Série LA PSYCHOLOGIE PEUT VOUS AIDER : La ménopause et le milieu de travail

En quoi consiste la ménopause?

La ménopause est une transition naturelle de la vie qui marque la fin des cycles menstruels et de la période de fertilité. Elle se produit généralement entre 45 et 55 ans, bien que les expériences varient considérablement d'une personne à l'autre.

La transition ménopausique se déroule en deux phases principales : la **périménopause** et la **postménopause**. Durant la périménopause, les règles peuvent devenir irrégulières, arrivant parfois plus tôt ou plus tard que prévu, et il est également possible de sauter un ou plusieurs cycles. La postménopause commence après **12 mois consécutifs sans règles**. À partir de ce moment, le corps a définitivement quitté la période de fertilité. Une fois qu'on est en postménopause, on le reste jusqu'à la fin de sa vie.

La périménopause, en particulier, peut s'accompagner d'importants **changements physiologiques**. Les ovaires libèrent des ovules de façon moins régulière et les taux d'hormones, notamment l'œstrogène, la progestérone et l'hormone folliculostimulante, commencent à fluctuer.

Ces changements hormonaux affectent plusieurs systèmes de l'organisme, ce qui explique pourquoi la transition ménopausique peut s'accompagner de divers symptômes physiques, cognitifs et émotionnels.

Voici des exemples de symptômes courants observés durant cette période :

- **Symptômes physiques :** bouffées de chaleur et sueurs nocturnes, troubles du sommeil, fatigue, maux de tête, douleurs articulaires ou musculaires.
- **Changements cognitifs :** difficultés de concentration, perte de mémoire, ralentissement du traitement de l'information.
- **Changements émotionnels et psychologiques :** sautes d'humeur, irritabilité accrue, anxiété, baisse de moral ou dépression.

Pour obtenir une liste plus complète des symptômes possibles, consultez le site Web de la Fondation canadienne de la ménopause : https://lessentieldelamenopause.ca/#symptoms

La transition ménopausique s'accompagne de changements physiologiques importants qui peuvent affecter de nombreux aspects de la santé et du bien-être. Les personnes qui éprouvent des difficultés durant cette période sont invitées à consulter un **médecin ou un autre professionnel de la santé** afin de discuter de ces changements et d'explorer les différentes options qui s'offrent à elles.

© 2026 Société canadienne de psychologie. Tous droits réservés.

Pourquoi la ménopause est un enjeu important au travail

La périménopause s'amorce généralement entre 40 et 50 ans, une période où de nombreuses personnes sont bien établies professionnellement et occupent parfois des postes de direction ou de haute responsabilité. Des mesures d'aide et des interventions en milieu de travail peuvent aider à surmonter les difficultés associées à la ménopause et à créer un milieu de travail plus favorable.

Selon un rapport de la Fondation canadienne de la ménopause, jusqu'à 95 % des personnes ayant des menstruations présentent certains symptômes de la ménopause, et 32 % d'entre elles affirment que ces symptômes ont un effet négatif sur leur productivité au travail[1]. Voici quelques exemples illustrant comment ces symptômes peuvent affecter leur travail :

- **Baisse de la concentration ou troubles de la mémoire :** les troubles du sommeil et les changements hormonaux peuvent rendre plus difficile la concentration, la mémorisation des détails ou le traitement rapide de l'information.
- **Fatigue et baisse d'énergie :** les sueurs nocturnes ou l'insomnie peuvent entraîner une fatigue chronique, ce qui peut nuire à la productivité ou à la motivation.
- **Stress accru :** concilier les symptômes et les responsabilités professionnelles peut accroître le stress, en particulier dans des milieux de travail exigeants.
- **Confiance en soi et perception de soi :** certaines femmes indiquent se sentir moins confiantes au travail si les symptômes affectent leur rendement ou si elles s'inquiètent de la façon dont leurs collègues pourraient les percevoir.
- **Stigmatisation en milieu de travail :** comme la ménopause est rarement abordée ouvertement, les personnes concernées peuvent se sentir gênées ou réticentes à demander de l'aide ou des mesures d'adaptation.

Comment les milieux de travail peuvent-ils aider?

La ménopause a longtemps été négligée ou considérée comme une affaire privée plutôt que comme un sujet à aborder au travail. Par conséquent, bon nombre de personnes qui éprouvent des symptômes liés à la ménopause n'osent pas en parler au travail, même lorsque ces symptômes nuisent à leur productivité ou à leur bien-être (voir la note de bas de page 1).

