



SANTÉ FÉMININE — ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

Déborah Gaillard – Consultante RSE spécialisée en santé féminine
deborah@naturosee.com
06 64 77 24 77
www.naturosee.com

Sommaire

- Présentation
- La santé féminine
- Le rôle des entreprises
- Les interventions proposées



Présentation

Je suis consultante RSE et biologiste spécialisée en **santé féminine**.

J'ai fondé **Naturosée** afin d'accompagner **les entreprises à prendre soin de la santé des femmes** tout au long de leur parcours professionnel.

Diplômée d'une licence de biologie, d'un Master à AgroParisTech et de l'Institut de Formation en Fertilité.

Engagée au sein de la Fondation pour la Recherche sur l'Endométriose et du collectif Femmes de Santé.





Santé féminine : de quoi parle-t'on ?

La vie d'une femme est rythmée en partie par ses cycles et certains **moments de vie clefs** tels que la puberté, la prise ou arrêt d'une contraception hormonale, la grossesse, le post partum ou encore la ménopause.

L'infertilité peut être causée par des **dérèglements hormonaux** ou des pathologies telles que l'endométriose ou le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK).

Des pathologies plus ou moins sévères :

- Syndrome prémenstruel (SPM),
- Dysménorrhées (règles douloureuses)
- Endométriose
- Syndrome des Ovaires Polykystiques (SOPK)
- Infertilité
- Dépression
- Symptômes de la péri-ménopause
- Ostéoporose
- Cancer du sein
- Etc.



L'ensemble de ces moments clefs sont généralement vécus au cours de leurs parcours professionnels en entreprise

1

Cycles menstruels

Déséquilibres hormonaux potentiels (endométriose, SOPK, SPM)

2

Fertilité et grossesse

Parcours PMA, adaptation au travail pendant la grossesse

3

Post-partum

Retour au travail, conciliation vie professionnelle/personnelle, allaitement

4

Pré-ménopause et ménopause

5 à 10 ans de transition, impacts sur la vie professionnelle



Santé féminine : chiffres et constat

**10 % des femmes sont touchées
par l'endométriose**

**5 à 10 % des femmes possèdent
le syndrome des ovaires
polykystiques (SOPK)**

**15 à 20 % des grossesses se
terminent par une fausse
couche**

**100 % des femmes seront
ménopausées.**

Quand la santé mentale est directement impactée

Une récente étude confirme que **l'endométriose augmente le risque d'état dépressif** (de 3,61 fois), le risque **d'anxiété** (de 2,61 fois).

D'après une étude parue en 2017, **plus de 40 % des femmes en PMA « présentent des troubles psychiatriques de types anxieux ou dépressifs ».**

Près de **40 % des femmes ménopausées déclarent une altération de leur santé mentale**, notamment anxiété et dépression.

A woman with long dark hair is sitting at a white desk, writing in a notebook with a pen. A silver laptop is open in front of her, and a white mouse is visible. The background is a soft, out-of-focus light color.

Des impacts majeurs sur leur qualité de vie personnelle mais aussi professionnelle

- **84 %** des femmes en parcours de Procréation Médicalement Assistée (**PMA**) estiment que celui-ci entraîne des répercussions sur leur vie professionnelle (*absences régulières, traitements hormonaux, angoisse, etc.*)
- **65 %** des femmes atteintes **d'endométriose** reconnaissent un impact négatif sur leur travail (*douleurs, inconfort digestif, absence, infertilité, etc.*)
- **72 %** des femmes atteintes du **syndrome des ovaires polykystiques** déclarent que cela affecte négativement la qualité de leur travail (*troubles de l'humeur, fatigue, infertilité, gênes physiques : pilosité, prise de poids, acné, etc.*)
- **2 fois plus de discriminations** au travail à l'encontre des **femmes enceintes**
- **20 %** des femmes ménopausées estiment que les symptômes de la ménopause **amplifient les obstacles** qu'elles rencontrent déjà dans leur vie professionnelle en raison de leur âge, et **21 %** prennent des **arrêts de travail** de plusieurs jours consécutifs à cause des troubles liés (*bouffées de chaleur, sautes d'humeur, fatigue, absence, etc.*)



