



GUIDE POUR DES LIEUX DE TRAVAIL ADAPTÉS À LA MÉNOPAUSE

DESTINATAIRE DE L'OUTIL :

Responsable du déploiement de la stratégie

OBJECTIFS DU DOCUMENT :

- Comprendre l'impact de la périménopause et de la ménopause sur les femmes et les organisations
- Offrir des pistes d'action individuelles aux femmes en lien avec cette étape de leur vie personnelle et professionnelle
- Explorer des moyens concrets de prévenir les risques et d'améliorer la qualité de vie des femmes au travail

Pour rédiger cet article, 16 sources ont été consultées.

La ménopause est une étape naturelle et inévitable de la vie que toutes les femmes traversent généralement au cours de leur carrière professionnelle. Autrefois un sujet tabou ou négligé, la ménopause fait aujourd'hui l'objet de discussions croissantes dans notre société, mettant en lumière son impact significatif sur le monde du travail. Alors que les femmes continuent de jouer un rôle crucial dans les organisations à des âges où la ménopause est courante, il est impératif que les entreprises reconnaissent et prennent en compte cette réalité.

Les organisations qui choisissent d'aborder la ménopause de manière proactive bénéficient d'une multitude d'avantages. En créant des environnements de travail favorables à cette phase de la vie, les entreprises peuvent non seulement améliorer la rétention des talents en réduisant les coûts d'attrition, de recrutement et de formation, mais aussi stimuler la productivité et l'engagement des employés. Un lieu de travail qui soutient la santé et le bien-être des femmes durant la ménopause peut également diminuer l'absentéisme et renforcer la proposition de valeur des employés.

De plus, en intégrant des pratiques qui favorisent la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, les entreprises se positionnent comme des leaders responsables, attentifs aux besoins variés de leur personnel. Ce soutien contribue à créer un climat de confiance et de respect, augmentant ainsi la satisfaction et la contribution des employés tout en affirmant l'engagement de l'organisation envers des valeurs fondamentales.

Ce guide vise à fournir aux professionnels des ressources humaines les outils nécessaires pour aborder la ménopause de manière sensible et efficace.



QU'EST-CE QUE LA PÉRIMÉNOPAUSE ET LA MÉNOPAUSE ?

51 % de la population connaîtra la ménopause, un phénomène normal, naturel et inévitable du vieillissement. La ménopause survient lorsque les menstruations cessent, soit en raison d'une réduction de la production d'hormones par les ovaires, soit en raison de l'ablation ou de l'affection des ovaires par des traitements médicaux tels que la chimiothérapie.

La périménopause est définie médicalement comme l'**apparition d'une irrégularité du cycle jusqu'à 12 mois consécutifs après la dernière période menstruelle**. La périménopause signifie "autour de la ménopause" et peut durer jusqu'à 15 ans. Pendant la périménopause, les hormones produites par les ovaires (œstradiol, progestérone et testostérone) fluctuent et diminuent, ce qui est responsable de nombreux signes et états physiologiques et psychologiques.

L'âge moyen de la ménopause pour les femmes européennes et nord-américaines est de 51 ans. Les symptômes de la périménopause sont généralement observés au cours de la transition vers cette période, entre le milieu et la fin de la quarantaine, bien qu'ils puissent survenir dès le milieu de la trentaine. Il est important de noter que 1 femme sur 100 est ménopausée avant l'âge de 40 ans, 1 sur 1 000 avant l'âge de 30 ans et 1 sur 10 000 avant l'âge de 20 ans.