D'autre part, un milieu de travail favorable peut faire une différence considérable pour les personnes qui traversent la ménopause. Des changements, même mineurs, peuvent considérablement améliorer leur bien-être et leur productivité. Dans une culture d'entreprise où il est possible d'aborder la ménopause avec les supérieurs hiérarchiques et le personnel des ressources humaines, les personnes concernées se sentent plus à l'aise pour exprimer leurs besoins, ce qui contribue à un environnement de travail plus agréable et plus efficace.

[1] Fondation canadienne de la ménopause. (2023). *Ménopause et vie professionnelle au Canada.* https://menopausefoundationcanada.ca/pdf_files/Menopause_Work_Canada_2023FR.pdf

© 2026 Société canadienne de psychologie. Tous droits réservés.

Les recherches sur les milieux de travail sains ont permis de relever plusieurs stratégies efficaces[2,3] :

Encourager les conversations ouvertes

Créer une culture d'entreprise où les questions de santé peuvent être abordées sans stigmatisation aide les membres du personnel à se sentir à l'aise de demander de l'aide. Les employeurs et employeuses peuvent :

- offrir de l'information sur la ménopause;
- intégrer la ménopause dans les programmes de mieux-être au travail;
- former les gestionnaires à réagir avec empathie et compréhension.

Offrir une certaine souplesse lorsque cela est possible

Les modalités de travail souples peuvent aider les personnes employées à gérer des symptômes tels que la fatigue ou le manque de sommeil. Parmi les options possibles, on peut citer une certaine latitude quant aux heures de début et de fin de journée, des ajustements temporaires de la charge de travail ou la possibilité de travailler à domicile lorsque cela est approprié.

Améliorer les conditions physiques du travail

Certains aménagements du lieu de travail peuvent aider les personnes employées à gérer des symptômes tels que les bouffées de chaleur ou la fatigue. Citons, par exemple, l'accès à des ventilateurs ou à un système de régulation de la température, des espaces calmes pour de courtes pauses et des politiques permettant de porter des vêtements confortables.

Former le personnel de gestion et de supervision

Les gestionnaires jouent un rôle clé dans la création d'environnements favorables. La formation peut les aider à :

- comprendre la ménopause et ses répercussions possibles;
- répondre avec respect aux préoccupations des membres du personnel;
- identifier des mesures d'adaptation pratiques en milieu de travail.

Un leadership bienveillant est l'un des facteurs les plus déterminants du bien-être des membres du personnel.

---

[2] Safwan, N., Saadedine, M., Shufelt, C. L., Kapoor, E., Kling, J. M., Chaudhry, R. et Faubion, S. S. (2024). Menopause in the workplace: Challenges, impact, and next steps. *Maturitas, 185*, Article 107983. https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2024.107983

[3] CIPD. (2023). *Menopause in the workplace: Employee experiences in 2023*. https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-menopause-report-8456.pdf

© 2026 Société canadienne de psychologie. Tous droits réservés.

En l'absence de structures de soutien officielles au travail, les membres du personnel devraient mettre en place des structures de soutien informelles pour les aider à composer avec les répercussions concrètes des symptômes de la ménopause sur leur situation professionnelle[4].

Que peuvent faire les psychologues?

Le soutien psychologique peut jouer un rôle important dans la gestion des troubles liés à la ménopause. Les recherches en psychologie indiquent que :

- le stress et l'anxiété peuvent aggraver certains symptômes de la ménopause[5];
- un environnement favorable peut améliorer le bien-être et le rendement au travail (voir la note de bas de page 2);
- des stratégies psychologiques peuvent aider les personnes à gérer leurs symptômes et à conserver leur confiance en elles[6].

Les psychologues peuvent aider tant les personnes que les milieux de travail à relever plus efficacement les défis liés à la ménopause. **Les stratégies psychologiques** susceptibles d'aider les personnes comprennent notamment :

La gestion du stress

Le stress peut aggraver de nombreux symptômes de la ménopause, notamment les troubles du sommeil et les sautes d'humeur.
Parmi les approches psychologiques pouvant s'avérer utiles, on peut citer :

- les techniques de pleine conscience et de relaxation;
- les stratégies cognitivo-comportementales de gestion du stress;
- les stratégies de gestion du temps et de la charge de travail.

