



Les bouffées de chaleur figurent parmi les symptômes les plus fréquents de la ménopause. Getty Images

L'impact de la ménopause reste négligé par les entreprises

Santé au travail Cette phase de changement hormonal modifie la trajectoire professionnelle de nombreuses femmes. Pourtant, les offres de soutien font défaut.

Romarc Haddou

En Suisse, une femme sur cinq diminue son temps de travail en raison de symptômes liés à la ménopause. C'est l'une des conclusions de la première enquête nationale sur la ménopause au travail (projet MenoSupport Suisse). Elle a été réalisée par la Haute École d'économie et de droit de Berlin en collaboration avec l'InselSpital de Berne et la start-up suisse The Women Circle (qui vend aussi des produits pour traiter les symptômes de la ménopause).

Sur les 2259 participantes (âgées de 30 à 67 ans avec une moyenne de 51 ans), beaucoup expliquent que la ménopause a eu une influence significative sur leur trajectoire professionnelle: 20,5% ont donc réduit leur temps de travail, 16,4% ont changé d'emploi, 13,3% ont interrompu leur carrière, 5,7% ont pris une retraite anticipée et 4,7% ont refusé une promotion.

Ces chiffres témoignent d'une prise en compte encore insuffisante dans les entreprises. L'équipe qui a mené cette enquête nationale l'affirme: «Bien que les femmes ménopausées représentent une part importante du personnel dans de nombreuses entreprises et constituent un capital humain précieux grâce à leur expérience professionnelle et à leur expertise technique, les offres de soutien pour la promotion de la santé en entreprise font défaut en Suisse pour cette phase de changement hormonal.»

Multitude de symptômes

Cette phase peut être longue puisque la ménopause survient en moyenne à 51 ans, mais que les premiers troubles peuvent apparaître une dizaine d'années plus tôt, dans le cadre de la périménopause. Alors qu'une trentaine de symptômes potentiels sont recensés, certains sont plus fréquents

que d'autres. D'après le projet MenoSupport Suisse, c'est le cas de la fatigue physique et mentale (71,2% des participantes), des troubles du sommeil (62,6%), de l'irritabilité (47,6%), des bouffées de chaleur et de la transpiration (43,3%). Ces troubles entraînent des difficultés concrètes au travail: problèmes de concentration (66,8%), stress (55,4%), impatience ou irritation envers les collègues (43,2%) ou encore baisse de la confiance en ses propres compétences (41,2%).

«Avoir une véritable prise en compte de la ménopause avec des ajustements possibles me semble primordial.»

D^{re} Sophie Burger
Gynécologue obstétricienne
au sein de Medbase

La bonne nouvelle, c'est que le tabou autour de la ménopause commence à tomber. En Suisse, plusieurs initiatives ont vu le jour. Nous avons cité la start-up The Women Circle, il y a aussi Queenager, une plateforme d'information et de sensibilisation qui s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux employeurs. À l'UNIL, la professeure Nicky Le Feuvre (associée à Isabelle Zinn de la Bern University of Applied Sciences) mène aussi un projet de recherche autour du vieillissement au travail avec un focus sur la ménopause.

«Dans les générations antérieures, les femmes étaient beaucoup plus rarement sur le marché du travail autour de la cinquan-

taine. Aujourd'hui, au lieu de vivre la ménopause chez elles, elles la vivent en emploi, observe Nicky Le Feuvre. Le problème, c'est que les entreprises n'ont pas beaucoup d'expérience en la matière. Elles sont capables de faire de la prévention des accidents, de gérer des grossesses, mais la question de la ménopause leur échappe encore.»

En cherchant des terrains d'enquête en Suisse, la chercheuse assure avoir perçu un vrai engouement de la part des entreprises. «Avoir un espace et un rythme de travail adaptés aux besoins des femmes, ce n'est pas une revendication, c'est une nécessité pour les entreprises. Beaucoup disent qu'elles veulent savoir ce que vivent leurs salariées et surtout ce qu'il est possible de faire pour que cette transition soit la plus fluide et la mieux vécue possible. Elles sont bien conscientes que les femmes seniors représentent une main-d'œuvre qu'il ne faut pas laisser partir.»

Repenser le lieu de travail

Pour la D^{re} Sophie Burger, gynécologue obstétricienne au sein de Medbase, «la majorité des lieux de travail n'est pas adaptée aux personnes concernées par les règles, les grossesses, l'allaitement ou la ménopause. Le vrai enjeu, c'est la prise en compte des besoins individuels, quels qu'ils soient et pour tout le monde. Il est essentiel de sortir du cliché de l'homme blanc hétéro cisgenre de 35 ans, 1,75 m pour 75 kg comme «l'être humain par défaut.»

Interrogées sur leurs besoins, les femmes ayant participé au projet MenoSupport Suisse citent toute une série d'aménagements utiles sur leur lieu de travail. Voici la liste des dix mesures les plus plébiscitées: sensibilisation des responsables (64,6%), communication ouverte (61,6%), mise à disposition d'informations (59,8%),

sensibilisation des collaborateurs (59%), mise en place d'une culture de travail favorable à la ménopause (58,3%), postes de travail climatisés (55,1%), horaires de travail flexibles (53,5%), cours sur les techniques de relaxation (49,9%), possibilités d'échange avec d'autres femmes de l'entreprise (49,0%) et offres sportives spécifiques (46,9%).

Plus que des aménagements physiques, c'est donc la culture de l'entreprise qui serait à modifier en priorité. «Il y a un tel panel de symptômes et une telle variabilité interindividuelle qu'il est difficile d'imaginer le lieu de travail idéal pour tout le monde, mais le fait d'avoir une véritable prise en compte de la ménopause avec des ajustements possibles au niveau fonctionnel ou contractuel me semble primordial», indique Sophie Burger.

Risque de stigmatisation

«Il y a plein d'aménagements envisageables, que ce soit sur la température des bureaux, les espaces de repos, les possibilités de télétravail, souligne Nicky Le Feuvre. Mais il faut que cela s'accompagne d'une réflexion sur l'organisation du travail. Par exemple, avoir la possibilité de réduire temporairement son taux d'activité en sachant qu'on pourra le réaugmenter par la suite. Ou avoir la possibilité de partager les responsabilités pendant une période définie.»

Surtout, selon la professeure, «il faut veiller à ce que la visibilité de la ménopause ne se retourne pas contre les femmes et ne soit pas source de stigmatisation; avec le risque qu'elles soient perçues comme moins performantes au moment du pic des symptômes ou juste avec l'avancée en âge». L'étude qu'elle vient de lancer se penchera aussi sur la manière de limiter ce risque.