

Le tabou de la ménopause

Cet article propose une réflexion sur le tabou de la ménopause dans la société et dans le monde professionnel. Toutes les femmes entre 45 et 59 ans seront concernées par la ménopause à un moment ou à un autre de leur vie. Alors même que ce bouleversement hormonal peut entraîner de lourdes conséquences, ce n'est pas un sujet abordé et bon nombre de femmes souffrent en silence.

A l'occasion du mois d'octobre consacré à la sensibilisation au cancer du sein (« octobre rose ») et à la ménopause (Journée mondiale de la ménopause le 18 octobre), cet article propose une réflexion sur la question de la ménopause¹, quand la femme qui la traverse est confrontée à une multitude de changements physiques, psychologiques, émotionnels et mentaux. Ces changements dus aux bouleversements hormonaux exigent un effort d'adaptation considérable, parfois même impossible, aux réalités et contraintes professionnelles, familiales et relationnelles relevant jusque-là du quotidien « normal » de ces femmes.

L'article est nourri par de nombreuses lectures d'ouvrages et documents consacrés à la santé de la femme et à la ménopause en particulier, ainsi que par ma propre expérience des suites d'une ménopause chirurgicale subie à l'âge de 45 ans. La question du corps des femmes ménopausées, de la disponibilité et de la « performance » de ce corps qui ne fonctionne plus comme avant et laisse les femmes en rade, en sueur et en proie à bien d'autres symptômes invalidants, prit tout à coup une tournure politique dans le sens où ce nouveau corps me paraissait devenir « asocial ». Corps asocial dans le sens où, biologiquement

parlant, il n'était plus en adéquation avec la logique capitaliste de la production et reproduction et, d'un point de vue plus individuel ou émotionnel, ne se reconnaissait plus dans la représentation des femmes pleinement intégrées dans la société, a fortiori le monde professionnel, toujours apprêtées et sans traces de sueur.

Evidemment, ceci est une caricature : il ne faut pas attendre l'âge de la ménopause pour se rendre compte de l'inadéquation entre l'image d'une femme jonglant à perfection entre vie familiale, amoureuse et professionnelle, et sa réalité quotidienne. Mais la ménopause est une étape dans la vie (cyclique) des femmes qui vient réinterroger leur rapport à la société et au travail.

La problématique concerne toutes les femmes – pourvu qu'elles aient la chance de vieillir – sur plusieurs plans : vie intime, vie sociétale, vie professionnelle.

C'est un cheminement structuré autour de ces balises que propose cet article.

Adieu jeunesse

Les questions relatives à cette étape me mènent d'abord vers ce qu'il y a de plus évident : la beauté et la jeunesse qui se fanent, le physique qui change. Cette approche est convenue ; les questionnements autour

Caroline Lentz

Caroline Lentz a occupé un poste dans le domaine des ressources humaines et s'intéresse à la question des femmes dans la société et le monde du travail. Son mémoire de maîtrise ainsi qu'un article dans *forum* n° 405 étaient consacrés à ces questions.

Même dans les récits sur la ménopause naturelle, il est très peu question des femmes qui souffrent de symptômes handicapant leur quotidien.

du corps de la femme ménopausée et/ou vieillissante tournent en général autour d'aspects esthétiques et de bien-être. De nombreux magazines féminins ou de santé s'intéressent ainsi à l'alimentation, aux soins de la peau et du corps, à l'exercice physique ; bref, il s'agit d'adapter son hygiène de vie pour continuer à entretenir une certaine jeunesse ou vitalité. On y aborde rarement la question de la ménopause par rapport à son aspect pathologique, quand elle est subie brutalement à la suite d'une opération ou d'une maladie par exemple. Ceci peut concerner des femmes beaucoup plus jeunes que les 51 ans qui, statistiquement, constituent l'âge médian de l'entrée en ménopause. Même dans les récits sur la ménopause naturelle, il est très peu question des femmes qui souffrent de symptômes handicapant leur quotidien.

Mais que les femmes aient atteint la cinquantaine ou pas, que la ménopause soit naturelle ou pas, elle concerne de nos jours des femmes bien ancrées dans le monde professionnel ou au sein de l'entreprise « famille », qui se retrouvent tout à coup confrontées à un changement important dans leur identité, leur être, leur fonctionnement.

