



LET'S PAUSE
AND TALK.

STOP.

PAUSE FOR MENOPAUSE

by

 **WOMAN IN
MENOPAUSE**



CONSEILS POUR LES EMPLOYEURS

La ménopause au travail.
Un guide pour mettre en
place un environnement de
travail inclusif et bienveillant
pour la ménopause, où tout
le monde se sent bien.

Parlons ménopause

Chaque organisation aspire à un environnement de travail où les collaborateurs se sentent bien, valorisés et sont au top de leurs performances. Mais que se passe-t-il quand une partie de votre personnel est confronté à des obstacles physiques et mentaux dont on ne parle pas ou presque pas ?

Plus d'une travailleuse sur 5 en Belgique est en (péri)ménopause. Pour beaucoup d'entre elles, cette phase de leur vie s'accompagne de fatigue, de problèmes de concentration, de sautes d'humeur et de bouffées de chaleur. 53 % d'entre elles se sentent gênées dans leur travail par ces désagréments et un nombre considérable envisage de lever pied professionnellement ou même de changer de job. Pourtant, la ménopause reste un sujet tabou au travail.

Pour les entreprises qui misent sur l'inclusion, le bien-être et la conservation de leurs talents, il est grand temps de changer la donne. Une culture de travail ouverte et solidaire incluant la ménopause favorise la productivité et l'employabilité sur le long terme.

Ce guide a pour ambition de fournir aux organes de direction, responsables RH et managers des informations et des outils pratiques pour :

- ✓ Ouvrir la discussion sur la ménopause au travail.
- ✓ Reconnaître les signes et briser les tabous.
- ✓ Créer un environnement de travail solidaire et inclusif.
- ✓ Mettre en place une politique concrète et des ajustements contribuant au bien-être et à la productivité de tous les collaborateurs.

Prendre conscience ensemble de la nécessité d'ouvrir le dialogue sur la ménopause est un premier pas vers un environnement de travail inclusif et solidaire. Et cela sera bénéfique pour tout le monde.



Les chiffres

12,5%

des femmes
présentant des
symptômes n'en
parlent pas au
travail.

86%

des femmes ménopausées
présentent des troubles
liés à la ménopause.

21%

des emplois en Belgique
sont occupés par
des femmes (péri-
ménopausées.

80%

des entreprises
belges n'ont pas de
politique en matière
de ménopause.

53%

des femmes ménopausées
se sentent impactées
dans leur travail.

1 femme
sur 4

renonce à une promotion
en raison des troubles
liés à la ménopause.

1 femme
sur 3

lève le pied sur
le plan professionnel.

2 femmes
sur 5

envisagent de changer
de job en raison de
l'inconfort lié à la ménopause.

58%

des femmes ménopausées
indiquent ressentir un
impact positif sur leur travail
lorsqu'elles bénéficient
d'un soutien adapté de
la part de leur employeur.

Comment reconnaître les signes ?



La plupart des femmes passent d'abord par la **périménopause**, une période de transition marquée par des fluctuations hormonales, qui peut débuter vers 40 ans et s'accompagner de divers troubles physiques et psychiques. Ce n'est qu'après l'absence de menstruations pendant 12 mois consécutifs que l'on parle de **ménopause**. La fin de la fertilité chez la femme, marque le début de la **postménopause**.

Sur le lieu de travail, la ménopause peut avoir un impact considérable, et ce à toutes les phases. Surtout lorsque les signes ne sont pas reconnus ou pris au sérieux. Chaque femme vit cette période différemment, mais certains troubles reviennent souvent et peuvent impacter leur fonctionnement au quotidien.

Vos questions et éventuelles inquiétudes méritent une réponse. Nos pages d'aide validées par le corps médical expliquent en langage humain ce qui arrive à votre corps pendant la ménopause et ce que vous pouvez faire pour que cette transition se passe sereinement.



Désagréments fréquents et leurs conséquences au travail

Perte de concentration et brouillard cérébral

Les problèmes de mémoire, les difficultés à se concentrer et penser clairement peuvent entraîner des erreurs, ralentir le travail ou conduire à douter de ses capacités.

1



2



Insomnie et fatigue

De nombreuses femmes souffrent d'un sommeil perturbé, ce qui se traduit par une baisse d'énergie pendant la journée, de l'irritabilité et une productivité réduite.

3



Sautes d'humeur et anxiété

Les fluctuations hormonales peuvent entraîner une irritabilité soudaine, des hauts et des bas émotionnels, voire des sentiments d'anxiété ou d'insécurité, qui peuvent affecter les relations professionnelles et la confiance en soi.

4



Bouffées de chaleur et difficultés à réguler sa température

Les excès soudains de chaleur (vapeurs) et la transpiration excessive, en particulier dans les situations de stress ou dans un environnement de travail chaud, peuvent entraîner un inconfort ou une gêne.