La ménopause en chiffres

- Au Canada, les baisses de productivités dues aux absences liées à la ménopause coûtent environ **2,5 milliards de dollars** annuellement.
- En France, **25 %** des femmes en ménopause déclarent que les symptômes affectent leur présence au travail et les coûts indirects pour les entreprises françaises sont estimés à 1,3 milliard d'euros par an, en raison de la perte de productivité et des absences.
- La ménopause touche plus de **10 millions** de femmes au Canada âgées de plus de 40 ans, soit un quart de la population.
- **100 %** des femmes connaîtront la ménopause.
- **3 femmes sur 4** présentent des symptômes de la ménopause qui interfèrent avec leur vie quotidienne, et 90 % d'entre elles estiment que les symptômes de la ménopause affectent leurs performances professionnelles.
- **1 femme sur 4** souffre de symptômes ménopausiques graves et **10 %** des femmes cesseront de travailler à cause de leurs symptômes.
- Les femmes déclarent qu'elles sont moins capables de se concentrer (**72 %**), qu'elles subissent un stress accru (**70 %**) et une perte de confiance (**67 %**).
- **Une femme sur trois** envisage de réduire ses heures de travail ou de quitter son emploi à cause des symptômes de la ménopause.
- Seulement **22 %** des employées parlent de la ménopause sur leur lieu de travail avec leurs collègues ou leurs responsables.

Quelle est l'expérience de la périménopause ?

Il existe 34 symptômes connus associés à la périménopause et à la ménopause, y compris (mais sans s'y limiter) :

- Le manque d'énergie
- La dépression
- La colère
- Les bouffées de chaleur
- Les sueurs nocturnes
- Les douleurs musculaires et articulaires
- L'insomnie
- Les problèmes de contrôle de la vessie
- Les palpitations cardiaques,
- Les maux de tête
- Etc.



Lors de la transition vers la ménopause, 80 % des femmes souffrent de bouffées de chaleur et de sueurs nocturnes, jusqu'à 68 % d'instabilité de l'humeur et 50 % de douleurs articulaires, de troubles du sommeil et/ou de dysfonctionnements sexuels.

Les symptômes psychologiques qui peuvent être attribués à la périménopause comprennent l'anxiété, la dépression, la paranoïa, l'anhédonie, l'irritabilité, la dissociation, l'insomnie et les sentiments de dévalorisation. Les femmes souffrant de problèmes de santé mentale préexistants peuvent vivre une aggravation de leurs symptômes et des changements dans l'efficacité de leur traitement.

Les femmes neuroatypiques peuvent aussi voir leurs difficultés s'amplifier pendant la périménopause. En outre, les femmes qui ont vécu des événements indésirables dans leur enfance risquent d'avoir une ménopause plus précoce et une prépondérance de symptômes vasomoteurs.

Les difficultés cognitives (problèmes de mémoire et/ou de concentration) sont couramment signalées pendant la périménopause, ce qui peut être ressenti comme très similaire aux symptômes du trouble déficitaire de l'attention (TDAH).

Quel est l'impact sur les personnes ?

En général, pour faire face aux effets indésirables de la ménopause tout en demeurant performantes, soit les femmes utilisent des stratégies de surcompensation pour cacher toute faiblesse ou baisse de rendement, soit elles se présentent au travail malgré une fatigue mentale par crainte de perdre leur travail, résultant en du présentéisme. Ces circonstances pourraient empirer par manque de soutien, entraînant une diminution du temps de travail, une renonciation à des tâches ou promotions supplémentaires, un épuisement professionnel, des arrêts maladie, ou encore des démissions. En outre, l'imprévisibilité des symptômes de la ménopause et le manque de sensibilisation sont des facteurs de risque importants au travail.

LA MÉNOPAUSE ET LE TRAVAIL

Environ un tiers des femmes éprouvent des difficultés modérées ou graves à gérer leur travail en raison des symptômes psychologiques associés à la ménopause. Les facteurs contribuant à ces difficultés au travail comprennent les difficultés financières, une auto-évaluation sous-optimale de la santé, des symptômes dépressifs et des facteurs de risques psychosociaux négatifs.

Au-delà de ces facteurs, le stress au travail représente le plus grand risque lié à la ménopause.



Le stress et la ménopause

Le stress est particulièrement élevé dans les secteurs où la proportion de femmes est la plus grande. De plus, celles qui craignent ou subissent de l'âgisme, du sexisme, du racisme et d'autres formes de discrimination sont souvent poussés à dissimuler leur vécu au travail, entraînant davantage de stress, d'anxiété, d'isolement ou encore une santé mentale fragilisée pouvant conduire à l'arrêt maladie.