Ce n'est que depuis quelques années qu'on entend des voix se lever pour dire haut et fort qu'il ne s'agit pas seulement d'un changement de statut hormonal ou d'une cessation des règles, mais bien d'un chamboulement. C'est un événement.

Les femmes se rappelleront l'époque où leurs règles ont débuté. Cet événement allait bien au-delà de ces quelques gouttes de sang qui commençaient à s'inviter de façon régulière dans leur quotidien et leur culotte. C'était un bouleversement, un cataclysme hormonal, physiologique et psychologique. Une véritable crise d'identité qui nous faisait passer de petite fille à adolescente et jeune femme. Ce passage s'étirait sur plusieurs années et nous rendait « autre », étrangères à nous-mêmes, avant que nous ne commencions à métaboliser cette nouvelle personne à l'intérieur de nous et à nous épanouir. Le passage à la ménopause et la ménopause elle-même participent d'un processus similaire. Tout change : le corps, les sensations, le physique, la peau, les odeurs, l'énergie, la sexualité, les réflexions, les besoins, la question du sens... tout. Nos acquis et convictions sont tout à coup ébranlés, le fixe devient mobile, le stable instable, la peur devient une force et ce que l'on croyait être une force devient une vulnérabilité. Bref, rien n'est plus comme avant dans cette nouvelle grammaire où les règles ont changé.

Jusqu'à récemment, nos aïeules nous transmettaient rarement les difficultés de ce passage, c'était une réalité tue, un sujet qui en société ou autour de la table

familiale était encore moins abordé que les règles. C'était une transformation vécue en silence et peut-être dans la douleur, comme une fatalité, une caractéristique inhérente au vieillissement.

Aujourd'hui, les choses semblent bouger.

Un sujet féministe ?

On assiste ces dernières années, dans le sillage probablement des mouvements féministes et de la prise de parole des femmes en public, à une sensibilisation et conscientisation des inégalités ou tabous sociétaux relatifs au genre.

On voit ainsi l'émergence sur les réseaux sociaux (notamment Instagram) d'un discours sur la ménopause, où le sujet est abordé et débattu par des personnes privées ou publiques (*Ménopause stories* de Sophie Kune, *lisa_snowden* de Lisa Snowden), des professionnel·les de la santé (*menopause_doctor* de la Dre Louise Newson, *dr_naomipotter* de la Dre Naomi Potter, *dr.med.judith_bildau* de la Dre med. Judith Bildau, *drsheiladeliz* de la Dre Sheila de Liz et bien d'autres), des groupes d'intérêt (*surgical menopause*, compte sur la ménopause chirurgicale ; *healthywholeme*, compte sur le cancer et la ménopause ; *elena.lustig* d'Elena Lustig, compte sur le yoga, le « bien-vieillir » et la ménopause) ou encore des célébrités (*Stripes* de Naomi Watts). De plus en plus d'auteur·es, en grande partie des médecins, s'emparent de la question et publient des livres de vulgarisation scientifique ou des essais sur la ménopause. On voit aussi l'émergence de podcasts et d'applications dédiées au sujet ou encore des cours en ligne s'adressant aux femmes en ménopause, avec l'intention de les aider à naviguer dans les eaux mouventées de cette transition.

Le sujet y est présenté sous différents angles : un angle médical avec des questions pointues concernant par exemple la gestion et le traitement des symptômes ; un angle bien-être, santé et nutrition ; un angle partage et échanges d'informations ; un angle sensibilisation par le biais de célébrités qui, du moins en apparence, semblent s'opposer aux diktats de la jeunesse en parlant ouvertement des chamboulements de cette transition. Le milieu audiovisuel semble faire une place à la question : le film *Aurore* d'Agnès Jaoui ou la série *Borgen* font de la femme ménopausée leur personnage féminin principal et, surtout, en font un sujet. Dans la série *Sex Education*, il est question de la stigmatisation de la ménopause, qui cause beaucoup de détresse.