5



Autres troubles physiques

Maux de tête, douleurs articulaires et autres douleurs physiques peuvent rendre l'accomplissement des tâches difficile et entraîner des besoins de récupération accrus.

Que pouvez-vous faire ?

Appuyez sur

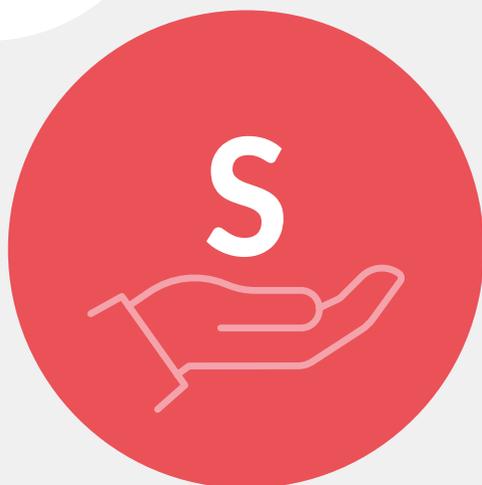
STOP.

La (péri)ménopause est une phase que traverse chaque femme mais qui reste encore souvent passée sous silence au travail. Pourtant, cela peut faire un monde de différence lorsque que les entreprises reconnaissent la signification de la ménopause au travail. Et ce pour tout le monde.

Ignorer la ménopause entraîne une perte de talents et de productivité dans les entreprises. Ouvrir le dialogue et apporter un soutien est un signe de leadership de qualité, et une stratégie intelligente. Un personnel qui se sent compris et soutenu travaille mieux, reste plus longtemps en poste et contribue à une culture d'entreprise solide et inclusive.

Il est temps d'appuyer sur STOP. Non pas pour tout arrêter, mais pour réfléchir ensemble, consciemment, à l'impact de la ménopause au travail.

Le **principe STOP** – **Support, Talk, Open up, Pause** – permet à votre entreprise de prendre des mesures concrètes pour briser le tabou entourant la ménopause et soutenir votre personnel.



Support your colleagues

Créez un environnement solidaire

Un environnement de travail inclusif commence par la compréhension et le soutien. Les femmes (péri)ménopausées devraient se sentir libres d'évoquer leurs difficultés quotidiennes, sans craindre une stigmatisation ou des conséquences négatives.

- ✓ **Ouvrez le dialogue sur la ménopause** – Reconnaissez la ménopause comme une étape normale de la vie, qui peut avoir un impact sur le travail.
- ✓ **Mettez en place une culture d'entreprise ouverte et transparente** – Créez une ambiance où le personnel peut parler librement de ses besoins.
- ✓ **Écoutez activement** – Les managers et les professionnels RH doivent écouter attentivement les expériences du personnel et détecter les signes.



Talk about menopause

Brisez le tabou, engagez la discussion

De nombreuses femmes gardent leurs symptômes pour elles au travail, par honte ou parce qu'elles craignent que cela nuise à leur carrière. Cela génère un stress inutile et une baisse des performances. Les entreprises peuvent changer la donne en engageant activement la discussion.

- ✓ **De l'écoute à la discussion** – Encouragez les échanges ouverts entre collègues et avec la direction. Indiquez clairement que la ménopause est reconnue et prise au sérieux.
- ✓ **Fournissez les informations nécessaires** – Partagez des informations fiables sur la ménopause via les canaux de communication internes comme l'intranet, les newsletters et les séances d'information.
- ✓ **Formation des managers et des RH** – Veillez à ce que les responsables et les RH comprennent l'impact de la ménopause et disposent de moyens pour soutenir le personnel.



Open up the conversation

Faites de la ménopause un sujet de conversation normal

La ménopause touche une part de plus en plus grande de la population active. Comme les femmes travaillent plus longtemps, il devient essentiel de considérer la ménopause comme un élément normal de la gestion de la carrière.

- ✓ **Reconnaissez que le marché du travail change** - La population active vieillit et les femmes travaillent plus longtemps. La ménopause doit donc faire partie intégrante de la politique d'inclusion et de bien-être.
- ✓ **Partagez le vécu et les expériences** - Encouragez le personnel à partager ses expériences via la communication interne, les médias sociaux ou les blogs d'entreprise afin de briser le tabou et la honte.
- ✓ **Ancrez la ménopause dans la stratégie RH** - En l'inscrivant structurellement à l'agenda, vous montrez que vous prenez la ménopause au sérieux.



Pause to reflect

Prenez le temps de réfléchir au bien-être et au soutien

La ménopause demande de la compréhension et de la flexibilité. En créant un espace pour la réflexion et le soutien, vous améliorez le bien-être de votre personnel et vous évitez que les femmes décrochent (ou même quittent leur job).

