



# JE dis PRÉVENTION !

N°4

Spécial femmes



**DOSSIER**

## Santé des femmes au travail De l'invisible à la prévention partagée

### Focus

Endométriose et travail :  
comprendre l'impact fonctionnel

### Paroles d'expertes

Santé des femmes au travail : prendre  
en compte une réalité souvent ignorée

SE PROTÉGER C'EST IMPORTANT  
MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT



PRODUITS CHIMIQUES:  
PORTEZ DES EPI ADAPTÉS

**OPPBTP**



preventionbtp.fr





David VELDWACHTER  
Président du SPSTG

## Le Mot du Président

### **Santé des femmes au travail, de l'invisible à la prévention partagée**

Être Président du SPSTG m'amène régulièrement à entendre des réalités de travail que l'on ne perçoit pas toujours.

Le mois de mars a été pour moi l'occasion d'aller plus loin sur un sujet que je connaissais mal : ce que vivent les femmes dans leur vie professionnelle.

On parle souvent de leurs spécificités.

En réalité, il s'agit simplement de leur physiologie, de leur santé, de la maternité, de la maladie, de la fatigue, de la charge familiale, et de toutes ces contraintes qui existent, qu'on le veuille ou non, et avec lesquelles elles doivent continuer à travailler.

J'ai souhaité comprendre concrètement.

Des salariées ont accepté de me parler de leur quotidien, sans détour.

Elles ont évoqué les douleurs invisibles, les traitements, les périodes de fragilité, l'équilibre difficile entre responsabilités professionnelles et personnelles, et surtout cette volonté de rester à la hauteur, malgré tout.

Je veux les remercier pour cette parole sincère.

Elle oblige à regarder le travail autrement.

En tant que chef d'entreprise, je reste profondément attaché à l'exigence et à la performance.

Mais l'exigence ne peut pas ignorer la réalité.

Une organisation solide n'est pas celle qui fait comme si tout était simple, c'est celle qui est capable de voir les difficultés, de les comprendre et d'y apporter des réponses.

Consacrer ce numéro à la santé des femmes aux travail n'est pas une démarche symbolique. C'est une démarche de responsabilité car mieux comprendre ces situations, c'est se donner les moyens d'organiser le travail avec plus de justesse, de préserver l'engagement dans la durée et de garantir que chacun puisse contribuer à la performance collective. L'efficacité d'une organisation repose sur sa capacité à concilier réalité individuelle, responsabilité et exigence..

## Sommaire

### 4 Réalités du travail

- ▶ Le travail est-il vraiment neutre ?

### 5 Dossier Spécial : Comprendre les réalités pour mieux organiser

- ▶ Le corps au travail
- ▶ Neutralité apparente : quand l'organisation produit des écarts
- ▶ Organisation du travail et charge mentale

### 10 Focus Médical

- ▶ Endométriose et travail : droits, recours et solutions
- ▶ l'engagement d'EndoAmazones

### 14 Paroles d'expertes

- ▶ Santé des femmes au travail : prendre en compte une réalité invisible.
- ▶ L'alimentation est notre premier médicament

### 18 Retour d'expérience/Témoignage

- ▶ Réalités professionnelles

### 21 Boîte à outils

- ▶ S'informer, être accompagnée, trouver du soutien



## Le travail est-il vraiment neutre ?

Le monde du travail est souvent présenté comme un espace neutre, fondé sur les compétences et la performance. Pourtant, les données scientifiques et statistiques pointent des écarts entre les conditions de travail des femmes et celles des hommes. Les femmes ne sont pas exposées aux mêmes risques ni aux mêmes contraintes. Le « salarié standard » n'existe pas.

## Des inégalités mesurables

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent la première cause de maladies professionnelles. Selon les données de la Dares et de Santé publique France, près de 60 % des femmes de 18 à 64 ans déclarent des douleurs du dos ou des membres supérieurs, contre environ 51 % des hommes. Ces pathologies — lombalgies, tendinites, syndrome du canal carpien — touchent particulièrement les secteurs à forte concentration féminine : aide à la personne, grande distribution, nettoyage industriel, métiers administratifs. Ces emplois cumulent gestes répétitifs, postures contraignantes et faible reconnaissance de la pénibilité.

Parmi les enjeux spécifiques figure l'endométriose. Douleurs pelviennes chroniques, fatigue intense, troubles digestifs : ces symptômes peuvent avoir un impact significatif sur la vie professionnelle. Pourtant, la pathologie reste peu intégrée dans les politiques de santé au travail. Selon le ministère de la Santé et l'Organisation mondiale de la santé, la maladie touche environ 1 femme sur 10 en âge de procréer, soit 1,5 à 2,5 millions de femmes en France. La santé mentale révèle également des écarts. Les femmes déclarent plus fréquemment des situations de tension ou de détresse psychologique au travail (Dares). Elles sont aussi surreprésentées dans les arrêts liés aux risques psychosociaux, un phénomène documenté par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

## Une organisation historiquement pensée au masculin

Les normes qui structurent le travail — horaires, critères de pénibilité, équipements ergonomiques — ont longtemps été élaborées à partir d'un référentiel masculin. Cette conception peut conduire à sous-estimer certains risques pour les femmes, qu'il s'agisse de morphologie, de cycle biologique ou de parcours professionnels plus fragmentés.

À ces facteurs s'ajoute la charge mentale. Selon l'INSEE, les femmes consacrent en moyenne 3 h 26 par jour aux tâches domestiques, contre 2 heures pour les hommes. Cette responsabilité cognitive, qui ne s'interrompt pas pendant le temps de travail, contribue à un épuisement diffus et complique la récupération. Elle éclaire en partie les écarts observés en matière de santé psychique.

## Vers une prévention différenciée

Pour l'Anact, intégrer une approche sexuée de la prévention — tenant compte des différences biologiques et sociales — devrait devenir systématique dans les diagnostics de santé au travail. L'objectif n'est pas de pathologiser les femmes, mais d'adapter les environnements professionnels à la diversité réelle des salariés.

Reconnaître que le travail n'est pas neutre relève d'un enjeu de santé publique. Adapter les postes, revoir les référentiels de pénibilité, former les managers et améliorer l'accès aux soins, notamment dans les territoires comme la Guyane, constitue une condition d'égalité professionnelle autant que de performance collective.



Sources : DARES, Santé publique France, Anact, INSEE, Ministère de la Santé (France), OMS, INSERM, EndoFrance, ORS Guyane (2023), France-Guyane (2023).

## Comprendre les réalités pour mieux organiser

### LE CORPS DES FEMMES AU TRAVAIL : CONTRAINTES PHYSIOLOGIQUES ET IMPACTS PROFESSIONNELS

*Le monde du travail reste largement organisé autour d'un modèle « standard » masculin. Pourtant, les femmes vivent des réalités physiologiques qui influencent leur présence, leur énergie et leur performance au travail. Règles douloureuses, fatigue cyclique, grossesse ou ménopause ne sont pas des obstacles individuels : ce sont des facteurs à intégrer dans l'organisation professionnelle.*

#### Règles douloureuses et fatigue cyclique

Jusqu'à **20 % des femmes** en âge de travailler déclarent des règles très douloureuses (Inserm, EndoFrance). La fatigue cyclique, liée aux variations hormonales, peut affecter vigilance, concentration et motivation. Dans des métiers physiques ou à forte exigence cognitive, ces fluctuations ont un impact concret sur la productivité et le bien-être.