Dans ces balbutiements d'une approche moins caricaturale de la ménopause, on peut tomber, par un



revirement de la question du sexisme à l'œuvre dans les idéaux de la jeunesse et de la féminité, dans des formes de badinage où on essaie maladroitement de faire sortir la ménopause de la représentation de vieille femme asséchée. En tant que femme ménopausée ou au moment d'approcher la cinquantaine, on peut ainsi s'entendre dire que « quand même », on est encore belles. Merci, c'est gentil, mais... Qui ferait une telle remarque à un homme ? On n'y songerait pas. Parce qu'on ne penserait pas la biologie de l'homme comme un indicateur de sa « bankabilité ». C'est à cet endroit que la question de la ménopause rejoint à mon sens celle du féminisme.

Même si on en est loin, j'ose espérer que plus les femmes d'un certain âge deviendront visibles sur les réseaux sociaux, montreront leurs cheveux gris et leurs rides avec confiance, réclameront leur droit à être représentées dans les arts, la publicité, voire les médias en général, revendiqueront leur sensualité et sexualité, plus cela entrera dans la norme et on ne se posera peut-être plus un jour la question de savoir si les cheveux gris et les rides sont un signe de laisser-aller chez les femmes, alors qu'ils sont un signe de maturité sexy chez les hommes. Des femmes que l'on pourrait qualifier de pionnières dans ce domaine, comme Sophie Fontanel (*sophiefontanel*), Denise Boomkens (*and.bloom*) ou Paulina Porizkova (*paulinaporizkov*), ouvrent la voie sur Instagram.

Si les mentalités semblent donc bouger sur les réseaux sociaux et dans la sphère intime, la ménopause avec

en filigrane la question de la performance et de la productivité des femmes à ce moment-là de leur vie ne semble pourtant pas prise en considération dans la sphère sociétale et publique, notamment dans le monde professionnel.

Les problèmes « de femmes » et le monde du travail

La ménopause, à l'instar des règles, des cycles, des grossesses, des fausses couches, des dépressions post-partum, des suites de traitements pour la fécondité ainsi que des maladies dites « de femme », est un des aspects biologiques propres à la femme, susceptible d'avoir des répercussions sur sa vie et auxquelles ne sont pas confrontés les hommes.

Ce n'est pas tant la différence biologique en soi qui pose problème, mais le fait que cela ne soit pas intégré dans un discours et une pensée sur le fonctionnement de la société.

On pourrait citer à titre d'exemple les débats sur la nécessité d'introduire un jour de congé supplémentaire pour les femmes à cause de douleurs menstruelles qui peuvent venir chambouler leur quotidien et les mettre KO. Et ne parlons même pas des freins manifestes que représentent encore aujourd'hui la grossesse, le congé de maternité, voire la maternité tout court dans l'évolution de la carrière d'une femme. Il en est de même pour la ménopause, où l'on constate que de nombreuses femmes

La question de la ménopause rejoint celle du féminisme.

de cette tranche d'âge se mettent à temps partiel, démissionnent ou se reconvertissent. L'article « La ménopause, un énième facteur de discrimination en entreprise », publié par le magazine *Marie-Claire* en janvier 2023, est édifiant². L'auteure de l'article y cite un rapport publié par The Fawcett Society, une association caritative œuvrant pour l'égalité des genres et le droit des femmes au Royaume-Uni, qui démontre, chiffres à l'appui, à quel point la ménopause peut entraver la vie professionnelle et la carrière des femmes, voire la stopper net. Les chiffres repris par la journaliste de *Marie-Claire* font froid dans le dos : « [...] le Royaume-Uni perdrait ainsi 14 millions de journées de travail par an en raison de la ménopause. 30% des actives se mettraient en effet en arrêt maladie chaque année, tant leur ménopause gâche leur quotidien professionnel. Pire, une femme sur quatre en ménopause envisagerait même de quitter son emploi, ce qui, soulignent les expertes, entraînerait une perte de savoir, d'expérience et de talents pour les entreprises.³ » Des chiffres à peu près identiques sont mis en avant par l'initiative allemande BlickWechsel Fokus Wechseljahre⁴.

Certes, les démissions autour de la cinquantaine peuvent résulter de l'envie de repenser sa carrière à l'aune des valeurs et priorités qui ont peut-être évolué. Mais il peut aussi s'agir d'une difficulté physique et mentale à poursuivre sa carrière telle qu'elle était avant. Les troubles de la ménopause – comme les bouffées de chaleur, les états dépressifs ou anxieux, les troubles de la mémoire et de la concentration, une fatigue importante, des migraines ou encore des douleurs articulaires – font que le bien-être et la « productivité » de ces femmes peuvent être mis à rude épreuve et hypothéquer leur avenir professionnel.