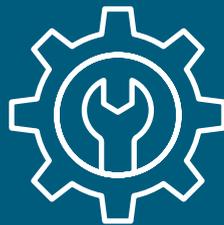
- ✓ **Encouragez la conscientisation** – Sensibilisez les employés et les cadres à l'impact de la (péri)ménopause et comment l'aborder de manière compréhensive. Organisez des formations, des ateliers, des séminaires et des séances d'information. Les thèmes peuvent être variés : le vieillissement au travail, les désagréments de la ménopause, la promotion de la santé mentale, ...
- ✓ **Offrez un accès aux soins de santé mentale et au coaching** – Le soutien psychologique ou le coaching aident à gérer le stress et l'incertitude associés à la ménopause.
- ✓ **Désignez des personnes de confiance** – Créez un réseau de personnes de confiance au sein de l'entreprise à qui les femmes peuvent adresser leurs questions et préoccupations en toute discrétion.



Avec cette stratégie STOP, vous faites la différence pour vos employés. En donnant la reconnaissance nécessaire à la ménopause, en ouvrant le dialogue et en offrant un soutien actif, vous créez un environnement de travail où chacun(e) se sent apprécié(e) et peut maintenir sa performance.



Quelles actions entreprendre ?



Créer un environnement inclusif pour la ménopause n'est pas forcément compliqué. De petits ajustements ciblés peuvent déjà avoir un impact positif sur le bien-être et la productivité du personnel. Voici trois mesures concrètes qui s'offrent aux entreprises.

1 Optimiser le lieu de travail

Un lieu de travail bien aménagé aide à mieux gérer les désagréments tels que les bouffées de chaleur, la fatigue et les problèmes de concentration.

- ✓ **Ajustement de la ventilation et de la température** – Ventilez les espaces de travail et prévoyez la possibilité d'adapter individuellement la température. Ventilateurs, air frais et air conditionné peuvent soulager les bouffées de chaleur.
- ✓ **Accès à des espaces de repos** – Un espace calme, où le personnel peut s'isoler, peut aider à réguler la fatigue, la surstimulation ou les problèmes de concentration.
- ✓ **Équipements ergonomiques** – Chaises de bureau réglables, bureaux debout et autres équipements de soutien peuvent soulager les douleurs articulaires et l'inconfort physique.
- ✓ **Équipements sanitaires en suffisance** – Prévoyez des toilettes accessibles et confortables, avec des produits d'hygiène et de l'eau froide par exemple. Prévoyez aussi des douches et des espaces où les femmes peuvent se changer et se rafraîchir.

2

Adapter le code vestimentaire

La tenue portée au travail peut faire une grande différence sur le ressenti. Surtout dans les emplois exigeant un uniforme, des vêtements trop chauds ou entravants peuvent exacerber les bouffées de chaleur et l'inconfort. Un code vestimentaire flexible améliore le confort et la confiance du personnel.



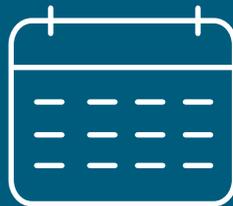
- ✓ **Matériaux légers et respirants** – Encouragez le port de tissus aérés, comme le coton et le lin, et évitez les matières synthétiques qui retiennent la chaleur.
- ✓ **Couches facultatives** – Encouragez un code vestimentaire permettant au personnel de s'adapter aux changements de température en superposant plusieurs couches.
- ✓ **Alternatives à la tenue de travail obligatoire** – Si le personnel porte des uniformes, envisagez des tissus plus légers ou des alternatives plus souples sans compromettre le professionnalisme ou la sécurité.



3

Horaires flexibles et télétravail

Les désagréments liés à la ménopause peuvent être imprévisibles. La fatigue, l'insomnie ou les problèmes de concentration empêchent parfois de fonctionner de manière optimale à des heures précises. En offrant une certaine flexibilité, vous améliorez le bien-être et la disponibilité de votre personnel.



- ✓ **Horaires flexibles** – Laissez vos collaborateurs ajuster leurs horaires en fonction de comment ils se sentent. Quelqu'un qui a mal dormi pourrait par exemple commencer plus tard et terminer plus tard.
- ✓ **Télétravail** – Donnez à vos collaborateurs la possibilité de travailler à domicile les jours où ils se sentent moins bien ou ont besoin d'un environnement plus calme pour se concentrer.
- ✓ **Pauses supplémentaires** – Autorisez de courtes pauses pour souffler un peu, par exemple en cas de bouffée de chaleur ou de fatigue.
- ✓ **Équilibrez la charge de travail** – Évitez de surcharger les agendas et donnez à vos collaborateurs une certaine autonomie dans la planification de leurs tâches en fonction de leur niveau d'énergie.
- ✓ **Politique de congé incluant la ménopause** – Tolérez les absences de courte durée sans que les employés se sentent obligés de se mettre en maladie.

