

COACHING-HAPPYME

Peggy Espallier — Coach Holistique & Ménopause

ÉTUDE D'IMPACT PROFESSIONNEL

LES ATTEINTES DE LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL EN SUISSE

Données chiffrées et qualitatives — Février 2026

Éditorial

En Suisse, la santé des femmes au travail constitue un enjeu économique et sociétal majeur, encore largement sous-évalué. Ménopause, burn-out, endométriose, cycles menstruels invalidants : ces réalités biologiques touchent des millions de femmes actives et génèrent des coûts considérables pour les entreprises et la collectivité. Cette étude compile les données les plus récentes disponibles afin d'outiller les employées, les RH et les décideurs dans une démarche de prévention et d'accompagnement.

1. Contexte et enjeux démographiques

La population active féminine suisse a connu une transformation profonde au cours des trois dernières décennies. Le taux d'activité des femmes est passé de 53,4 % en 1991 à 75,6 % en 2020 (Office fédéral de la statistique). Cette féminisation croissante du marché du travail contraste avec une prise en compte encore insuffisante des spécificités biologiques féminines dans l'organisation des entreprises.

75,6 %

Taux d'activité des femmes en Suisse en 2020 (OFS)

1,8 million

Population féminine de plus de 50 ans en Suisse (2021)

**2,2
millions**

Femmes concernées par la ménopause en Suisse

Le groupe démographique qui croît le plus rapidement dans la population active est celui des femmes de plus de 45 ans. Celles-ci atteignent souvent le sommet de leur carrière au moment précis où les atteintes de santé spécifiques au genre (ménopause, pathologies hormonales, surcharge mentale) peuvent fragiliser leur parcours professionnel.

La pénurie actuelle de personnel qualifié en Suisse rend encore plus critique la perte de ces talents féminins expérimentés. Ne pas prendre en compte leurs besoins spécifiques représente une perte nette pour l'économie nationale.