Le stress affecte de façon importante les femmes vivant de l'insécurité financière ou professionnelle, des problèmes de santé sous-jacents, un statut relationnel incertain, ayant un faible niveau d'éducation, un mode de vie entraînant de mauvaises habitudes de santé, une dépendance financière ou vivant une insatisfaction professionnelle ou encore un sentiment de ne pas être appréciées à leur juste valeur au travail.



Le soutien à la ménopause

À l'heure actuelle, seule une minorité d'employeurs mettent en place des politiques pour soutenir leurs employées en périménopause. En France, seulement 15 % des entreprises disposent de programmes ou de politiques spécifiques pour aider les employées en ménopause, malgré une prise de conscience croissante des impacts de ces symptômes sur le lieu de travail. Au Canada, environ 18 % des entreprises ont des politiques spécifiques pour soutenir les femmes en ménopause, malgré une demande croissante pour des mesures de soutien telles que des aménagements de travail flexibles.

Pourtant, au Canada, le segment des femmes actives qui connaît la croissance la plus rapide est celui des femmes âgées de 45 à 55 ans, qui restent au travail plus longtemps que jamais. Le pays pourrait connaître une croissance de 27 % du nombre de femmes actives âgées de 45 à 55 ans d'ici 2040. En France, ce sont les femmes âgées de 55-64 ans qui connaissent la croissance la plus rapide. C'est donc dire qu'une grande proportion de femmes vivent ou vivront bientôt des symptômes liés à la ménopause.



Somme toute, les femmes actives qui souffrent des symptômes de la périménopause ont besoin de deux choses principales :

- 1 L'accès à du soutien
- 2 Une culture favorable à la ménopause

Les soutiens les plus couramment recommandés sont de nature relativement simple :

- Une assurance médicale couvrant les traitements et thérapies liés à la ménopause.
- Des politiques intégrant la ménopause, couvrant les congés et les aménagements de travail flexibles.
- L'adaptation de l'environnement de travail pour les personnes ménopausées.
- L'éducation des collègues et des dirigeants.
- Des sessions de sensibilisation à la ménopause pour l'ensemble des employés.

En ce qui concerne la création d'une culture favorable à la ménopause, plusieurs stratégies peuvent être mises en place. Les employeurs peuvent :

- Éduquer et communiquer sur les impacts sur la santé physique et mentale.
- Offrir une flexibilité professionnelle en prévoyant des heures supplémentaires pour le travail posté.
- Favoriser l'autonomie environnementale, notamment en offrant plus de contrôle sur la température et la ventilation (accès à des fenêtres ouvertes et/ou à de l'air plus frais), des uniformes respirants, l'accès à des salles de bain approvisionnées en produits menstruels, ou encore des aires de repos.
- Créer des politiques et des mesures de sécurité favorisant l'inclusion, le travail flexible et l'accès aux prestations de santé.
- Offrir de la reconnaissance et de l'appréciation via un programme d'aide aux employés adapté ou un programme de vie active (tapis de marche au bureau ou abonnement à une salle de sport).

L'EXPÉRIENCE DIFFÉRENCIÉE DE LA MÉNOPAUSE

Les études sur le sujet suggèrent que les employeurs devraient développer une prise de conscience du fait que l'expérience de la ménopause et ses effets sur le travail varient considérablement d'une femme à l'autre. Par conséquent, une approche qui s'appuie sur des données probantes pourrait être un moyen efficace d'identifier les besoins spécifiques des femmes

LA MÉNOPAUSE SOUS L'ANGLE DE L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Il est important de noter que les femmes cisgenres ne sont pas les seules touchées par la ménopause, mais aussi les personnes non conformes au genre, les personnes ayant des ovaires, les hommes transgenres, les personnes bispirituelles et les personnes assignées femme à la naissance. Ces dernières ont besoin de collègues et de personnes avec lesquels elles peuvent se sentir en sécurité pour avoir des conversations délicates et personnelles.

C'est aussi le cas de l'ensemble des femmes issues des groupes historiquement marginalisés, qui rencontrent des difficultés supplémentaires en lien avec la ménopause.