Prêts pour une politique en matière de ménopause au travail ?



Bien que la ménopause soit progressivement mieux prise en compte

dans notre société et que les actions se multiplient, y compris au travail (voir plus haut), la plupart des entreprises n'ont pas encore de politique structurelle en la matière.

Pourtant, une politique en matière de ménopause est loin d'être un luxe superflu et participe à une meilleure reconnaissance de la ménopause comme une étape normale, bien que parfois compliquée, de la vie et de la carrière.

Comment entamer la démarche dans votre entreprise ?

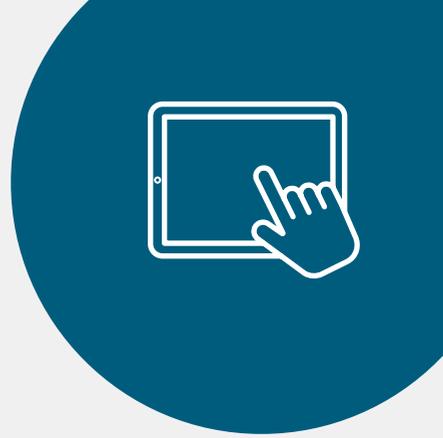
- 1 Analysez les besoins** – Évaluez les besoins du personnel par le biais d'enquêtes internes ou d'entretiens.
- 2 Définissez des mesures stratégiques** – Choisissez des actions concrètes en phase avec votre culture d'entreprise.
- 3 Pensez à la formation et à la sensibilisation** – La formation des responsables est essentielle pour ouvrir le dialogue sur la ménopause.
- 4 Intégrez la politique dans les structures RH déjà en place** – Couplez la politique en matière de ménopause aux programmes de bien-être et aux initiatives en matière de diversité.
- 5 Évaluez et améliorez** – Contrôlez l'impact de la politique et ajustez-la si nécessaire.

Une politique en matière de ménopause ne nécessite pas forcément de changements complexes ou drastiques. Pas de grandes réformes majeures. Pas de réglementation compliquée ou de gros investissements. De petits ajustements abordables, comme les actions présentées précédemment, peuvent déjà faire une grande différence : une **communication claire**, des **modalités de travail flexibles** sans surcharge administrative supplémentaire, de **simples ajustements sur le lieu de travail** et des **formations** ou des **séances d'information** pour les managers sont un bon début et débouchent à long terme sur une diminution de l'absentéisme, une plus grande satisfaction au travail et un environnement de travail inclusif où le personnel reste actif plus longtemps et en meilleure santé.

En intégrant
la ménopause à
la politique RH, vous
faites preuve de
sollicitude et vous
façonnez une organisation
inclusive, prête à relever
les défis de l'avenir.



À propos de WIM



En savoir plus sur la ménopause ?

La plateforme Woman In Menopause, ou WIM, vous explique tout en détail.

Surfez sur womaninmenopause.be.



Les informations dans cette brochure vous ont convaincu de prendre la route ? Utilisez la **Méno-check@Work** liste et commencez.'



WWW.WOMANINMENOPAUSE.BE
[#PAUSEFORMENOPAUSE](https://twitter.com/PAUSEFORMENOPAUSE)
[#MENOPAUSEATWORK](https://twitter.com/MENOPAUSEATWORK)

Sources

1. 'Ménopause et travail. Briser les tabous', Securex (2024)
2. 'Menopause and the workplace', The Fawcett Society, UK, (2022)
3. 'Employee Perspectives and Challenges Concerning the Transition of Menopause (EMPACT Menopause) Study', Society for Women's Health Research, 2024, consulté le 02/01/2025; 'Menopause Workplace Resource Guide for Women', Society for Womens' Health Research (2024)
4. 'Enquête RMG/Libelle sur la santé des femmes', Profacts, 2023
5. 'Work outcomes in midlife women: the impact of menopause, work stress and working environment', C. Hardy et al., Women's Midlife Health, 2018
6. 'Menopause Workplace Resource Guide for Women', Society for Womens' Health Research (2024)
7. 'Menopause and the workplace', The Fawcett Society, UK, (2022)
8. 'Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement', M. Rees et al., Maturitas, 2021
9. 'Menopause and the workplace: consensus recommendations from The Menopause Society', The Menopause Society, The Journal of The Menopause Society, 2024
10. 'Menopause and the Workplace: How to enable fulfilling working lives: government response', UK Government, Policy Paper, 2022, consulté le 22/01/2025
11. 'Making Menopause Work: Supporting Our Employees Through a Natural Stage of Life', The Menopause Society, 2024