Santé féminine : un coût important finalement répercuté sur l'entreprise

- Arrêts de travail répétitifs
- Baisse de motivation
- Crainte du jugement et du regard des collègues
- Absences régulières (rendez-vous médicaux)

FOCUS SUR L'ENDOMETRIOSE

La perte de temps de travail liée à l'endométriose est estimée à **11 heures** par femme et **par semaine**, une perte qui englobe l'absentéisme mais aussi le présentéisme en raison d'une **efficacité réduite** au travail.

Au global, le coût de l'endométriose et de ses conséquences s'établit à **20 000 dollars par femme et par an**, 84% de ce coût étant dû à la **perte de productivité** au travail.

A woman with long dark hair is sitting in a white ergonomic chair at a white desk. She is looking down, possibly at a laptop or documents. The room is bright, with natural light coming from a window on the right. On the left, there are three potted plants with long green leaves on a white shelf. A desk lamp is visible behind her. On the desk, there are stacks of papers or magazines. The overall atmosphere is calm and professional.

**QUEL RÔLE PEUT AVOIR
L'ENTREPRISE POUR ACCOMPAGNER
LES FEMMES DANS CET ÉQUILIBRE
VIE PERSO/VIE PRO ?**

Le rôle de l'entreprise,

Actrice du changement en proposant un cadre de travail qui vient soutenir et accompagner les femmes dans leur parcours de vie.

COMMENT L'ENTREPRISE PEUT-ELLE REMPLIR CE RÔLE ?



Sensibilisation :

Informer l'ensemble des équipes, et lever les freins pour plus de bienveillance
Former les femmes pour être actrices de leur santé



Plan d'action :

Mettre en place des **actions concrètes** pour soutenir et accompagner les femmes.

Exemple : écoute et suivi avec des professionnels de santé, documents d'informations, produits hygiéniques à disposition, télétravail, congés parentaux (cf Charte de la Parentalité), etc.



Gouvernance :

Ancrer les enjeux de santé féminine dans la **politique de bien-être au travail ou RSE**

Quelle position des instances ?

Des lois encadrent actuellement **certains droits pour les femmes** tels que le congé maternité, les conditions de travail adaptées à la grossesse, le congé pour fausse couche ou encore les congés pour rendez-vous médicaux (PMA).

Depuis 2010, le code du travail stipule que l'employeur doit prendre « **les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs** »

Les **Institutions Représentatives du Personnel** prennent également position pour une meilleure prise en charge de la santé des femmes.



Exemples de recommandations du Rapport du Sénat sur la santé des femmes au travail (2023)

Recommandation n° 12 : Encourager l'accès de toutes les femmes aux services de prévention et de santé au travail dans le cadre de leur parcours professionnel.

Recommandation n° 18 : Assurer une meilleure communication des employeurs auprès des femmes enceintes sur l'ensemble de leurs droits pendant la grossesse.

Recommandation n° 20 : Mettre en place une stratégie nationale de lutte contre l'infertilité avec un volet « travail », renforçant notamment le rôle de la médecine du travail dans la diffusion d'information sur la prévention de l'infertilité.