2. La ménopause : premier facteur d'impact professionnel

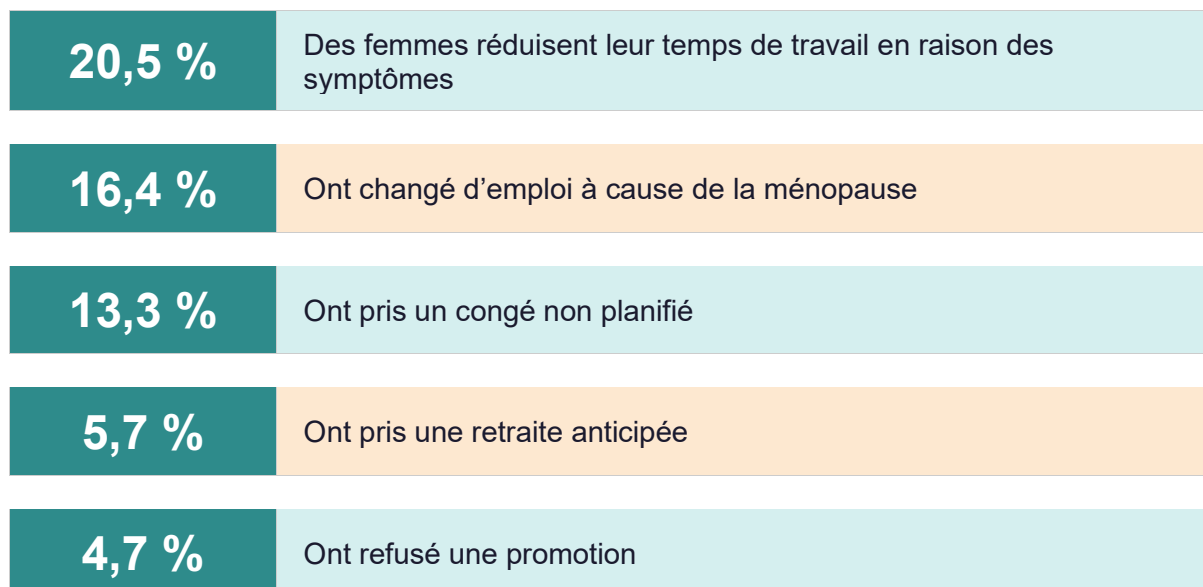
2.1 Ampleur du phénomène

La ménopause survient en moyenne à 51 ans et peut s'accompagner de plus de 30 symptômes différents, dont les bouffées de chaleur, les troubles du sommeil, le « brouillard mental » et les épisodes dépressifs. La période de périménopause peut débuter jusqu'à dix ans avant l'arrêt des règles, soit dès 40-45 ans, et durer en moyenne 8 ans.

Symptôme	Prévalence (enquête suisse 2023-2025)
Troubles du sommeil	92 % des répondantes
Épuisement physique et mental	91 %
Irritabilité	89 %
Épisodes dépressifs	83 %
Bouffées de chaleur / transpiration	81 %
Difficultés de concentration au travail	66 %
Stress accru et confiance en soi diminuée	50 %
Fatigue persistante (enquête 2025)	71 %

2.2 Conséquences sur la carrière

La première enquête suisse sur la ménopause au travail (projet Meno-Support Suisse, 2 259 participantes) dévoile des résultats alarmants quant aux arbitrages professionnels que les femmes sont contraintes d'effectuer :



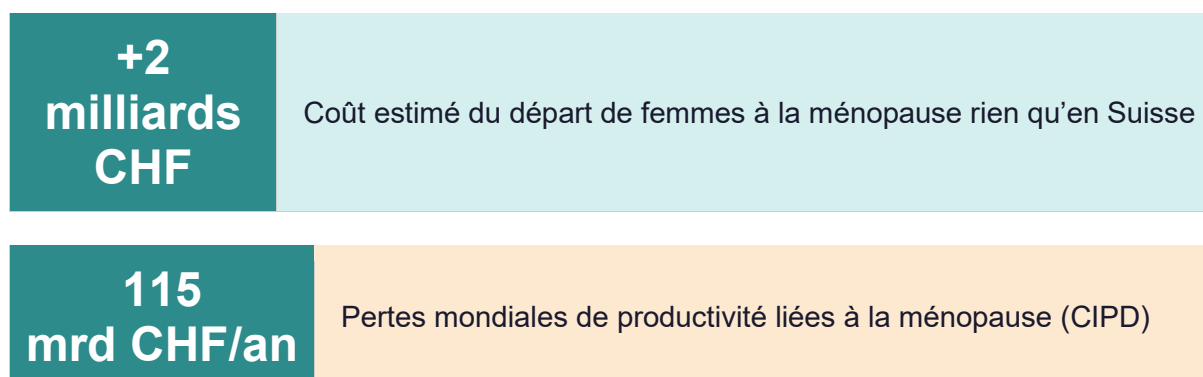
Globalement, jusqu'à **15 % des femmes ménopausées mettent fin à leur carrière** professionnelle, et jusqu'à 30 % supplémentaires réduisent leur temps de travail. Ce double phénomène entraîne une perte massive de compétences, particulièrement critique pour les postes de direction.

Témoignage représentatif

« Je tiens bon dans mon emploi actuel, surtout pour ne pas me faire remarquer à cause de mes performances diminuées. Parce que je n'ai pas l'énergie pour chercher un nouveau travail. » — Participante à l'étude Meno-Support Suisse

2.3 Coût économique

Les coûts générés par la ménopause au travail sont considérables, et encore largement sous-estimés par les employeurs suisses :



**50 % du
salaire
annuel**

Coût minimal du remplacement d'une collaboratrice démissionnaire

Ces chiffres soulignent un paradoxe : investir dans la santé des femmes de 45-55 ans est non seulement une question d'équité mais aussi une décision économiquement rationnelle pour toute organisation.

