs années (5 à 10 ans). Il s'agit d'une **phase de changements hormonaux intenses** au niveau du corps d'une femme. La principale hormone impliquée dans ces modifications est l'œstrogène, bien que la progestérone et d'autres hormones jouent également un rôle. Le taux hormonal chute, et ce en plus de façon irrégulière, ce qui implique de nombreuses fluctuations.

Pas sans désagréments

Les femmes peuvent ressentir beaucoup d'inconfort, physique ou mental, pendant quelques années. En effet, les œstrogènes et la progestérone **ne** régulent pas seulement les **organes reproducteurs** de la femme, mais agissent également sur de **nombreux autres organes et systèmes du corps**, tels que le cerveau, les muscles, les articulations, le mécanisme du sommeil, la régulation des émotions...

Il s'agit de **malaises courants** qui peuvent également entraîner des désagréments dans le cadre du travail :

	Douleurs musculaires et articulaires
	Raideur
	Troubles émotionnels
	Brainfog: difficultés d'attention et de concentration
	Manque d'énergie
	Troubles du sommeil
	Sentiment d'agitation ou d'anxiété
	Bouffées de chaleur
	Sentiments dépressifs
	Irritabilité



La (péri)ménopause est encore largement méconnue. Y compris chez les femmes, qui ne font pas toujours le lien entre leurs symptômes et cette étape de la vie.

Résultat, elles attendent parfois longtemps des solutions appropriées. Une meilleure connaissance et une sensibilisation adéquate permettent aux femmes de trouver plus rapidement les bonnes solutions et de continuer à s'épanouir à ce stade de leur vie. Également au travail.

Heureusement, ces symptômes ne se manifestent pas tous les jours. Ils coïncident souvent avec une certaine phase du cycle hormonal. Il y a aussi des périodes où ces travailleuses souffrent beaucoup moins, voire pas du tout. Néanmoins, pour la plupart des femmes, il s'agit d'une phase de leur carrière qui s'accompagne d'une contrainte supplémentaire pouvant durer plusieurs années.

De plus, en raison de l'élimination du facteur de protection que constituent les œstrogènes, le risque de certains **problèmes de santé** continue d'augmenter :



les maladies cardiovasculaires



l'ostéoporose



le diabète



la démence

Une nouvelle phase de la vie assortie de nombreux avantages

Une fois la ménopause atteinte, la plupart des femmes connaissent une période plus calme. Le corps s'est habitué à des doses plus faibles d'hormones féminines et les fluctuations sont terminées.

De plus, cette nouvelle phase de la vie s'accompagne également d'une **puissante transformation** : les femmes prennent plus soin d'elles-mêmes, connaissent mieux leurs talents, font des choix plus conscients et osent prendre davantage d'initiatives. Ces qualités sont également très importantes sur le lieu de travail.

Ce sont des femmes sages et puissantes, qui ont accumulé beaucoup d'expérience et que vous n'aimeriez pas perdre en tant qu'employeur.



2

(PÉRI)MÉNOPAUSE ET TRAVAIL : VOICI COMMENT FAIRE EN SORTE QUE CELA RESTE COMPATIBLE !

Le fait qu'une femme souffre peu ou beaucoup des symptômes de la (péri)ménopause est en partie dû au hasard et en partie aux circonstances.

Trouver des solutions appropriées est une responsabilité partagée. D'une part, il y a des choses que les femmes peuvent faire elles-mêmes. Un **mode de vie sain** en termes d'alimentation, d'exercice et de relaxation joue un rôle majeur à cet égard. Pour certaines femmes, il est nécessaire de prendre des suppléments nutritionnels ou des hormones supplémentaires (traitement hormonal de substitution) pour préserver le fonctionnement et la qualité de vie.

Mais la gestion des symptômes de la (péri)ménopause n'est pas seulement une affaire individuelle pour la collaboratrice concernée.

L'environnement de travail peut également faire la différence. Les études de Securex ont mis en évidence les aspects professionnels les plus importants qui font la différence entre le fait de ressentir ou non des symptômes de la ménopause dans le cadre du travail. La prise en compte de ces aspects peut réduire les désagréments de cette phase de vie, ce qui s'avère bénéfique à la fois pour la travailleuse et pour l'employeur.