Par exemple, les personnes issues des communautés LGBTQ+ sont généralement plus touchées par les symptômes et conséquences de la ménopause que les femmes et les personnes d'origine européenne et ont généralement moins de chances d'obtenir le traitement dont elles ont besoin ou de bénéficier d'un soutien sur leur lieu de travail. Elles sont aussi plus susceptibles de recevoir des commentaires de leurs collègues sur leur apparence ou de se faire dire qu'elles "ont l'air fâchées" ou qu'elles "devraient sourire davantage".

Il est également important de noter que les personnes autochtones souffrant des symptômes de la ménopause rencontrent un fardeau supplémentaire, celui de naviguer dans un système de santé qui leur est défavorable, aggravant voire empêchant leur accès aux soins de santé au-delà de ce qui serait considéré comme un défi pour la population générale.

Dans le même sens, les femmes handicapées sont beaucoup plus susceptibles que les autres groupes de femmes de voir leur jugement remis en question dans leur domaine d'expertise.

De leur côté, il est reconnu que les femmes asiatiques et les femmes noires sont moins susceptibles d'avoir des alliés solides dans leur équipe.



FEUILLE DE ROUTE EN 7 ÉTAPES POUR UN LIEU DE TRAVAIL FAVORABLE À LA MÉNOPAUSE

- 1 Faire de la ménopause une priorité**
Nommez un champion de la ménopause, qui joue un rôle dévoué et proactif en sensibilisant, en offrant du soutien et en suscitant des changements positifs liés à la ménopause au sein de l'organisation. Cela envoie un message fort aux membres de l'équipe et aux femmes en périménopause, à savoir que vous prenez cette question suffisamment au sérieux pour y allouer des ressources.
- 2 Faire preuve de curiosité et collecter des données**
Des enquêtes utilisant des questionnaires d'auto-évaluation, des entretiens individuels ou des groupes de discussion peuvent être utilisés pour impliquer les travailleuses dans des processus participatifs, dans le but d'identifier les interventions susceptibles de rendre les lieux de travail plus conviviaux pour la ménopause. Lancez une enquête anonyme pour connaître la situation, découvrir l'expérience de vos collègues et savoir comment vous pouvez les aider.
- 3 Optez pour les victoires rapides**
Sur la base des données recueillies, apportez des changements simples, mais efficaces et communiquez-les largement. Par exemple en déplaçant les bureaux, en ouvrant les fenêtres, en proposant des uniformes plus respirants, en approvisionnant les salles de bains en produits menstruels ou en offrant des horaires de travail flexibles.
- 4 Élaborer votre business case**
Assurez-vous que votre équipe de direction est consciente de l'impact de la ménopause sur votre organisation. En utilisant les chiffres de cet outil ainsi que les données que vous recueillerez, élaborer une étude de cas sur la perte de productivité, l'attrition évitable, les absences ainsi que le bien-être et la satisfaction des employés.
- 5 Mettez vos politiques à jour de manière significative**
Les femmes expriment le besoin de flexibilité dans leur travail face aux symptômes de la ménopause. Il est pertinent d'explorer des solutions comme des congés de maladie sans évaluation de performance, des options de télétravail et des horaires adaptés aux troubles du sommeil.
- 6 Offrir une formation spécialisée**
Les connaissances et la formation spécialisée sont importantes non seulement pour les membres de l'équipe RH, mais aussi pour les managers. L'objectif est qu'ils comprennent comment les symptômes de la périménopause peuvent affecter leurs collègues et comment aborder le sujet. Les hommes et les jeunes collègues peuvent également bénéficier d'une formation sur le sujet.
- 7 Créer des événements et des espaces de soutien**
Créez des événements ciblés sur le continuum de la santé reproductive des femmes, en mettant l'accent sur la ménopause. Proposez des outils et un soutien spécifiques aux employées qui en ont besoin. Vous pouvez également créer des espaces pour déstigmatiser la ménopause et en discuter, tels que des cafés-discussion sur la ménopause ou des groupes de soutien, en personne ou virtuels.



CAFÉS-DISCUSSION SUR LA MÉNOPAUSE

En 2017, Rachel Weiss, coach spécialisée sur la santé féminine, a créé les cafés de la ménopause, qui se veulent des espaces sûrs permettant aux personnes de se réunir pour parler de leur expérience vécue en lien avec la ménopause. Un café de la ménopause est un espace accessible, respectueux et confidentiel qui vise à créer des conversations inclusives.