2.4 La dimension invisible : stigmatisation et silence

59 % des femmes interrogées déclarent se sentir moins sûres d'elles qu'auparavant, et 48 % expriment des inquiétudes quant à l'évaluation de leur travail. Ce silence organisationnel a des effets dévastateurs :

- Un tiers des femmes n'évoquent jamais la ménopause sur leur lieu de travail
- 35 % n'en parlent que très rarement
- Plus de 57 % estiment que leur employeur ne propose pas d'environnement de soutien adapté
- 68 % des femmes suisses en ménopause souffrent de « brouillard mental »

La Suisse alémanique présente un profil particulièrement préoccupant : les femmes y rapportent une pression au travail plus intense que leurs homologues romandes, où le sujet est abordé plus ouvertement.

3. Burn-out et épuisement professionnel : une surexposition féminine

3.1 Les chiffres du stress en Suisse

Selon le Job Stress Index de Promotion Santé Suisse, le stress professionnel constitue une épidémie silencieuse :

42,4 %

Des travailleurs suisses se disent souvent ou très souvent stressés (Travail Suisse)

17 %

De la population suisse déclare avoir déjà subi un burn-out

**7,6 mrd
CHF**

Coût annuel du stress professionnel pour l'économie suisse

30,3 %

Part de travailleurs émotionnellement épuisés en 2022 (dépassant pour la 1ère fois 30 %)

3.2 Une surexposition féminine structurelle

Les femmes présentent systématiquement des taux de burn-out supérieurs à ceux des hommes. L'enquête SSR « Comment va la Suisse ? » révèle que 18,7 % des femmes ont déjà été victimes d'un burn-out contre 14,8 % des hommes. Plusieurs facteurs structurels expliquent cet écart :

- Surreprésentation dans les secteurs de santé et des soins, réputés pour leurs conditions de travail difficiles
- Double charge de travail professionnel et domestique (« charge mentale »)
- Moindres revenus — les femmes gagnent en moyenne 18 % de moins que les hommes pour des performances équivalentes (Bureau fédéral de l'égalité, 2023)
- Moindre accès aux postes de responsabilité et sentiment de sous-valorisation

Indicateur	Donnée
Burn-out chez les femmes	18,7 % (vs 14,8 % chez les hommes)
Écart salarial médian	18 % de moins pour les femmes
Femmes dans les conseils d'administration	33 % seulement
Femmes cadres supérieures	23 % seulement
Femmes dans les équipes de direction	17 % seulement

4. Pathologies gynécologiques et cycles menstruels

4.1 L'endométriose : une pathologie chronique sous-dépiquée

L'endométriose touche environ 10 % des femmes en âge de procréer. En Suisse, des centres spécialisés existent au CHUV et aux HUG, mais le délai de diagnostic reste problématique, estimé entre 7 et 10 ans après l'apparition des premiers symptômes. Cette pathologie est la première cause d'infertilité féminine et peut provoquer des douleurs quotidiennes sévères touchant le bassin, le système digestif et les membres inférieurs.

Une étude sociologique (Romerio, 2020) montre que les douleurs pelvi-périnéales sont très intenses pour 86 % des femmes atteintes, avec des répercussions directes sur leur capacité de travail. En Suisse, aucun congé spécifique n'est prévu : une femme incapable de travailler en raison de ses règles ou de son endométriose doit recourir au congé maladie standard, au risque d'être perçue négativement par son employeur.

4.2 Cycles menstruels et vie professionnelle

Le droit suisse ne prévoit aucun congé menstruel, contrairement à plusieurs pays asiatiques. Pour de nombreuses femmes, les règles entraînent une baisse d'énergie, une hypersensibilité et des douleurs pouvant justifier un arrêt de travail. Recourir au congé maladie mensuel expose à la stigmatisation, encourageant ainsi une forme de « présentisme » délétère.