Si la ménopause est parfois évoquée du bout des lèvres par les femmes elles-mêmes, qui en réunion commencent à transpirer et sont obligées de sortir de la pièce ou de se dévêtir, elle n'est pas pensée comme une donnée de leur vie au travail. Or celui-ci gagnerait à être aménagé de sorte que cette réalité biologique ne devienne pas un problème ou une entrave. Mine de rien, cela concerne quand même la moitié de la population à partir d'un certain âge.

Les troubles liés à la ménopause peuvent empêcher la femme d'être performante au même titre qu'une personne qui n'est pas soumise à ce stress endogène. La norme du corps sain, du corps qui produit et qui n'est pas affecté par son environnement, sa biologie ou sa physiologie, semble calquée sur un corps d'homme beaucoup moins soumis à sa biologie.

Soyons claire : cette image est un fantasme, le fantasme du surhomme invincible, parangon d'une

culture axée sur la productivité et la performance, et ne correspond pas non plus à la réalité des hommes. Mais il est certain que ces derniers ne sont pas sujets aux fluctuations de leur système hormonal de la même façon que les femmes⁵.

Les questions qui touchent à la santé et au bien-être des personnes au travail sont des espaces de jonction entre l'intime et le public, le vécu de la personne et les contraintes qui lui sont imposées par l'environnement. Si la crise sanitaire a amené à un repositionnement des questions d'organisation du travail et à des revendications pour un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle plus prononcées qu'auparavant, si la plupart des entreprises et structures se saisissent aujourd'hui de la question, les mentalités ne semblent pas avoir beaucoup évolué pour autant. Citons en exemple les possibilités d'assouplissement des horaires stricts ou des obligations du lieu de travail qui, malgré les flexibilités émergentes depuis la crise du Covid et la mise en place du télétravail, peinent à se traduire au quotidien et à être prises au sérieux dans certains secteurs ou par certain-es patron·nes. A fortiori dans les secteurs où de tels aménagements ne sont pas possibles et où il faudrait envisager un réel changement de paradigme qui tienne compte de cette impossibilité comme critère de pénibilité du travail.

L'intime devient ici politique, car l'entrecroisement entre les deux se situe à l'endroit où le politique prend en compte (ou pas) la spécificité de l'individu pour lui permettre de s'intégrer dans la vie sociale et professionnelle, sans préjudice à sa santé. Selon l'Organisation mondiale de la santé, la santé repose sur trois piliers : la santé physique, mentale et sociale. Ces trois aspects sont concernés à plus ou moins long terme dans le cas où le travail, tel qu'il est organisé à l'heure actuelle, a des effets délétères sur la personne. Ainsi nous l'apprend la littérature sur le *burnout*⁶.

Quelles perspectives ?

Il faudrait ici repenser le travail et son organisation non en fonction de la rentabilité de la personne pour l'entreprise, mais en fonction de la jonction entre les missions concrètes et sa possibilité d'épanouissement au travail, garantie par la structure dans laquelle elle évolue. L'organisation du travail s'adapterait non seulement aux besoins de l'entreprise, mais aussi à ceux de la personne.

Permettre à une personne qui ne se sent pas en mesure d'être performante sur la scène que représente le bureau, mais qui serait tout à fait capable de livrer un bon travail depuis son domicile où elle peut s'organiser comme elle l'entend, peut l'aider à

Les troubles de la ménopause font que le bien-être et la « productivité » de ces femmes peuvent être mis à rude épreuve et hypothéquer leur avenir professionnel.

développer son potentiel qui, sinon, reste en jachère. Cela requiert bien entendu un management transparent et des processus clairs, ainsi qu'une confiance de la hiérarchie à l'égard des employé·es et un réel engagement de leur part.

Il ne s'agit pas non plus, et c'est un risque réel, de déplacer l'idéal de la performance et du présentisme vers le domicile. Une nouvelle organisation du travail ne devrait en aucun cas tendre vers une attente implicite de disponibilité et de réactivité 24 heures sur 24. Ce serait en effet un détournement pervers de l'idée initialement mise en place.