#### Grossesse et post-partum

La grossesse modifie la physiologie : limitations physiques, douleurs lombaires, modifications hormonales. Après l'accouchement, la fatigue, les rendez-vous médicaux et l'allaitement prolongent la nécessité d'aménagements. Les entreprises qui adaptent les postes, horaires ou permettent le télétravail constatent une meilleure continuité professionnelle et moins de stress (DARES, Ministère de la Santé).



#### ○ Périménopause et ménopause

Les symptômes liés à la ménopause — bouffées de chaleur, troubles du sommeil, irritabilité — débutent en moyenne à **45 ans** et peuvent durer plusieurs années (INSEE, Inserm). Dans un environnement de travail exigeant, ces manifestations physiologiques sont souvent ignorées, entraînant fatigue chronique et baisse de performance.

#### Impact sur le travail et la santé

Ces contraintes physiologiques contribuent à :

- **Une augmentation de l'absentéisme** : règles douloureuses, complications de grossesse, symptômes liés à la ménopause.
- **Une baisse de concentration et performance** : fatigue cyclique et troubles hormonaux.
- **Un accroissement du stress et du mal-être** : cumuler contraintes physiologiques et charge mentale accroît le risque de burn-out.

Adapter les postes, sensibiliser les managers, améliorer les conditions ergonomiques et sanitaires sont donc autant de leviers pour préserver la santé et l'égalité professionnelle.

### Congé menstruel : premières expérimentations

Certaines collectivités et entreprises françaises ont commencé à expérimenter des dispositifs pour accompagner les femmes souffrant de règles douloureuses ou d'endométriose, souvent appelés congé menstruel.



À Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis), les agentes municipales peuvent bénéficier jusqu'à deux jours de congés payés par mois, sur certificat médical ou sous forme d'aménagement en télétravail. D'autres collectivités comme la Métropole de Lyon, Strasbourg ou Arras proposent des dispositifs similaires, avec un ou deux jours d'absence selon les besoins.

Certaines entreprises privées innovent également. La coopérative montpelliéraine La Collective permet un jour d'absence par mois pour les règles douloureuses, sans justificatif médical. Le groupe Carrefour a mis en place un système plus large : jusqu'à 12 jours d'absence par an pour les salariées atteintes d'endométriose, sur certificat médical ou reconnaissance du handicap. D'autres sociétés, comme Louis Design, offrent des jours d'absence rémunérés et planifiés selon l'organisation interne.

**À retenir** : il n'existe pas encore de droit national au congé menstruel en France. Ces initiatives restent expérimentales mais pionnières, visant à reconnaître les contraintes physiologiques des femmes et à améliorer leur bien-être au travail. À l'international, certains pays comme le Japon, la Corée du Sud ou l'Espagne ont déjà inscrit le congé menstruel dans la loi.



### Voix du terrain

#### « La ménopause a chamboulé ma journée de travail »

« J'ai 49 ans et je travaille depuis 25 ans dans la comptabilité. Depuis quelques années, la périménopause a complètement changé mes journées. Les bouffées de chaleur sont fréquentes, souvent au milieu d'une réunion ou devant l'ordinateur, et je me sens souvent épuisée après quelques heures de travail. Mon sommeil est perturbé, je peine à me concentrer le matin. Au début, je ne pouvais pas en parler, ce genre de sujet est encore assez tabou dans le monde du travail. Mes collègues et mon manager ne comprenaient pas ce qui m'arrivait. Sur les conseils

de mon médecin traitant, certifié à l'appui, j'ai finalement osé demander à aménager mes horaires et à travailler ponctuellement depuis la maison pendant mes journées les plus difficiles. Ça m'aide énormément, mais je sais que toutes les entreprises ne sont pas aussi compréhensives et que toutes les femmes ne peuvent pas bénéficier de tels aménagements. »

Sources principales : DARES, Santé publique France, Anact, INSEE, Ministère de la Santé (France), OMS, INSERM, EndoFrance, ORS Guyane (2023), France-Guyane (2023), The Local, RMC/BFM TV, Mutuelle MCF.



## Comprendre les réalités pour une meilleure organisation

### NEUTRALITÉ APPARENTE : QUAND L'ORGANISATION PRODUIT LES ÉCARTS

*Mêmes diplômes, mêmes intitulés de poste, mêmes grilles salariales — et pourtant, des trajectoires qui divergent. Les règles semblent identiques pour toutes et tous. Les résultats, eux, ne le sont pas.*

#### La règle commune ne suffit pas

En 2024, dans le secteur privé français, les femmes gagnent en moyenne 21,8 % de moins que les hommes (INSEE). À temps de travail égal, l'écart reste de 14 %. À poste strictement comparable, il tombe à 3,6 %. Trois mesures du même phénomène : les femmes exercent des métiers moins valorisés, travaillent plus souvent à temps partiel, et à travail égal, leur rémunération demeure inférieure à celle de leurs collègues masculins. La ségrégation professionnelle est un révélateur saisissant : les femmes représentent 42 % des salariés du secteur privé, mais seulement 24 % des 1 % des postes les mieux rémunérés.

#### La maternité, point de bascule

Le moment où les trajectoires se séparent est documenté avec précision : c'est la naissance du premier enfant. Pour les mères, le revenu salarial chute d'environ **40% l'année de la naissance**, puis une pénalité durable de **30%** s'installe dans les années suivantes (INED). Pour les pères : aucun effet mesurable.

**47% des femmes cadres** jugent leur retour de congé maternité difficile, et les trois quarts estiment qu'il a ralenti leur évolution professionnelle pendant plusieurs années (APEC, 2024). Interruption de carrière, réduction du temps de travail, accès aux promotions freiné — ces effets se cumulent et se capitalisent sur l'ensemble d'une vie professionnelle, jusqu'à la retraite.

#### Le temps partiel, un piège structurel

Après une naissance, la probabilité de passer à temps partiel augmente de **31 points pour les mères**, contre 3 points pour les pères (DARES). Résultat : **un tiers des femmes travaillent à temps partiel en France, contre 6 % des hommes**. Moins d'heures, c'est moins d'expérience accumulée, moins de projets à responsabilité, moins de visibilité managériale — et des perspectives d'avancement durablement réduites.

#### Le plafond, toujours là

Les femmes ne représentent que **26% des cadres dirigeants** dans les entreprises privées de plus de 250 salariés, avec un écart salarial de **24%** à ce niveau (INSEE). Dans les comex du CAC 40 : **28% de femmes en 2024**. Au sommet des grandes sociétés, le déséquilibre est encore plus marqué : les femmes n'occupaient que **6,25% des postes de PDG ou directeur général** en 2023 (Observatoire Skema). La loi Rixain impose pourtant 40 % dans les instances dirigeantes d'ici 2029.

#### Neutralité organisée mais effets inégaux

L'organisation du travail a été conçue autour d'un modèle de carrière masculin, continu et à temps plein, sans prise en compte des interruptions ni des contraintes liées à la parentalité. Adapter superficiellement les règles — salaire égal à poste égal, congés légaux — ne suffit pas tant que les normes et les pratiques internes ne permettent pas d'écarter les biais structurels qui pèsent sur les trajectoires des femmes.