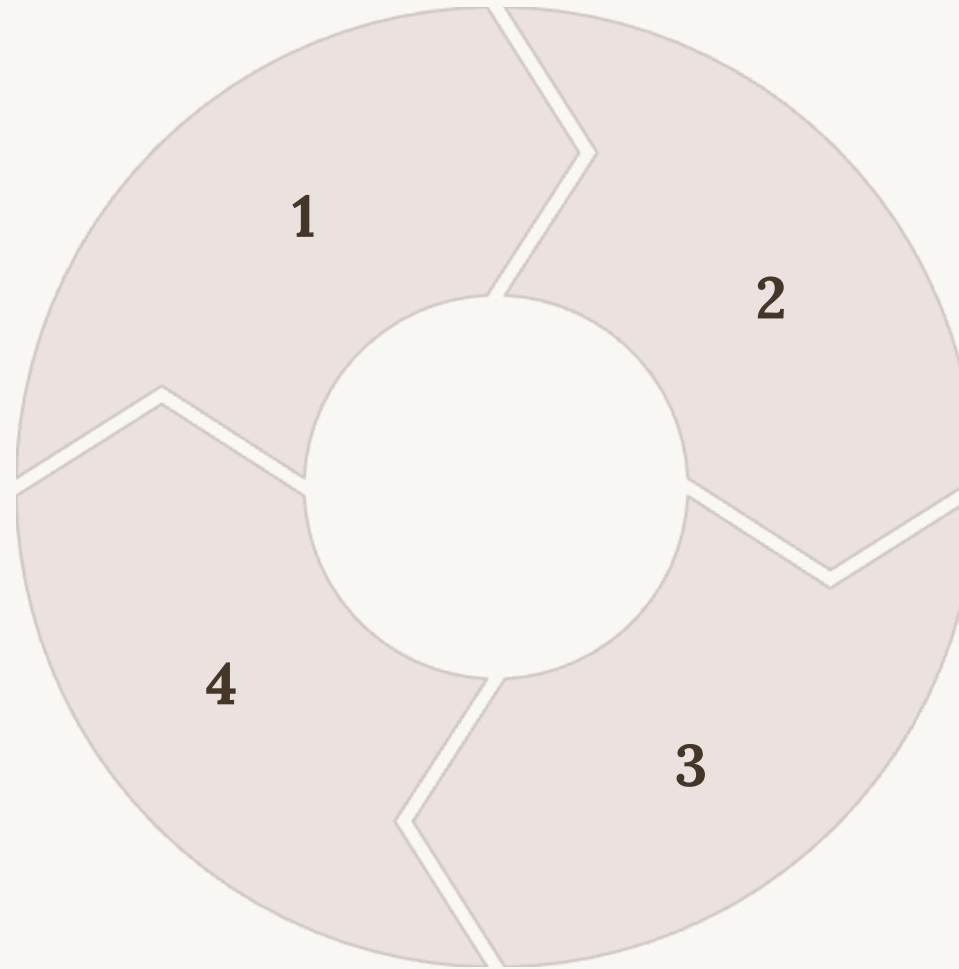
Quels bénéfices pour les entreprises qui s'engagent ?

Productivité accrue

- Réduction de l'absentéisme et meilleur productivité (de 17 % en moyenne¹)
- Considération de l'équilibre vie professionnel/personnel

ROI positif

- Retour sur investissement allant jusqu'à 400 %²
- L'absentéisme pour raison de santé affiche une réduction allant jusqu'à 50 %²



Attractivité renforcée

- Politique RH attractive pour les talents féminins
- Rétention des talents et diminution du taux de turn over (jusqu'à 59 %¹)

Intégration dans la politique RSE ou QVT

- Soutien des engagements RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et/ou QVT (Qualité de Vie au Travail)
- Valorisation et communication envers les parties prenantes internes mais aussi externes



LES INTERVENTIONS PROPOSÉES PAR NATUROSÉE

1

Actions de sensibilisation : ateliers, webinaires, kit de communication

2

Formation des équipes (collaborateurs, managers, RH, RSE, Diversité & Inclusion)

3

Développement d'une politique de santé féminine intégrée à la politique RSE

NATUROSÉE

Accompagner la santé féminine



1. Actions de sensibilisation

- **Objectifs : informer et sensibiliser les salariés sur une thématique précise.**
- **Formats : Via des webinaires, ateliers, kit de sensibilisation, guide à télécharger, affiches dans les locaux, mails, etc.**

Kit de sensibilisation

Choix des formats et supports de communication adaptés, et des sujets sur lesquels communiquer

