

ORGANISATION ET MANAGEMENT
 GRH

Endométriose, un enjeu de qualité de vie au travail

L'impact de l'endométriose, maladie inflammatoire chronique qui touche plus d'une femme sur dix, ne peut plus être ignoré dans le champ social et médico-social très féminisé. Alors, par quoi commencer pour soutenir les salariées concernées et, au-delà, acculturer les organisations ?

Problèmes de concentration, fatigue chronique, anxiété, fortes douleurs au moment des règles, difficultés à maintenir une posture de façon prolongée... Les symptômes de l'endométriose, maladie chronique inflammatoire qui touche une à deux personnes menstruées sur dix, sont nombreux. 65% d'entre elles déclarent même subir un impact négatif sur leur vie professionnelle, avec des arrêts maladie récurrents^[1]. Pourtant, trop souvent, « les managers ne savent pas quoi faire ou comment en parler face à une salariée en difficulté », décrit Samantha Ducroquet, chargée de mission pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). On reste bloqué sur une approche du type : « Tu es malade, tu t'arrêtes. » Or, des solutions existent pour soutenir les personnels.

Anticipation obligatoire

D'abord, il est nécessaire d'anticiper, en repérant les situations qui posent des difficultés. Un terrain sur lequel les managers



65% des salariées touchées par l'endométriose déclarent subir un impact négatif dans leur vie professionnelle, avec des arrêts maladie récurrents.

de proximité ont un rôle à jouer, indique Samantha Ducroquet : « Difficultés à se concentrer, à mémoriser... Il faut être sensible à ces signaux d'alerte et y répondre par du management. » Sans pour autant être intrusif ou adopter un discours médicalisé. Pour cela, mieux vaut ouvrir le dialogue par des questions ouvertes. Exemple : « As-tu perçu une difficulté dans la réalisation de telle tâche ? », suggère Samantha Ducroquet.

Certains cas peuvent faire l'objet de préconisations de la

médecine du travail, comme des demandes d'aménagements de poste ou de mi-temps thérapeutiques. « Contractuellement, l'employeur n'est pas obligé de les suivre. Mais si la salariée a un accident du travail, il en sera responsable. Mieux vaut les prendre en compte ! », conseille Zaïna Abdool Raman, directrice juridique de l'organisme de formation et de consulting Conseil CE.

Vers un diagnostic collectif

Au-delà, les organisations ont tout à gagner à accompagner l'acculturation des équipes, en privilégiant une approche « collective et organisationnelle », conseille l'Anact. La clé pour la présidente de la Fondation pour la recherche sur l'endométriose, Valérie Desplanches : modéliser un « parcours patientes » pour évaluer le cadre de travail et l'aménagement des locaux. Le recours au télétravail pourrait-il être plus flexible ? L'accès aux sanitaires facilité ? Pourrait-on envisager des points

d'eau, des distributeurs de protections hygiéniques ? Une salle de repos ? Une mutuelle d'entreprise qui couvre mieux ce type de pathologies ?... Pour hiérarchiser ces priorités, questionner le personnel sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) peut s'avérer précieux, en portant « une attention particulière à tout ce qui n'est pas explicité : une personne qui demande une salle de repos n'est pas forcément fainéante, mais peut ressentir le besoin de s'allonger le temps d'une crise », illustre l'association EndoFrance^[2].

Travail de sensibilisation

À l'issue, les structures peuvent élaborer « une charte avec un groupe de travail volontaire pour que les mesures viennent des salariés », propose Zaïna Abdool Raman. Celles dotées d'un comité social et économique pourront privilégier l'élaboration d'un accord d'entreprise sur la QVCT, incluant le sujet. Autres actions possibles : la diffusion aux nouveaux salariés d'une charte d'accueil sur l'endométriose ou de fiches d'information, la nomination d'un « ambassadeur diversité » ou encore la formation des managers par des associations spécialisées. De quoi faire « évoluer le regard de chacun sur l'endométriose et sur le handicap invisible qu'elle peut constituer », conclut EndoFrance.

Maïa Courtois

L'exemple de GE Healthcare

Une salariée sur dix du groupe GE Healthcare, entreprise du secteur médical, se déclare atteinte d'endométriose, a révélé une enquête interne menée en 2023. Mais 60% d'entre elles n'en ont pas parlé à leur responsable et 89% s'obligent à travailler malgré la douleur. Pour les soutenir, la direction des ressources humaines a mis en place un groupe de travail de quinze personnes, en lien avec la Fondation pour la recherche sur l'endométriose. Lequel a fait remonter plusieurs besoins : augmentation du télétravail, réaménagement des toilettes, réflexion sur un changement de mutuelle d'entreprise... D'ici 2025, une salle de repos dédiée sera créée et des formations pour les managers mises en place.

[1] Endométriose au travail, enquête du CEET, sur www.ceet.cnam.fr

[2] Livre blanc. Endométriose et emploi, sur www.endofrance.org