Le concept des 3M au travail

Ménopause + Maternité + Menstruations : ces trois réalités biologiques féminines constituent des freins invisibles à la progression professionnelle, qualifiées de « désespoir des 3M » par des expertes en économie du travail.

5. Impact global sur les carrières et l'égalité professionnelle

L'accumulation de ces atteintes de santé se traduit par des effets durables sur les trajectoires professionnelles féminines :

- Stagnation ou abandon de carrière au moment de la période de plus forte expertise
- Refus de promotions ou de postes de direction par peur de ne pas gérer la charge
- Temps partiel subi, entraînant des conséquences sur la retraite future
- Pénalisation salariale cumulative liée aux absences et à la réduction du temps de travail

La sous-représentation des femmes dans les postes de direction n'est pas uniquement le fruit de biais culturels : elle est également le résultat de parcours de santé non accompagnés. Les entreprises suisses perdent ainsi des profils à fort potentiel à des moments-clés de leur carrière.

6. Recommandations opérationnelles

Pour les employeurs et les RH

- Former et sensibiliser les managers — demandé par 65 % des femmes concernées
- Instaurer une communication ouverte et déstigmatisée — prioritaire pour 62 %
- Améliorer l'accès à l'information sur la santé féminine — souhaité par 60 %
- Proposer des aménagements du temps de travail : télétravail, pauses flexibles, horaires adaptés
- Créer des espaces de parole sécurisés, sans risque de représailles ni de jugement
- Mettre en place des politiques de remplacement de vêtements de travail adaptés (production)

Pour les collaboratrices

- S'informer sur les phases de périménopause et ménopause afin d'anticiper et non subir
- Consulter un médecin ou un spécialiste dès l'apparition des premiers symptômes
- Recourir à un accompagnement de coaching holistique pour renforcer les ressources personnelles
- Ne pas renoncer à une ambition professionnelle sans avoir exploré les solutions disponibles

Pour la collectivité et les pouvoirs publics

- Légiférer sur la reconnaissance des pathologies menstruelles invalidantes (endométriose)
- Intégrer la santé féminine dans les politiques de santé au travail et les stratégies RH cantonales
- Financer des recherches longitudinales sur l'impact de la ménopause et des cycles sur la productivité

Conclusion

La santé des femmes au travail n'est pas une question marginale : c'est un enjeu économique chiffré en milliards, un enjeu d'égalité professionnelle, et avant tout un enjeu humain. En Suisse, les données montrent que des millions de femmes traversent seules des épreuves de santé qui affectent leur confiance, leurs performances et leur carrière. L'accompagnement spécialisé, la sensibilisation des organisations et des politiques publiques adaptées constituent les trois piliers d'une réponse à la hauteur de cet enjeu.

Sources et références

Office fédéral de la statistique (OFS) — Taux d'activité féminin 1991-2020

Projet Meno-Support Suisse / Dr. Joëlle Zingraff / The Women Circle — Enquête 2023 et 2025 (n=2 259)

RTS, La Matinale — Décembre 2025 : interview Aurore Müller-Gaudard, CEO Gaudard Énergies

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD/CIDP) — Étude 2020, Royaume-Uni

HRToday.ch — Travail et ménopause, janvier 2024

Bureau fédéral de l'égalité — Rapport 2023 sur l'écart salarial

Equileap — Étude internationale 2023 sur l'équité en entreprise

Promotion Santé Suisse — Job Stress Index 2014-2022

Travail Suisse — Enquête sur le burn-out, 2025

Unisanté / Catherine Vasey / RTS 19h30 — Décembre 2025

Romerio A. (2020) — Étude sociologique sur l'endométriose et la vie professionnelle

Sénat français (2023) — Rapport « Santé des femmes au travail »

Watson.ch, Femina.ch, TDG.ch, Watson.ch — Articles 2022-2025

— *Peggy Espallier | Coaching-HappyMe | Coach Holistique & Ménopause certifiée* —