Création

Création des supports de communication, et validation du contenu

Déploiement

Diffusion auprès des salariés, et promotion des actions en cours ou à venir

Zoom sur les ateliers & webinaires

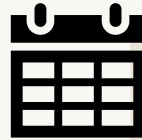
ATELIERS & WEBINAIRES DE SENSIBILISATION

Format (à définir) :

- Atelier = en présentiel
- Webinaire = en ligne
- Rythme : ponctuel ou régulier
- Participation anonyme (si à distance)

Thématiques :

- Sujets à définir avec l'entreprise -en fonction des moments forts de l'année



CALENDRIER ANNUEL DES TEMPS FORTS POSSIBLES POUR ANIMER UN ATELIER :

- 4 février : journée mondiale contre le cancer
- 8 mars : journée internationale des droits des femmes
- 28 mars : journée mondiale contre l'endométriose
- 7 avril : journée mondiale de la santé
- 28 avril : journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail
- 12 mai : journée internationale de la santé
- 28 mai : journée mondiale de l'hygiène menstruelle
- 11 juin : journée mondiale du bien-être
- 15 au 19 juin : semaine de la qualité de vie au travail (QVT)
- Octobre Rose : mois cancer du sein & santé de la femme
- 10 octobre : journée mondiale de la santé mentale
- 16 octobre : journée mondiale de l'alimentation
- 18 octobre : journée mondiale de la ménopause
- 3 décembre 2026 : Journée internationale des personnes handicapées (ex maladies invisibles, endométriose, SOPK)



Exemples d'ateliers ou webinaires

LES GÉNÉRALISTES

- Les enjeux de santé des femmes au travail : briser les tabous, quelles actions possibles ?
 - Santé des femmes : **quel impact au quotidien et au travail ?**

LES SPÉCIFIQUES

- Gérer les **pathologies hormonales** en entreprise (SOPK, SPM, endométriose...)
 - Optimiser sa **fertilité** (et accompagner les parcours PMA, fausses couches)
- Vivre sa **grossesse** sereinement jusqu'à l'**accouchement** (nausées et autres maux)
 - Préparer la reprise après un **congé maternité** et vivre un **post partum** serein
 - Concilier **péri-ménopause** et **ménopause** en entreprise



2. Formation des équipes (RH, Diversité & Inclusion, managers, etc.)

OBJECTIFS :

- **Former les équipes afin de comprendre les enjeux de santé spécifiques aux femmes.**
- **Développer une posture managériale adaptée et favoriser l'inclusion.**
- **Rédiger des feuilles des route des actions à déployer.**

FORMAT :

A distance ou en présentiel

Formation Qualiopi possible, si demande de financement via un OPCO



3. Développement d'une politique de santé féminine intégrée à la politique RSE ou QVT de l'entreprise

Sur la base des actions déjà en place :

Diagnostic

Identification des besoins de l'entreprise, benchmark des bonnes pratiques

Plan d'action

Sélection d'actions à mettre en place en concertation avec les salariés et organes de gouvernance

Déploiement

Mise en œuvre des actions et intégration dans la politique RSE ou QVT au global

Que font les entreprises qui s'engagent ?



Communauté Materni'Team :
Espace d'échange et de dialogue, pour les hommes et les femmes, avant- pendant et après la maternité.

Politique Santé des femmes :
Sensibilisation (conférence, newsletter), formation des managers, gamification, protection hygiénique à disposition, charte des bonnes pratiques



Programme We Care :
Pour sensibiliser en interne à la santé, la parentalité et les violences.

Manifeste Shodo « Shororité »
Formations, sensibilisation, congés avantageux (annuels, naissance, menstruels)



Les références clients



In Extenso
Experts-Comptables



Taux moyen de satisfaction des ateliers et webinaires : 4,7/5

Ecosystème et ressources à disposition

Mise à disposition de ressources alliant parfaitement les enjeux de santé naturelle et de bonnes pratiques RSE.