L'amélioration du sommeil

Les troubles du sommeil comptent parmi les symptômes les plus courants de la ménopause et peuvent affecter la concentration, l'humeur et le niveau d'énergie. Des traitements psychologiques tels que la **thérapie cognitivo-comportementale de l'insomnie (TCC-I)** peuvent aider les personnes à adopter des habitudes de sommeil saines, à gérer les pensées qui perturbent le sommeil et à améliorer la qualité globale du sommeil. Un meilleur sommeil peut considérablement améliorer le fonctionnement quotidien et le rendement au travail.

---

[4] Steffan, B. et Potočnik, K. (2023). Thinking outside Pandora's box: Revealing differential effects of coping with physical and psychological menopause symptoms at work. *Human Relations, 76*(8), 1191-1225. https://doi.org/10.1177/00187267221089469

[5] Freeman, E. W., Sammel, M. D., Lin, H., Gracia, C. R., Kapoor, S. et Ferdousi, T. (2005). The role of anxiety and hormonal changes in menopausal hot flashes. *Menopause, 12*(3), 258–266. https://doi.org/10.1097/01.gme.0000142440.49698.b7

[6] Rukure, H. et Husted, M. (2025). Cognitive behavioural therapy for menopausal symptoms: A systematic review of efficacy in improving quality of life. *BMC Women's Health*, *26*, Article 58. https://doi.org/10.1186/s12905-025-04142-y

© 2026 Société canadienne de psychologie. Tous droits réservés.

Le soutien du bien-être émotionnel

Les changements hormonaux et les facteurs de stress de la vie peuvent contribuer à l'anxiété ou à la baisse de moral pendant la ménopause. Les psychologues peuvent aider les personnes à développer des stratégies d'adaptation, à remédier aux schémas de pensée négatifs et à développer des habiletés pour mieux composer avec les difficultés émotionnelles.

Le renforcement de la confiance en soi au travail

Si les symptômes affectent la concentration, la mémoire ou le niveau d'énergie, les personnes concernées peuvent s'inquiéter de la façon dont elles sont perçues au travail. Un soutien psychologique peut les aider à :

- garder confiance en leurs capacités professionnelles;
- développer des stratégies pratiques pour gérer leurs tâches professionnelles;
- communiquer leurs besoins de façon efficace.

Les psychologues peuvent également soutenir les organisations en offrant de la formation en milieu de travail, en élaborant des programmes de mieux-être et en fournissant des conseils sur les politiques visant à favoriser des milieux de travail sains et inclusifs.

Le soutien psychologique fait partie intégrante de la prise en charge de la ménopause. D'autres approches visant à soulager les symptômes peuvent inclure l'hormonothérapie ménopausique et des médicaments non hormonaux, tels que les inhibiteurs sélectifs de la recapture de la sérotonine (ISRS) et les inhibiteurs de la recapture de la sérotonine et de la noradrénaline (IRSN). Pour en savoir plus sur les options de traitement et déterminer celle qui convient le mieux à leur situation, les personnes concernées sont invitées à consulter leur fournisseur de soins de santé.

Ressource utile :

La Fondation canadienne de la ménopause propose une ressource gratuite pour aider les milieux de travail à mieux tenir compte de la réalité de la ménopause. Pour en savoir plus sur cette ressource et d'autres initiatives, visitez leur site Web : https://fondationcanadiennedelamenopause.ca/ressources/pourquoi-favoriser-linclusion-en-matiere-de-menopause/

Vous pouvez consulter un psychologue agréé ou une psychologue agréée pour savoir si des interventions psychologiques pourraient vous être utiles. Les associations de psychologie provinciales et territoriales et certaines associations municipales peuvent mettre à votre disposition une liste de psychologues praticiens et praticiennes dans laquelle vous pouvez chercher des services appropriés. Pour connaître les noms et les coordonnées des associations provinciales et territoriales de psychologues, vous pouvez vous rendre à l'adresse https://cpa.ca/fr/public/unpsychologue/societesprovinciales/.

© 2026 Société canadienne de psychologie. Tous droits réservés.

La présente fiche d'information a été préparée par Lauren Thompson, Ph. D., directrice de la science, Société canadienne de psychologie.

Date : novembre 2026

Votre opinion est importante! Si vous avez des questions ou des commentaires sur les fiches d'information de la série **LA PSYCHOLOGIE PEUT VOUS AIDER**, veuillez communiquer avec nous : factsheets@cpa.ca

Société canadienne de psychologie
1101, promenade Prince of Wales, bureau 230
Ottawa (Ontario) K2C 3W7
Tél. : 613-237-2144
Numéro sans frais (au Canada) : 1-888-472-0657

© 2026 Société canadienne de psychologie. Tous droits réservés.