Sources : INSEE, Focus n° 377 (février 2026) ; INED, « Les maternités, principal frein à l'égalité professionnelle en France » ; APEC (2024) ; DARES ; Observatoire Skema / CAC 40 (2024) ; loi Rixain.



## **ORGANISATION DU TRAVAIL ET CHARGE MENTALE**

### **Organisation du travail et charge mentale : la double journée des femmes**

Le travail ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise. Pour de nombreuses femmes, la journée professionnelle se cumule avec une **surcharge cognitive à la maison**, souvent appelée « double journée ». La manière dont le travail est organisé influence directement cette charge mentale et peut impacter santé, performance et équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

### **Surcharge cognitive et responsabilités invisibles**

La charge mentale englobe toutes les décisions et anticipations nécessaires au bon déroulement de la vie quotidienne et professionnelle. Pour de nombreuses femmes, cela signifie penser simultanément au travail – dossiers, réunions, priorités – et à la sphère domestique : repas, devoirs, rendez-vous médicaux, factures. Selon l'**INSEE**, elles consacrent en moyenne **3h26 par jour aux tâches domestiques**, contre 2h pour les hommes.

Au bureau, cette surcharge se prolonge : gestion de projets, anticipation des urgences, coordination d'équipe, mails et appels mobilisent une énergie mentale constante. Même les pauses peuvent être envahies par ces pensées, créant une fatigue invisible mais réelle, facteur de **stress chronique et troubles du sommeil**.



## Organisation du travail et intensité professionnelle

Les métiers féminisés — éducation, soins, services administratifs — combinent contraintes physiques, cognitives et émotionnelles :

- **Gestes répétitifs et rythme soutenu**, nécessitant vigilance constante.
- **Disponibilité émotionnelle**, pour écouter, soutenir et anticiper.
- **Faible autonomie**, limitant la capacité à adapter le rythme de travail.

La dimension invisible de la charge mentale devient alors évidente : ce n'est pas le temps travaillé mais la **densité cognitive et émotionnelle des tâches** qui épuise.

## La double journée : impacts concrets

Cumulant travail et responsabilités domestiques, les femmes présentent :

- **Troubles du sommeil** et fatigue chronique.
- **Stress accru, risque de burn-out** et de dépression.
- **Baisse de concentration**, pouvant affecter performance et sécurité.
- **Limitation des opportunités professionnelles**.

## Voix du terrain « Je travaille toute la journée... et la soirée continue »

*« Je suis responsable de projet dans une agence de communication et mère de deux jeunes enfants. Ma journée au bureau est intense, mais à la maison commence ma seconde journée : repas, devoirs, rendez-vous... Même le week-end, je pense constamment aux tâches restantes. Je suis souvent stressée et nerveuse, au bureau comme à la maison. J'ai appris à déléguer à mon conjoint. La prochaine étape serait de négocier du télétravail pour retrouver un peu de respiration mais j'avoue que j'ai un peu honte d'en parler à mon employeur. »*

## Pistes pour réduire la charge mentale

- **Flexibiliser l'organisation** : télétravail, horaires modulables, temps partiel.
- **Alléger la charge cognitive** : répartition claire des responsabilités, outils de planification.
- **Sensibiliser les managers** aux impacts différenciés selon le genre.
- **Promouvoir une répartition équitable des tâches domestiques** au sein des foyers.

Reconnaître la charge mentale comme un enjeu de santé au travail est une étape clé pour l'égalité et le bien-être des salariées.

Sources principales : DARES, Santé publique France, Anact, INSEE, Ministère de la Santé (France), Inserm, EndoFrance.

## ENDOMÉTRIOSE AU TRAVAIL : DROITS, RECOURS ET SOLUTIONS

En France, près de **2,5 millions de femmes** souffrent d'endométriose. Si la maladie reste souvent invisible, ses répercussions professionnelles sont bien réelles : absences imprévues, difficultés à maintenir un rythme de travail ou à anticiper les périodes douloureuses. Beaucoup de salariées se retrouvent ainsi isolées face à une pathologie encore mal connue dans le monde du travail.

*Douleurs pelviennes parfois invalidantes, fatigue chronique, nausées, troubles digestifs ou urinaires peuvent survenir à tout moment de la journée. Certaines patientes rapportent également des troubles de l'attention ou un ralentissement cognitif, parfois qualifiés de « brouillard mental », pouvant être aggravés par les traitements hormonaux.*

Selon l'enquête EndoVie (2020), **65 % des femmes atteintes estiment que la maladie altère leur bien-être au travail, 62 % évoquent une diminution de leurs capacités physiques ou intellectuelles et 60 % des difficultés de concentration.** La maladie s'accompagne aussi fréquemment d'un présentéisme important, c'est-à-dire d'une présence au travail malgré une capacité fonctionnelle réduite.

En Guyane, l'Observatoire régional de la santé estime que **plusieurs milliers de femmes pourraient être concernées.** Dans un contexte où l'accès aux soins peut être plus difficile selon les territoires, les retards diagnostiques — estimés entre **sept et dix ans** — peuvent accentuer les répercussions professionnelles.

### Une maladie difficile à anticiper

L'endométriose est particulièrement difficile à concilier avec une activité professionnelle en raison de l'imprévisibilité des symptômes. Une salariée peut être incapable de se rendre au travail, devoir interrompre son activité ou annuler un déplacement au dernier moment. La fatigue chronique, les consultations médicales répétées ou les suites opératoires compliquent également l'organisation professionnelle. « Il m'arrive d'arriver plus tard au bureau, de différer un rendez-vous à cause des douleurs insupportables que l'endométriose génère », confie Caroline, 46 ans, atteinte d'une endométriose stade 4 détectée il y a deux ans, après une dizaine d'années d'errance médicale.

### Faut-il en parler à son employeur ?

Aucune obligation légale n'impose à une salariée de révéler son état de santé à son employeur. Néanmoins, face à des absences répétées, certaines choisissent d'en parler. Selon l'enquête Endotravail (2020), 64 % des femmes concernées ont évoqué leur maladie auprès de leur hiérarchie. Si certaines ont obtenu des aménagements de leur poste ou de leur organisation de travail, d'autres rapportent des réactions négatives ou un refus de prise en compte de leurs difficultés. « Je n'oserai jamais en parler à mon employeur, poursuit Caroline. Je travaille dans un environnement très masculin, je trouve ça gênant de dévoiler ses problèmes intimes. J'ai une collègue qui assume et vient régulièrement avec une bouillotte au travail, ce n'est pas mon cas ».

Une alternative consiste à consulter le médecin du travail, tenu au secret médical. Lors d'une visite à la demande, celui-ci peut évaluer les difficultés rencontrées et proposer des aménagements sans divulguer le diagnostic.

## Aménagements et dispositifs existants

Plusieurs adaptations peuvent être envisagées : horaires plus souples, télétravail, limitation des déplacements, pauses supplémentaires ou organisation du travail adaptée. L'accès facilité aux sanitaires ou la possibilité de s'allonger ponctuellement peuvent également améliorer les conditions de travail.

Ces préconisations doivent être prises en considération par l'employeur dans le cadre de son obligation de sécurité, sauf impossibilité justifiée. Le Code du travail interdit en effet toute discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap (article L1132-1). Refus d'aménagement, mise à l'écart ou licenciement lié à la maladie peuvent ainsi être contestés devant le conseil de prud'hommes.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) constitue un autre levier pour faciliter les aménagements ou les mesures de maintien dans l'emploi. Sur le plan médical et financier, le temps partiel thérapeutique ou la reconnaissance en affection de longue durée hors liste (ALD 31) peuvent également être mobilisés.

