FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE

Entre vie familiale et responsabilités professionnelles, la santé mentale fragilisée

À l'heure où la santé mentale s'impose comme une priorité dans le monde professionnel, une attention particulière doit être portée aux femmes quadragénaires et quinquagénaires. Cette tranche d'âge cumule des contraintes multiples qui pèsent sur l'équilibre psychique, avec des répercussions sur le bien-être et la performance au travail. Comprendre ces enjeux permet de déployer des stratégies adaptées pour prévenir l'épuisement et favoriser l'épanouissement professionnel.

Dr Hervé Baudelocque

Sous pression entre des enfants encore à charge, des parents parfois dépendants et une activité professionnelle, de nombreuses femmes quadragénaires et quinquagénaires – surnommées « génération sandwich » – jonglent avec toutes ces responsabilités.

TRANSITION ET VULNÉRABILITÉS

Parallèlement à cette charge familiale et professionnelle, elles traversent souvent des bouleversements biologiques liés à la périménopause et à la ménopause. Le rapport du Sénat (2023) sur la santé des femmes au travail indique que 94 % des femmes de 45-50 ans déclarent au moins un symptôme : troubles du sommeil, irritabilité, fatigue ou anxiété.

La conjugaison lourde charge familiale/responsabilités professionnelles et transformations physiologiques entraîne naturellement un risque accru de surmenage psychique. Selon Santé publique France (2024), la détresse psychologique liée au travail touche deux fois plus les femmes que les hommes, mettant en évidence la persistance de ces vulnérabilités dans le monde professionnel.