1

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'élément le plus important.

- Les horaires variables et flexibles peuvent faire une grande différence en cas de manque de sommeil ou de baisse d'énergie.
- Ce n'est pas possible pour tous les emplois. C'est pourquoi il est important d'établir des horaires stables et réalistes, afin d'éviter tout stress (organisationnel) inutile.
- Vérifiez si vos travailleurs disposent de suffisamment d'autonomie pour planifier leurs (micro) pauses et leurs congés.

2

Une charge de travail réaliste (à la fois physique, émotionnelle et cognitive).

- Discutez avec vos collaborateurs de l'opportunité d'adapter légèrement leurs tâches pendant certaines périodes, de sorte que les symptômes de la (péri)ménopause ne signifient pas nécessairement qu'une personne ne puisse pas travailler du tout.
- Pensez, par exemple, à un effort physique un peu moins important (en cas de douleurs musculaires ou articulaires), à l'absence de contact direct avec les clients (en cas de fortes bouffées de chaleur), une légère augmentation du travail à la maison pour une meilleure concentration, ...

3

Un bon capital social.

- Un environnement de travail où l'on peut être soi-même en toute sécurité, discuter de sujets difficiles et chercher des solutions aux problèmes de manière équitable est important pour tout le monde.
- Dans le contexte de la (péri)ménopause également, il est avantageux que les travailleuses puissent parler ouvertement avec leurs collègues ou leur responsable de ce qui les dérange et de ce qui les aiderait.

4

Aménagement du lieu de travail.

- Les troubles vasomoteurs gênants («bouffées de chaleur») peuvent être atténués par un accès facile à l'air frais, des pauses et un contrôle de la régulation de la température.
- Gardez ce groupe cible à l'esprit lorsque vous développez des vêtements de travail : choisissez des tissus naturels tels que le coton et le lin, et prévoyez la superposition de plusieurs couches de vêtements.
- Prévoyez un endroit où vos collaboratrices peuvent se rafraîchir ou changer de vêtements après des bouffées de chaleur.
- Vous pouvez également leur demander ce qu'elles considèrent comme important dans ce domaine.

1



Le stress est le principal amplificateur des symptômes de la (péri)ménopause. Pourquoi ? Le cortisol, l'hormone du stress, et les œstrogènes sont tous deux produits par la glande surrénale. Et c'est soit l'une, soit l'autre. La dose d'hormones féminines diminue donc encore plus en cas de stress excessif, et aggrave les symptômes de la (péri)ménopause.

Il s'agit d'éléments importants pour le fonctionnement et le bien-être de tout travailleur. Et ils sont d'autant plus importants pour les travailleuses dans cette phase de la vie. Plus l'organisation se concentre sur une politique de bien-être adéquate et un niveau de stress optimal, plus ses collaboratrices continueront à s'épanouir dans leur travail au cours de cette phase de la vie.

3

COMMENT PARLER DE (PÉRI)MÉNOPAUSE ?



Une étude menée par Securex et UGent montre que **seulement 12,5 %** des femmes ménopausées veulent, osent ou sont capables d'en parler au travail. Mais celles qui abordent la ménopause au travail ont deux fois moins de chance d'éprouver des besoins de récupération plus importants ou des symptômes de burn-out.

Bien entendu, il n'est pas indispensable d'en parler, c'est le **choix personnel** de chaque femme. Certaines femmes n'en ont d'ailleurs pas besoin.

Mais cela peut aider. En rire ensemble, demander de la compréhension, échanger des conseils : le soutien social fonctionne et élimine une grande partie du stress supplémentaire.

Le fait d'en parler au travail peut également constituer une étape vers des solutions possibles. Par exemple, outre une meilleure compréhension, de petites adaptations temporaires du travail ou du régime de travail, ou des outils supplémentaires peuvent souvent faire toute la différence.