## Vers une meilleure prise en compte

Certaines entreprises expérimentent des mesures spécifiques. En 2023, le groupe Carrefour a instauré un jour d'absence autorisé par mois pour les salariées atteintes d'endométriose reconnues RQTH. Au niveau national, une stratégie de lutte contre l'endométriose a été lancée en 2022 afin d'améliorer la prise en charge et réduire les délais diagnostiques. En 2024, l'ANACT a publié un kit pratique à destination des managers (guide, affiche, quiz). Sur le plan médical, un test salivaire basé sur l'IA (Endotest) est expérimenté depuis février 2025 auprès de 25 000 femmes pour réduire les délais de diagnostic.

Dans ce paysage encore fragmenté, le médecin du travail occupe une position clé : interlocuteur de confiance pour les salariées, intermédiaire neutre avec les employeurs, et acteur de premier plan pour traduire les besoins médicaux en solutions concrètes au sein de l'entreprise.



## Qu'est-ce que l'endométriose ?

L'endométriose est une maladie gynécologique chronique et inflammatoire, définie par la présence de tissu semblable à l'endomètre en dehors de la cavité utérine, notamment sur les ovaires, les trompes de Fallope, le péritoine et d'autres organes. Ces lésions, sensibles aux variations hormonales du cycle, provoquent une réaction inflammatoire locale et répétée.

Selon la classification de l'American Society for Reproductive Medicine (ASRM), l'endométriose est divisée en quatre stades, le stade 4 étant le plus avancé.

Il n'existe pas de traitement curatif. La prise en charge associe traitements hormonaux (pilule, DIU hormonal, agonistes GnRH), chirurgie conservatrice et approche multimodale de la douleur chronique. Les effets secondaires des traitements peuvent eux-mêmes impacter les capacités fonctionnelles.

**Sources : Ministère de la Santé – Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, 2022 ; ANACT – Endométriose et travail : comprendre pour agir, 2024 ; EndoFrance / Ipsos – Enquête EndoVie, 2020 ; Enquête Endotrabail, 2020 ; INSERM – Endométriose : état des connaissances ; Observatoire régional de la santé Guyane ; assurance maladie – Affections de longue durée (ALD)**



L'équipe d'EndoAmazones Guyane avec Laurianne Gresset, la Présidente, au centre.

## « FAIRE ENTENDRE LA DOULEUR INVISIBLE » : L'ENGAGEMENT D'ENDOAMAZONES GUYANE

*Face à une maladie encore taboue et difficile à diagnostiquer, l'association EndoAmazones Guyane, créée et présidée par Laurianne Gresset, accompagne les femmes et sensibilise le grand public comme les professionnels. Un engagement essentiel dans un territoire où les enjeux d'accès aux soins et les réalités culturelles complexifient encore le parcours des patientes.*

### Comment est née l'association EndoAmazones Guyane ?

L'association a été créée en 2021, peu après mon diagnostic. À l'époque, il n'existait aucune structure dédiée sur le territoire. Comme beaucoup de patientes, j'ai cherché des informations et des solutions pour mieux vivre avec la maladie, sans en trouver localement. Parallèlement, j'ai réalisé que de nombreuses femmes autour de moi étaient concernées. Nous avons donc décidé de nous regrouper pour créer une association d'entraide. Par la suite, des professionnels de santé nous ont rejoints au sein d'un comité scientifique. L'association regroupe aujourd'hui une quarantaine d'adhérentes, ainsi qu'une communauté élargie de femmes concernées, mobilisées autour d'actions d'entraide et de sensibilisation.

### Quelles sont aujourd'hui vos principales actions ?

Nous organisons chaque année un « Vilaj Endo » qui réunit professionnels de santé, associations et grand public, avec des conférences, ateliers et es-

paces d'échange. Nous proposons également des animations - « Endokontrés » - avec des cercles de parole. Nous menons aussi des actions de sensibilisation dans les établissements scolaires (grâce à un partenariat avec le rectorat de Guyane), les structures de formation et certaines entreprises. Enfin, tout au long de l'année, l'« Endotour » nous permet d'aller à la rencontre des femmes, y compris dans les zones isolées. Nos événements ne concernent pas uniquement l'endométriose, mais plus largement les pathologies gynécologiques chroniques, comme l'adénomyose, parfois qualifiée de « maladie cousine », qui correspond à une atteinte de l'endomètre au sein de l'utérus et peut entraîner des symptômes similaires

### Quelles sont les spécificités de la Guyane face à l'endométriose ?

L'un des principaux enjeux reste le retard diagnostique, lié notamment au manque de professionnels formés et aux difficultés d'accès aux soins dans certains lieux. Il existe aussi des freins culturels importants. La douleur liée aux règles est souvent bana-

lisée, et certaines femmes n'osent pas consulter. Le mythe de la Fanm Djok, très présent dans certaines cultures, renvoie à l'idée qu'une femme doit être résistante, ne pas se plaindre et continuer à assumer ses responsabilités malgré la douleur. Cette représentation, héritée de contextes sociaux et historiques, peut conduire à minimiser ou taire les symptômes, et retarder la prise en charge. Dans certaines communautés, ces questions restent taboues, car liées à l'intime et à la sphère menstruelle. Cela peut freiner la parole, y compris au sein de la famille ou dans le cadre professionnel. L'un de nos objectifs est donc de lever ces tabous, en adaptant nos actions de sensibilisation aux réalités culturelles locales.



### La situation évolue-t-elle ?

Oui, on observe des progrès. Depuis le lancement, le 11 janvier 2022, de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, une dynamique s'est engagée pour mieux faire connaître la maladie, réduire les délais de diagnostic et structurer le parcours de soins, notamment via la création de filières endo régionales centrées sur l'accompagnement et la formation des professionnels (médecins, sage-femmes, infirmières, radiologues etc). En Guyane, cela se traduit par une meilleure organisation des acteurs et des avancées progressives. Même si des inégalités persistent, la situation évolue positivement.



### Quel lien faites-vous avec le monde du travail ?

Nous sommes de plus en plus sollicitées pour des actions de sensibilisation en entreprise, souvent à l'initiative de salariées concernées. Certaines structures prennent conscience de l'impact des pathologies féminines sur la qualité de vie au travail.

Notre objectif est d'intégrer ces enjeux dans les politiques de prévention. Informer permet de mieux comprendre les difficultés rencontrées par les salariées et de favoriser des aménagements adaptés.

### Quels sont vos objectifs pour les années à venir ?

Nous souhaitons renforcer notre présence sur tout le territoire et développer des partenariats avec les institutions locales afin de contribuer à un parcours de soins plus accessible et équitable. Nous travaillons déjà avec France Asso Santé, le CHU et l'ARS. L'enjeu est de poursuivre la sensibilisation et d'améliorer la reconnaissance de la maladie, notamment dans le monde professionnel.





## SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL : PRENDRE EN COMPTE UNE RÉALITÉ INVISIBLE

Le Dr Nidhal Sefi accompagne au quotidien des salariées confrontées à des réalités souvent ignorées : douleurs chroniques, ménopause, charge mentale, violences. Un regard singulier, à la croisée du soin et du monde professionnel, ancré dans les spécificités du territoire.