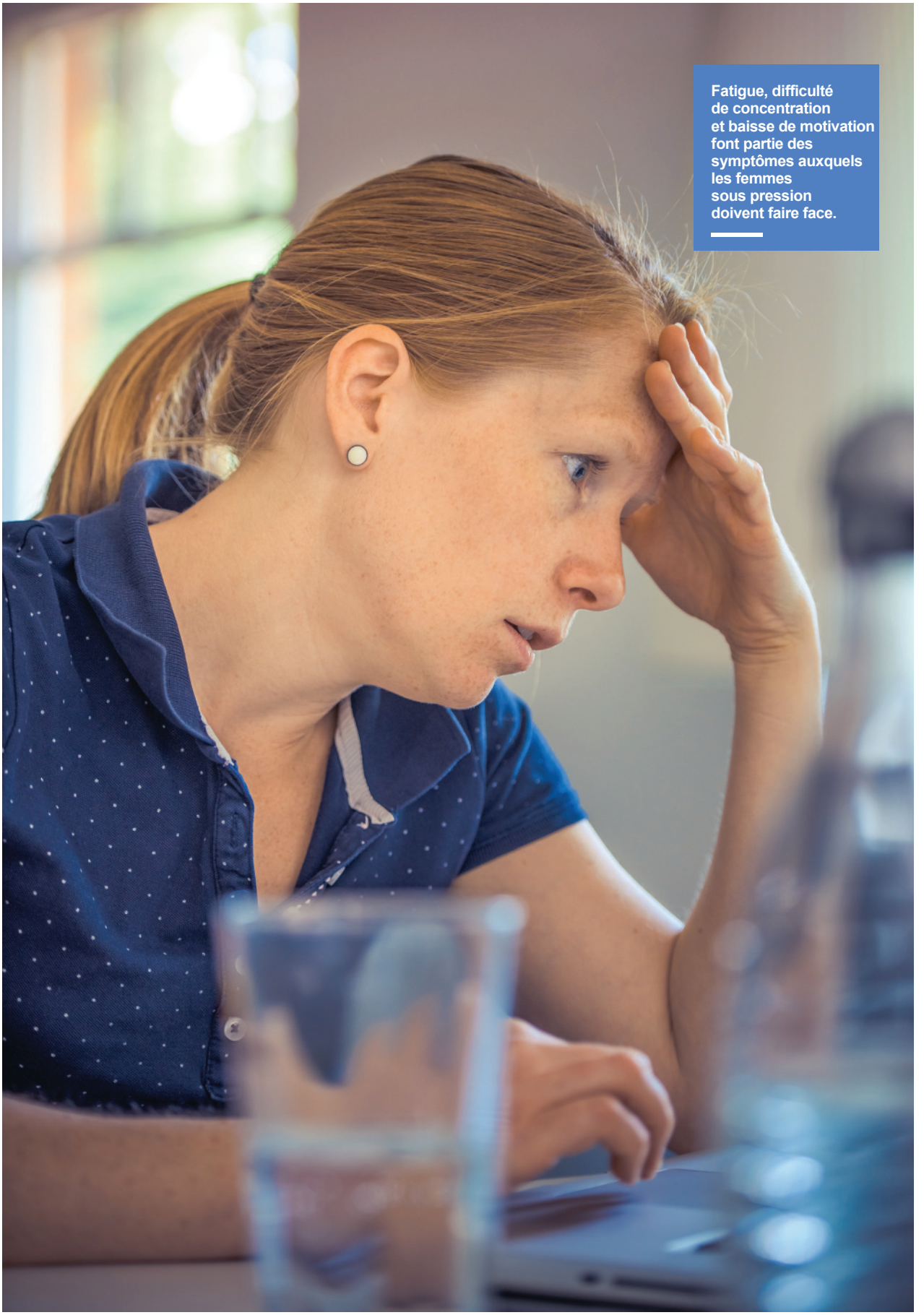
IMPACTS DIRECTS AU TRAVAIL

Ce mal-être se traduit par une baisse de motivation, des difficultés de concentration, un absentéisme accru ou un isolement social au sein de l'entreprise.

© DR

DR HERVÉ BAUDELOCQUE

Dr Hervé Baudelocque, médecin du travail depuis plus de vingt ans, s'est forgé une solide expertise dans de grandes entreprises, telles que Renault, Schneider Electric, BASF et EDF. En tant que directeur médical et responsable de la prévention d'Efficience Santé au Travail, il met à profit sa compréhension approfondie des enjeux de la santé au travail, en particulier dans les secteurs de l'industrie, de la chimie et de l'énergie. Membre du conseil d'administration de l'Institut universitaire de médecine du travail de Paris, il s'engage activement pour l'amélioration continue des conditions de travail et la prévention en entreprise.



Fatigue, difficulté de concentration et baisse de motivation font partie des symptômes auxquels les femmes sous pression doivent faire face.

© Pexels

Entreprises et services de prévention et santé au travail doivent mettre en place, ensemble, des aménagements adaptés et personnalisés.

© StockSnap

Ces effets nuisent non seulement à la qualité de vie des salariées, mais également à la performance collective et à la dynamique d'équipe.
Une étude récente (Audencia/Malakoff Humanis, 2023) menée auprès des salariés dits pivots révèle que 38 % estiment que leur situation freine leur évolution professionnelle, et 29 % que cela entrave leur capacité à se former ou à retrouver un emploi.
De plus, le taux d'absentéisme des femmes de la tranche d'âge concernée dépasse en moyenne celui des hommes, ce qui accentue le risque de précarité professionnelle (Santé publique France, 2023). Ces constats montrent l'impact réel et préoccupant du travail, qui exige des réponses adaptées de la part des entreprises affectées.

Leviers d'action en entreprise

Les sociétés ont un rôle crucial à jouer dans l'adaptation des politiques de santé en milieu professionnel en fonction de leurs besoins particuliers. Pour ce faire, elles peuvent activer différents leviers, tels que :

- Aménagement des horaires (flexibles) et accessibilité au télétravail.
- Accompagnement spécifique à la réintégration des salariées après une longue absence.
- Formation des managers à la détection des signaux d'alerte.
- Mise en place d'un service social interne offrant un appui administratif et personnel.
- Couverture médicale supplémentaire et assurance-prévoyance plus large, qui fournissent une aide en matière de santé mentale et facilitent l'accès aux ressources sociales.
- Mise en place d'actions de prévention adaptées pour les dirigeants et les collaborateurs, en particulier pour favoriser une culture inclusive attentive aux réalités de ces salariées.

Détection et accompagnement

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont une mission importante à accomplir en apportant un soutien fondamental par le biais de visites médicales ciblées à mi-carrière. Ils prennent en compte les facteurs biologiques (ménopause) et psychosociaux (double charge familiale et professionnelle) pour détecter précocement les fragilités et proposer un accompagnement approprié aux besoins de chaque collaboratrice.
Ces services contribuent également à sensibiliser les employeurs et les gestionnaires aux problématiques souvent taboues de la ménopause. Ils facilitent l'instauration d'aménagements professionnels ciblés (horaires flexibles, télétravail, pauses spécifiques) afin de limiter l'impact des symptômes sur la qualité de vie au travail. ■

Les signaux d'alerte à repérer

- Fatigue constante et irritabilité
- Difficultés de concentration et baisse de motivation au travail
- Absences répétées et isolement social
- Troubles du sommeil et anxiété accrue
- Symptômes physiques tels que maux de dos ou troubles digestifs

La détection rapide de ces signes par les employeurs et les services de santé au travail est essentielle pour proposer un accompagnement adapté et prévenir l'aggravation de la souffrance mentale.

SECOURS EXPO

Le salon des **professionnels de l'urgence pré-hospitalière**

Paris Expo
Porte de Versailles

18-20 Mars 2026

www.secours-expo.com