Ces questions mériteraient en tout cas d'être considérées dans la « gestion des ressources humaines ». Dans certains pays, des voix se font entendre pour amener les patron·nes, les responsables des ressources humaines et les managers à y prêter attention. Au Royaume-Uni, l'association The Fawcett Society ainsi que l'initiative allemande BlickWechsel Fokus Wechseljahre ont ainsi formulé pour les entreprises des recommandations ou lignes de conduite au sujet de la ménopause.

Il serait bienvenu que dans les formations des responsables des ressources humaines et des futurs managers, ces questions qui relèvent à la fois du *leadership* et de la santé au travail soient abordées. Il serait nécessaire qu'au sein des entreprises, la parole puisse circuler librement à ce sujet et que plus aucune femme ne soit obligée de mentir en prétextant un rhume, alors qu'elle est en proie à des souffrances bien pires. Il serait crucial que ces sujets dits féminins ne soient plus entachés de gêne, voire de honte, ou d'un sentiment d'échec personnel.

Mais tant que le monde du travail et plus précisément les étages dirigeants resteront dominés par les hommes, ces questions seront des questions de niche, de « bonnes femmes », et on s'en accommodera fort bien. Les femmes elles-mêmes, a fortiori celles qui partagent le quotidien des hommes à des positions stratégiques pour le développement de la culture au travail, devraient s'emparer du sujet et le poser comme un incontournable sur la table. Mais c'est peut-être une tâche difficile, sachant que les femmes y sont peu nombreuses et confrontées aux sourires narquois et aux blagues mal placées. Il faudrait alors que le discours politique s'en empare et en fasse un sujet, que la ménopause, la grossesse, les fausses couches, l'endométriose, les fécondations *in vitro*, et j'en passe, ne soient pas tabouisées dans le discours public et que les femmes et hommes publics ne nient pas leur propre vécu.

La question de la ménopause a trouvé très peu d'écho dans la sphère politique jusqu'à présent... c'est bel et

bien un tabou. Le spectre de la vieille femme, la peur de la vieillesse incarnée dans un corps de femme qui ne peut plus porter la vie, la réalité de l'inéluctable de nos trajectoires peuvent peut-être l'expliquer, mais qu'en sait-on réellement ? Les tabous sont sans paroles.

Alors pourquoi ne pas en parler et prendre la ménopause en compte dans les discussions sur la santé et le bien-être au travail ? Beaucoup de femmes politiques ou de femmes dans des fonctions dirigeantes ont atteint l'âge de cette transition ou ont traversé d'autres passages difficiles. Ce n'est pas une honte.

Il ne s'agit pas d'en faire une maladie ou de renforcer la stigmatisation, mais de confirmer sur la place publique que cela peut avoir des répercussions importantes dans la vie d'une femme et de trouver des solutions pour ne pas perpétuer des discriminations sexistes au travail, cela malgré la meilleure volonté du monde. Ce serait un pas en avant, un pas vers une société où l'individu et son vécu intime auraient droit de cité au sens le plus noble, c'est-à-dire le droit de vivre dans une cité respectueuse des réalités singulières. ♦

- 1 Nous utilisons ici le terme de ménopause comme terme générique englobant ce qu'on entend par périménopause (période avant la cessation des règles, à partir du moment où les symptômes du bouleversement hormonal peuvent se faire ressentir), ménopause (un an après les dernières règles) et postménopause (plus de règles depuis plus d'un an, voire ménopause chirurgicale ou médicale). Pour plus d'informations : <http://tinyurl.com/balancamp> (toutes les pages Internet auxquelles il est fait référence dans cette contribution ont été consultées pour la dernière fois le 20 décembre 2023).
- 2 <http://tinyurl.com/clrmarie>
- 3 *Ibidem*
- 4 <https://www.initiative-blickwechsel.de>
- 5 Précisons que l'article se réfère aux femmes et hommes cisgenres. La question des fluctuations hormonales chez les personnes trans prend encore une tout autre envergure et constitue un tabou complet à mon sens, mais qu'il faut également interroger.
- 6 A cet égard, les livres de Marie Pezé sont éclairants et très bien documentés.