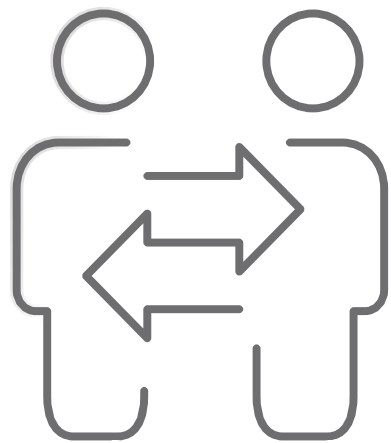
De même, les femmes présentant des symptômes de (péri)ménopause ayant un impact sur le travail peuvent trouver réconfortant que leur environnement de travail sache qu'il n'y a rien de grave en ce qui concerne la santé ou la motivation. Il s'agit « simplement » de changements hormonaux.

Pourtant, les femmes elles-mêmes se heurtent souvent à un obstacle lorsqu'il s'agit d'aborder ce sujet. **Qu'est-ce qui semble abaisser ce seuil ?**

L'autre connaît un peu le sujet

Attendre une réponse compréhensive et non stigmatisante

Savoir que l'autre est prêt à trouver des solutions possibles au niveau du travail



Conseils aux managers :

- Un manager ne doit certainement pas s'enquérir de manière proactive de la manière dont la (péri)ménopause est vécue. Les travailleuses doivent bien prendre conscience du fait que cette possibilité existe si cela peut s'avérer bénéfique pour elles et pour leur relation avec le travail.
- Créer un climat de sécurité dans lequel les collaboratrices ressentent que les questions même si elles ne sont pas strictement liées au travail peuvent également être discutées.
- Si vous remarquez des changements, parlez-en à votre personnel et exprimez vos inquiétudes. Partez des faits (ce que vous avez constaté), et non de suppositions (par exemple, pas « Est-ce que c'est lié à la ménopause ? » mais « Selon vous, à quoi est-ce dû ? »)
- Demandez-lui quelles sont les solutions qu'elle envisage pour réduire les perturbations causées par les plaintes liées à la (péri-ménopause).
- En cas d'adaptation (temporaire) du travail, discutez ensemble de comment en informer les collègues.





4

UNE POLITIQUE DE LA MÉNOPAUSE AU TRAVAIL : COMMENT COMMENCER

Parler de la ménopause est encore largement tabou, en particulier sur le lieu de travail. Par conséquent, il y a encore beaucoup d'ignorance parmi les employeurs, les managers et les collègues.

Investir dans la sensibilisation et la formation est donc une bonne première étape pour tout employeur qui a compris qu'il s'agit d'un sujet important à inclure dans une politique de bien-être.

Parmi les pays qui nous entourent, le Royaume-Uni est le plus avancé dans ce domaine. Là-bas, il est courant d'avoir une «politique de la ménopause» au sein de l'organisation, en vue d'un soutien approprié.

En Belgique, les structures nécessaires sont en place (comme la loi sur le bien-être et la CCT 104 « Plan pour l'emploi des travailleurs âgés »), mais le sujet n'est pas abordé.

Le terme «ménopause» n'y figure généralement pas.

Êtes-vous convaincu qu'il est nécessaire de travailler sur ce sujet au sein de votre organisation ? Voici ce que vous pouvez faire pour créer un **environnement de travail favorable à la ménopause** :

- Aidez à briser les tabous et organisez des sessions d'information et des formations sur le thème de la ménopause.
- Engagez-vous en faveur d'un bon climat de bien-être, avec des charges de travail réalistes et un souci d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Investissez dans un bon capital social, où vos collaborateurs peuvent être eux-mêmes et où ils peuvent et osent discuter de sujets liés au bien-être avec leurs collègues et leurs supérieurs.
- Lors de l'aménagement du lieu de travail, il faut également tenir compte des besoins spécifiques des travailleuses (péri) ménopausées.
- Organisez des ateliers ou des coachings individuels pour un mode de vie optimal à ce stade de la vie (nutrition, exercice, sommeil, relaxation).



Vous souhaitez travailler sur ce projet ?



Cliquez ici et consultez
notre offre Ménopause

Utilisez notre matériel de sensibilisation



sur notre site web
www.securex.be/publications

Contact



health-safety@securex.be