### Dans votre pratique, certaines réalités vécues par les femmes restent-elles invisibles, y compris dans les démarches de prévention ?

Oui. La santé des femmes au travail se situe entre vie professionnelle et vie personnelle, et cette zone grise échappe souvent à la prévention. La grossesse, les douleurs menstruelles, la ménopause — ce ne sont pas des pathologies au sens strict, mais leurs symptômes se cumulent avec des contraintes sociales lourdes et mènent à un vrai épuisement. En Guyane, le climat tropical aggrave encore les bouffées de chaleur et perturbe le sommeil. Ces réalités ne figurent pas dans les politiques de prévention françaises, alors que d'autres pays Espagne, Belgique (Flandre) — accordent déjà des congés menstruels pour couvrir les douleurs liées à l'endométriose. Dans les milieux très masculins, comme les sites industriels, les femmes sont souvent seules, et leurs problématiques de santé spécifiques n'ont tout simplement pas été anticipées.

### Quelles situations rencontrez-vous le plus souvent quand la santé d'une salariée entre en tension avec son travail ?

Les troubles musculo-squelettiques sont très fréquents, amplifiés par la biologie féminine — la chute des estrogènes à la ménopause accélère notamment la perte de densité osseuse et de la masse musculaire. Mais je suis surtout frappée par la charge mentale des femmes seules : la monoparen-

talité est une réalité massive en Guyane, avec des effets directs sur la santé au travail. Les femmes ont bien plus recours au mi-temps thérapeutique que les hommes. Parfois, la demande n'est pas médicalement justifiable : elle reflète une réalité familiale que nos outils ne permettent pas de prendre en charge. Dans ce cas, j'essaie de négocier avec l'employeur une adaptation horaire ou du télétravail. À l'autre extrémité du spectre, des femmes en pleine carrière, dans des secteurs très compétitifs, font face à des burn-out : elles doivent sans cesse faire leurs preuves - souvent bien plus que leurs collègues masculins — et finissent par mettre de côté leur santé pour performer.

### En quoi votre rôle diffère-t-il de celui du médecin traitant ou du spécialiste ?

Nous sommes complémentaires. Le médecin traitant et le spécialiste soignent. Nous, nous analysons le poste, l'organisation du travail et l'environnement professionnel. Un gynécologue peut accorder la reprise au travail après une césarienne compliquée sans imaginer qu'elle devra soulever des charges toute la journée. Nous, nous voyons tout ça, et nous proposons des aménagements concrets pour prévenir les situations de rupture professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi : protection de la maternité, adaptation du rythme du travail, réduction des contraintes, reprise progressive. Je pense aussi aux femmes qui reprennent trop tôt après un cancer du sein. Le travail est pour elles un refuge : elles veulent se retrouver, fuir le regard de pitié de leurs proches. Mais la fatigue générée est profonde, parfois invisible. Notre rôle est de les protéger.

## Les pathologies spécifiques aux femmes sont-elles plus facilement abordées avec vous ?

En effet, elles parlent plus facilement des douleurs post-accouchement, des règles douloureuses, des bouffées de chaleur ou même de harcèlement, de violences domestiques. En Guyane, la pudeur est très présente, mais avec une femme, elles arrivent à se livrer. La diversité culturelle guyanaise ajoute une complexité supplémentaire : selon qu'une femme est amérindienne, bushinengue ou métropolitaine, son rapport à la douleur et à la violence est radicalement différent. Il faut savoir décoder et adapter son langage.

## Anticiper ces situations a-t-il un impact concret sur le fonctionnement des entreprises ?

Oui, c'est un enjeu économique autant qu'humain. Le présentisme, avec des femmes épuisées à leur poste de travail, n'est bon pour personne. Je propose aux employeurs : calculons le prix d'un outil ergonomique pour faciliter une tâche lourde pour une femme et comparons-le au coût d'un arrêt de travail. Le résultat est souvent éloquent. En Guyane, la grande majorité des entreprises sont de très petites structures avec peu de marges de manœuvre et de flexibilité. Les employeurs se trouvent en difficulté à adapter le poste de travail. De plus la demande d'emploi excédant l'offre, cela influe davantage sur le taux d'inactivité des femmes. Notre rôle est justement d'accompagner ces entreprises pour trouver des solutions adaptées à leur réalité et de rappeler

que la prévention reste un investissement. Le SPSTG est là également pour accompagner les salariées. Les infirmières du travail et les assistantes médicales jouent un rôle essentiel, elles ont le temps de l'écoute que nous n'avons pas toujours. Les psychologues du travail interviennent sur les risques psychosociaux comme le harcèlement ; l'assistante sociale accompagne celles qui ne maîtrisent pas les démarches administratives. Les intervenantes en prévention des risques professionnelles visitent le terrain pour repérer les dangers. Chacun a sa place dans cet accompagnement, c'est vraiment un travail d'équipe.

## Que faudrait-il faire évoluer concrètement ?

Agir en amont, ne pas attendre qu'un cas de maladie se présente. Il faut développer la culture du dialogue et de la prévention dans l'entreprise, également soutenue par le système de la sécurité sociale. Mettre en place des politiques de protection comme le congé parental. Des modèles étrangers des pays voisins méritent l'attention.

D'autre part, de plus en plus de femmes investissent des domaines qui leur étaient autrefois peu accessibles et contribuent à transformer progressivement le monde du travail.

La médecine du travail accompagne ces évolutions et croit en leurs capacités à occuper toutes les places auxquelles elles aspirent afin de construire un environnement de travail plus juste, plus équilibré et plus humain.



**Dr Nidhal Sefi**

Médecin du travail depuis onze ans, Nidhal Sefi est également toxicologue industrielle et environnementale. Depuis plus d'un an au SPSTG de Guyane, elle effectue des consultations sur l'ensemble du territoire, incluant des missions sur les sites d'orpaillage et auprès de la base spatiale de Kourou.





## L'ALIMENTATION EST NOTRE PREMIER MÉDICAMENT

*Sabrina Bonnegrace, coach en nutrition, évoque l'importance de l'alimentation dans la gestion des douleurs, de la fatigue, des troubles hormonaux ou des pathologies chroniques. Elle explique comment de simples ajustements peuvent contribuer à un meilleur équilibre, y compris dans un contexte professionnel exigeant.*



### Parlez-nous de votre métier et de ses missions

Je suis coach en nutrition. Au départ, je voulais simplement accompagner des personnes dans leur perte de poids. Mais très vite, mes premières clientes m'ont orientée vers des problématiques bien plus complexes : SOPK, endométriose, résistance à l'insuline... J'ai alors approfondi ma formation en nutrition fonctionnelle — une approche qui cherche à comprendre les mécanismes du corps pour identifier et corriger les déséquilibres à la source, en complément du suivi médical.

### Quelles sont les difficultés les plus fréquentes que vous observez chez les femmes actives ?

La première, c'est la difficulté à se prioriser. La femme active guyanaise, souvent à la tête d'une famille monoparentale, jongle entre charges professionnelles, familiales, sociales, et met de côté sa santé, ignorant les signaux d'alarme.

Deuxième point : obtenir un bon diagnostic. Les consultations sont courtes, certains symptômes comme les règles abondantes sont banalisés, et en Guyane, où une femme sur deux est en surpoids ou obésité, la cause profonde est souvent négligée au profit d'une simple prescription de perte de poids.