Exemples de groupes de soutien

L'université Dalhousie au Canada offre un groupe de soutien mensuel qui compte maintenant plus de 80 employées qui explorent la transition vers la ménopause en discutant de nutrition, de défense des droits, de vieillissement actif, de santé mentale, d'hormonothérapie, de santé articulaire et pelvienne, etc.

« My Menopause at Work » est un groupe virtuel disponible sur GCcollab, la plateforme du gouvernement fédéral canadien, une plateforme de collaboration et de réseautage ouverte à tous les fonctionnaires, universitaires et étudiants canadiens, ainsi qu'à tous les Canadiens sur invitation, créée en 2023.

PISTES D'ACTION DE SOUTIEN POUR LES MANAGERS

Que ce soit l'employée qui vous demande une rencontre ou vous comme gestionnaires qui avez observé des changements ou des besoins qui nécessitent un échange, adoptez une posture de coach comme gestionnaire :

- Accordez à la personne toute votre attention en créant un moment et un espace dédiés pour discuter.
- Assurez-vous d'être ancré et bien préparé.
- Parlez calmement et maintenez un bon contact visuel tout au long de la conversation.
- Posez des questions simples et ouvertes, exemptes de jugement.
- Offrez à la personne l'occasion de décrire son expérience avec ses propres mots.
- Concentrez-vous sur la personne, pas sur le problème.
- Montrez de l'empathie et de la compréhension en écoutant activement et attentivement.
- Encouragez l'employé à s'exprimer en disant, par exemple : Je suis curieux, parlez-moi en davantage ! Ou : Y a-t-il plus à ce que vous venez de dire ?
- À la fin, proposez un récapitulatif et demandez à la personne si vous avez manqué quelque chose. Notez ce que vous auriez pu manquer et que l'employé juge important.
- Exprimez votre compréhension et votre compassion appropriée pour la personne et son expérience.
- Demandez-leur ce dont ils ont besoin spécifiquement et à quoi cela pourrait ressembler.
- Récapitulez ce que la personne a mentionné, en vous assurant à nouveau de demander si vous avez bien tout noté.
- En terminant la réunion, remerciez-les de vous avoir fait confiance avec cette information sensible et faites-leur savoir comment et quand vous ferez un suivi.

Après la rencontre, veillez à élaborer un plan de travail adapté à la personne. Chaque employée et chaque expérience sont uniques et peuvent nécessiter différentes formes de soutien. Passez régulièrement en revue le plan avec la personne concernée, ainsi qu'avec votre service des ressources humaines et les dispositifs de soutien existants. N'oubliez pas de maintenir la conversation ouverte périodiquement, car les besoins peuvent évoluer au fil du temps.



Ce qu'il faut éviter

Veillez à ne rien dire qui puisse être interprété comme étant :

- **Dérisoire** (problématiser ou faire honte).
- **Méprisant** (ne pas écouter ou expliquer à la personne sa propre expérience).
- **Discriminatoire** (associer la ménopause à des descriptions négatives ou à des jugements sur le comportement ou la performance).

CONCLUSION

Pendant la périménopause, les femmes sont généralement au sommet de leur carrière et sont des membres précieux de l'équipe qui ont besoin de soutien à un stade critique de la vie sur lequel elles ont très peu de contrôle. Les soutenir est une responsabilité partagée et le soutien du superviseur, de la direction et des cadres supérieurs est crucial. Permettre aux femmes de rester sur le marché du travail jusqu'à la ménopause est essentiel pour parvenir à l'égalité des sexes, briser le plafond de verre et permettre un véritable leadership féminin. En traitant les symptômes de la ménopause sur le lieu de travail, les employeurs peuvent créer un effet d'entraînement qui renforce l'autonomie des femmes et favorise une société plus équitable.



POUR RÉFÉRER À CET OUTIL : © 2024 Global-Watch.com^{MD}. *Guide pour les lieux de travail adaptés à la ménopause.* www.global-watch.com.

UTILISATION AUTORISÉE : Diffusion permise à l'intérieur de l'entreprise adhérente à Global-Watch.