Troisième difficulté : la culpabilité de ralentir dans une société qui prône la performance à tout prix, alors que le système hormonal féminin n'est tout simplement pas fait pour sécréter du cortisol en continu.

Quatrième point : la pression sociétale sur le corps, qui pousse vers des comportements alimentaires extrêmes au détriment de la santé.

Enfin, méconnaître son propre cycle. En phase lutéale par exemple, la baisse des œstrogènes et de la progestérone génère fatigue, irritabilité et fringales. Comprendre son cycle, c'est pouvoir adapter son rythme et parfois repousser une décision importante au moment le plus propice.

### Dans quelle mesure l'alimentation peut-elle atténuer ces situations ?

L'alimentation est notre premier médicament. Une alimentation équilibrée dès le matin stabilise la glycémie, ce qui se traduit par une meilleure concentration et une performance stable. Mais son rôle va bien au-delà : elle agit sur l'inflammation, les douleurs menstruelles, la thyroïde, la libido. Une carence en iode met la thyroïde — chef d'orchestre du métabolisme — en sous-régime : fatigue chronique, prise de poids, baisse de libido. À l'inverse, une alimentation trop transformée ou une consommation excessive d'alcool surcharge le foie, ralentit la conversion des hormones et aggrave les symptômes. L'alimentation, dans les deux sens, peut nous soigner ou nous fragiliser.

## **Pour les femmes souffrant d'endométriose ou de SOPK (Syndrome des Ovaires Polykystiques), quels sont les leviers alimentaires ?**

Le SOPK est un syndrome aux multiples visages, d'où l'importance d'un suivi médical rigoureux pour adapter la stratégie. Quelques principes s'appliquent néanmoins : viser au minimum 1 gramme de protéines par kilo de poids corporel par jour (davantage si la femme est sportive), privilégier des féculents à index glycémique bas (igname, patate douce, flocons d'avoine), et respecter un ordre dans le repas pour réduire le pic glycémique : légumes, puis protéines et lipides, féculents en dernier.

Pour l'endométriose, la priorité est le foie : surchargé, il laisse les œstrogènes circuler librement et aggrave les symptômes. On recommande crucifères, œufs, cures d'artichaut et de chardon-marie. Le magnésium est essentiel (banane plantain, haricots noirs, graines de courge, noix du Brésil...), tout comme la vitamine D, fréquemment carencée.

## **Quels effets concrets une alimentation inadaptée peut-elle avoir sur la performance au travail ?**

Glycémie dérégulée, résistance à l'insuline méconnue, carences en fer, en B12, en vitamine D, inflammation silencieuse : tous ces facteurs engendrent brouillard mental, difficultés de mémorisation, manque de concentration et changements d'humeur. J'accompagne une femme qui travaille dans un cabinet notarial et décrit l'impression de ne plus comprendre ce qu'on lui demande. Elle a un SOPK non pris en charge. Ce n'est pas un manque de compétence, c'est une carence nutritionnelle.

Le stress chronique aggrave encore la situation. Cortisol et progestérone empruntent les mêmes voies de synthèse : sous pression permanente, le corps privilégie le cortisol — pour « survivre » — au détri-

ment de la progestérone. Résultat : cycles irréguliers, troubles du sommeil, irritabilité, prise de poids abdominale. Une étude estime qu'une femme souffrant d'endométriose perd en moyenne neuf jours de performance par an à cause de cycles douloureux. Enfin, rappelons que 95 % de la sérotonine est produite dans les intestins : une alimentation qui dégrade le microbiote impacte directement l'humeur, la motivation et la résistance au stress.

## **Quels conseils simples donnez-vous à une femme active pour mieux gérer son énergie ?**

D'abord, faire preuve de bienveillance envers soi-même. Le changement alimentaire ne se fait pas du jour au lendemain. Mon approche : ajouter avant d'éliminer — plus de légumes, plus de protéines, plus de couleurs dans l'assiette — sans supprimer ce qu'on aime. Tenir un journal alimentaire permet d'évaluer ses apports réels et de repérer les troubles digestifs. S'hydrater correctement : multiplier son poids par 0,03 donne la quantité minimale d'eau quotidienne en litres. Veiller à avoir 7 à 8 heures de sommeil par nuit, et être attentive aux signaux : se réveiller systématiquement vers 3 h peut indiquer une surcharge hépatique ; avoir du mal à s'endormir, un manque de magnésium.

Les entreprises ont aussi un rôle à jouer : un repas dure au minimum 20 min, soit une pause déjeuner d'environ 30 min pas moins.

En déplacement ou lors de journées contraintes, l'organisation en amont est la clé : prévoir des collations équilibrées (yaourt + fruits + graines, oléagineux, smoothie maison), associer toujours un sucre à des protéines ou de bons lipides pour éviter les pics glycémiques. Et si l'envie d'une sucrerie s'impose, l'idéal est de l'associer à une protéine — et de la savourer sans culpabilité. L'alimentation a une dimension sociale et émotionnelle. L'objectif n'est pas la perfection, mais la conscience et l'équilibre.



## QUAND LES FEMMES POSENT DES MOTS SUR LEURS MAUX AU TRAVAIL

Quelles sont les difficultés rencontrées et les solutions mises en place ?

”

### TÉMOIGNAGE

#### SOLÈNE BARTHELEMI

Infirmière en santé au travail au SPSTG



**Lorsqu'un problème de santé s'installe, le rapport au travail peut évoluer.**

**En quoi votre état de santé a-t-il modifié votre manière d'aborder votre activité professionnelle au quotidien ?**

Lorsqu'un problème de santé survient brutalement, le rapport au travail change forcément. Dans mon cas, j'ai d'abord été dans le déni, en pensant pouvoir continuer comme avant. Mais j'ai rapidement compris que mon corps avait ses limites et qu'il fallait que je m'adapte.

Cette période s'est aussi accompagnée d'un repli sur moi-même, avec un fort impact sur mon moral. Le travail m'a permis de garder un lien avec l'extérieur. Le mi-temps thérapeutique m'a aidé à trouver un équilibre, en continuant à exercer tout en respectant davantage mon rythme. Aujourd'hui, je suis beaucoup plus à l'écoute de mon corps.

**Dans votre travail, quelles sont les situations les plus difficiles lorsque la fatigue, la douleur ou les contraintes liées à la santé sont présentes ?**

Les situations les plus difficiles sont celles où je dois enchaîner les entretiens sans pause. En tant

qu'infirmière en santé au travail, je réalise des entretiens qui durent entre 15 et 30 minutes, parfois plus, avec une écoute et une attention constante. Le fait de parler en continu pour poser des questions et guider l'entretien peut provoquer un essoufflement, notamment en fin de rencontre ou lorsque je dois enchaîner plusieurs rendez-vous. Il m'arrive également d'être essoufflée en me déplaçant pour aller chercher un salarié ou un document, sans forcément avoir le temps de récupérer avant de reprendre un entretien.

**Face à ces contraintes, avez-vous développé des façons de faire ou des stratégies personnelles pour continuer à assurer votre activité malgré les limites imposées par votre état de santé ?**

J'ai revu ma manière de travailler. Mon activité a été réduite, passant d'une dizaine d'entretiens par jour à environ cinq, ce qui rend les journées plus supportables.

J'essaie d'organiser mes rendez-vous pour éviter un enchaînement trop intense, même si ce n'est pas toujours possible. Je reste également attentive aux signaux de mon corps.

**Selon votre expérience, quels types d'organisation du travail ou d'aménagements permettent de rester efficace tout en tenant compte des contraintes liées à la santé ?**

Les aménagements sont essentiels pour continuer à travailler dans de bonnes conditions. Le mi-temps thérapeutique a été une adaptation clé, tout comme la réorganisation de mon planning par le médecin en santé du travail. Le soutien de mes collègues et de ma hiérarchie a également joué un rôle important, en permettant une meilleure prise en compte de mes contraintes. Une charge de travail adaptée avec des temps de récupération permettent de rester efficace tout en respectant ses limites

**Pensez-vous que mieux prendre en compte les réalités de santé, notamment chez les femmes, peut contribuer à améliorer les conditions de travail pour l'ensemble des salariés ?**

Prendre en compte les réalités de santé, notamment chez les femmes, est essentiel. Cela contribue à préserver la santé et le bien-être des professionnelles, tout en maintenant une qualité de travail satisfaisante. Des conditions adaptées permettent de limiter l'épuisement et d'exercer sans se mettre en difficulté. Cela évite aussi la dégradation de l'état de santé, avec des arrêts de travail ou un épuisement plus important. Finalement c'est bénéfique pour tout le monde, pas uniquement pour les personnes concernées.

*Solène BARTHELEMI  
Infirmière en santé au travail au SPSTG*



## TÉMOIGNAGE MARGAUX GUILLARD

*Animatrice radio NRJ Guyane*

**Dans votre métier, le rythme de travail peut être soutenu et demande d'être pleinement opérationnelle. Avez-vous le sentiment que certaines contraintes physiques ou douleurs peuvent parfois rendre le travail plus difficile au quotidien ?**

Alors, quel que soient les emplois que j'ai eus, ça a toujours été «compliqué». Je vais prendre l'exemple de ce que je vis aujourd'hui, je suis animatrice Radio sur NRJ Guyane, et quand on anime et que les gens nous écoutent, je ne peux pas me permettre d'avoir une «petite voix», de ne pas sourire, ou de ne pas transmettre des «good vibes», même si on ne me voit pas, ça s'entend dans la voix. J'ai de la chance de travailler avec des collègues à qui j'ai dit très tôt mon souci dans certaines périodes du mois. Mon chef d'antenne préfère que je me repose plutôt que de faire l'émission avec les douleurs. Du coup, presque tout le monde dans cette entreprise connaît mon problème, et pour qu'on puisse me remplacer sur certaines tâches, je vais voir un de mes supérieurs, «je vais être malade la semaine prochaine» on se comprend. J'ai même eu la chance d'avoir deux petits jours par mois où je n'avais pas à aller chez le médecin pour avoir un arrêt de travail etc. Ils sont au courant et tout le monde comprend. Parce qu'être plié dans un petit coin, à ne plus pouvoir marcher ou conduire et des crises de larmes, bah ce n'est pas compatible avec ce que je fais.

# Retour d'expérience

**Lorsque la fatigue, la douleur ou des contraintes liées à la santé sont présentes, quelles sont les situations professionnelles les plus difficiles à gérer ?**

Celles où je dois avoir des échanges avec les clients/ les auditeurs. En pleine douleur, il est difficile de servir quelqu'un, d'avoir un bon échange pour une expérience optimale, que ce soit à la radio ou dans un magasin.

**Avec l'expérience, avez-vous développé des façons de vous organiser ou de vous adapter pour continuer à assurer votre activité malgré ces difficultés ?**

Alors, personnellement je n'ai aucune honte à parler de ça, à expliquer le problème, ce que je peux faire ou pas niveau travail. Je souffre depuis que j'ai onze ans. Je n'ai plus le temps de vouloir le cacher, penser que ça ne va pas leur plaire. Non j'ai un souci de santé et j'en parle très rapidement pour justement mettre en place quelque chose pour nous organiser, et que le travail soit fait. J'ai déjà pu faire du télétravail pour les emplois qui me le permettaient, pour ceux ou ce n'est pas possible, je prends quelques jours. Après je fais toujours le maximum, j'avance sur les tâches que je peux préparer en amont, et quand je pars, dans cette période, c'est que ce n'est plus tenable. On me demande souvent de rentrer chez moi. Même comme ça, ça me fait un petit pincement au cœur, j'ai l'impression d'abandonner les autres au travail, de bloquer quelqu'un avec mes tâches.

**Selon vous, quels types d'organisation du travail ou de souplesse permettraient de mieux tenir compte de ces réalités, tout en permettant de rester efficace et pleinement engagée dans son activité ?**

Il faut vraiment qu'on puisse avoir un «congé» pour les périodes douloureuses, ça c'est la solution «parfaite». Il faudrait faire un peu de sensibilisation dans le monde du travail, pour ne plus avoir à se justifier : «Non je ne prends pas ces jours parce que je veux un long week-end, oui j'ai réellement mal».

**Pensez-vous que mieux prendre en compte la santé, notamment celle des femmes, permettrait de travailler de manière plus efficace et plus durable, pour les personnes concernées mais aussi pour l'ensemble de l'équipe ?**

Je pense qu'il faut absolument sensibiliser, en parler. Les gens ne veulent pas «comprendre», s'ils n'ont pas quelqu'un dans leur entourage qui vit cette situation-là, c'est un «calvaire». J'entends souvent : «Ah mais ma femme elle prend un spasfon et elle a plus mal», «Rolala tout ça de cinéma», «Dis le que ne t'as pas envie de bosser» etc. S'il y a un échange, au lieu de dire des imbécilités, ça serait un bon commencement.

Depuis quelques années, le sujet de l'endométriose a été mis au-devant de la scène, les gens en parlent plus facilement, sont plus «ouverts» et ça c'est génial, c'est déjà un grand pas. Juste une petite chose, j'ai mes règles depuis mes 11 ans et j'ai été diagnostiquée l'année dernière seulement... pourtant j'ai fait tellement d'exams. J'ai tous les symptômes, mais non personne ne voit rien. Il a fallu envoyer des clichés à quelqu'un de spécialisé pour poser le diagnostic. Je souffre depuis que j'ai 11 ans, ça fait 264 mois que je crois que je vais mourir, que je vais aux urgences, que je teste je ne sais combien de médicaments, de pilules ou autre. J'ai une petite chance avec mon travail en ce moment, mais j'ai très mal vécu le collège, le lycée, les études supérieures. Ma mère a été convoquée je ne sais combien de fois. «Votre fille s'écoute trop», «elle veut juste rater les contrôles»... Quand j'ai eu mon bac j'ai décidé de faire un BTS, quelqu'un de l'administration m'a dit d'abandonner, que j'étais «trop malade», qu'il valait mieux ne pas faire d'études parce qu'avec ce souci de santé, rien n'était compatible. Je tiens quand même à dire que j'ai eu une mère exceptionnelle, elle a toujours été là, même le dimanche à 3h du matin. J'ai une super maman, heureusement qu'elle m'a soutenue et qu'elle continue à le faire.

Margaux GUILLARD  
Animatrice radio NRJ Guyane



## S'INFORMER, ÊTRE ACCOMPAGNÉE, TROUVER DU SOUTIEN

En Guyane, de nombreuses associations et structures accompagnent les femmes à différentes étapes de leur vie : santé, parentalité, évolution de carrière... Cette sélection propose quelques ressources locales vers lesquelles se tourner pour s'informer, être accompagnée ou trouver du soutien.

### SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES FEMMES

#### EndoAmazones

Association guyanaise créée en 2021, EndoAmazones agit pour mieux faire connaître l'endométriose et sensibiliser aux impacts de cette maladie sur la vie personnelle et professionnelle. Elle accompagne les femmes dans leur parcours de diagnostic, leurs démarches administratives et propose des actions de soutien et de sensibilisation.

- 📞 06 94 12 74 14
- ✉️ [endoamazonesguyane@gmail.com](mailto:endoamazonesguyane@gmail.com)
- 🌐 <https://endoamazones.org/>
- 📱 EndoAmazones Guyane

#### Association Guyanaise pour la Ménopause et la Pérимénopause (AGMP)

L'AGMP informe et sensibilise le public et les professionnels de santé aux enjeux de la ménopause et de la pérимénopause en Guyane. Elle développe des outils pédagogiques adaptés au territoire et mène des actions pour améliorer l'accès aux soins et le bien-être des femmes concernées.

- 🌐 [helloasso.com/associations/association-guyanaise-de-menopause-et-peri-menopause](https://helloasso.com/associations/association-guyanaise-de-menopause-et-peri-menopause)
- ✉️ [asgump973@gmail.com](mailto:asgump973@gmail.com)

#### Amazones Guyane

L'association accompagne les femmes atteintes de cancer pendant et après leur parcours de soins. Elle propose écoute, soutien et ateliers de soins de support, notamment au sein de « Le Nid by Amazones », espace dédié à l'accueil et au réconfort des patientes, ouvert en octobre 2025.

- 📍 Le Nid : 1086, Route de la Madeleine, Cayenne
- ✉️ [guyane@projetamazones.com](mailto:guyane@projetamazones.com)
- 🌐 [projetamazones.com](https://projetamazones.com)
- 📱 Amazones Guyane
- 📱 [amazones\\_guyanefrse](https://www.instagram.com/amazones_guyanefrse)

#### Guyane Allaitement et Parentalité

Association créée par des parents pour soutenir et informer les familles autour de l'allaitement maternel et de la parentalité. Elle organise des rencontres, ateliers et groupes d'échanges pour accompagner les futurs et jeunes parents.

- 📞 06 94 26 27 29
- ✉️ [guyane-allaitement@orange.fr](mailto:guyane-allaitement@orange.fr)
- 🌐 [guyane-allaitement.over-blog.com](https://guyane-allaitement.over-blog.com)

## EMPOWERMENT / RÉSEAU



### Sorella Club

Sorella Club est une association qui encourage l'entraide, l'échange et le développement personnel entre femmes. À travers des rencontres, événements et actions de mise en réseau, elle valorise les parcours féminins et favorise l'épanouissement et l'engagement des femmes sur le territoire.

 [sorellaclub.com](http://sorellaclub.com)

 [Sorella Club](#)



### Elikiya

Créée en 2023, Elikiya est la première association guyanaise dédiée aux mamans solos. Elle propose soutien moral, échanges et conseils afin de rompre l'isolement des femmes élevant seules leurs enfants et de créer une communauté solidaire.

 [elikiya\\_guyane](#)


 [association.elikiya@gmail.com](mailto:association.elikiya@gmail.com)




### Soroptimist International Guyane


Réseau international de femmes professionnelles présent sur plusieurs villes de Guyane, Soroptimist International agit pour l'amélioration des conditions de vie des femmes et des filles. Les clubs soutiennent des projets d'éducation, de formation et d'autonomie, et encouragent le leadership et l'empowerment féminin sur le territoire.


 Cayenne, Kourou et Saint-Laurent

 Cayenne : 0694 28 33 22

 Kourou : 06 94 43 96 67

 Saint-Laurent : 06 94 45 71 54

 [cayenne@soroptimist.fr](mailto:cayenne@soroptimist.fr) / [kourou@soroptimist.fr](mailto:kourou@soroptimist.fr) / [clubsoroptimistlm.tresoriere@gmail.com](mailto:clubsoroptimistlm.tresoriere@gmail.com)

 [soroptimist.fr](http://soroptimist.fr)



### Guyane Allaitement et Parentalité

Association créée par des parents pour soutenir et informer les familles autour de l'allaitement maternel et de la parentalité. Elle organise des rencontres, ateliers et groupes d'échanges pour accompagner les futurs et jeunes parents.

 06 94 26 27 29


 [guyane-allaitement@orange.fr](mailto:guyane-allaitement@orange.fr)

 [guyane-allaitement.over-blog.com](http://guyane-allaitement.over-blog.com)

## DROITS DES FEMMES ET ACCOMPAGNEMENT

### CIDFF Guyane

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles accompagne les femmes dans l'accès à leurs droits et leur insertion socio-économique. Il propose des informations et un accompagnement sur les violences, l'emploi, la parentalité ou la vie familiale.

 05 94 35 48 72

 [contact@agav973.fr](mailto:contact@agav973.fr)



### Femmes Solidaires Guyane

Association engagée pour la défense des droits des femmes et l'égalité femmes-hommes. Elle mène des actions de sensibilisation, d'information et de soutien pour lutter contre les discriminations.

 06 94 03 19 98

 [femmes.solidaires973@gmail.com](mailto:femmes.solidaires973@gmail.com)



## Employeurs Aides financières

Il existe deux différents types d'aides financières auxquelles les entreprises peuvent prétendre :

### La Subvention de Prévention des Très Petites Entreprises (SPTPE)

Elle s'adresse aux entreprises ayant un effectif **< 50 salariés**.

Il s'agit d'une subvention versée directement à l'entreprise pour investir dans l'achat d'un équipement neuf de prévention.

Cette aide peut s'élever au maximum à **25000 euros**.

Pour bénéficier de cette SPTPE, l'entreprise ne doit pas avoir bénéficié d'un contrat de prévention durant les deux dernières années.

Elle peut bénéficier de 3 SPTPE maximum sur 4 ans (durée de la Convention Objectifs de Gestion de la CNAM) avec un maximum de 75 000€.

### Le Contrat de Prévention (CP)

Il s'adresse aux entreprises ayant un effectif **< 200 salariés**.

Il s'agit d'un projet global de prévention sur 24 mois conclu entre l'entreprise et la CGSS, pour se doter d'équipements neufs de prévention orientés pour l'amélioration des conditions de travail des salariés

Cette aide varie de 15% à 70% du financement de l'investissement consenti par l'entreprise

### Les conditions d'éligibilité

Les entreprises peuvent prétendre à ces aides sous réserve qu'elles remplissent les conditions suivantes :

- avoir au moins un salarié relevant du régime général
- être à jour de ses cotisations sociales
- être adhérente au Service de Prévention et de Santé au Travail de Guyane
- ne pas être sous le coup d'une injonction et d'une majoration de cotisations
- avoir initié une démarche d'élaboration d'un DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).

Ces aides sont versées en fonction de la dotation financière disponible.

Contactez-nous :  
[prevention-rp@cgss-guyane.fr](mailto:prevention-rp@cgss-guyane.fr)



Au secours !  
Je dois rédiger mon **Document Unique**;  
Comment faire ?

11:19

Vous **accompagner**...C'est aussi  
notre mission au SPSTG !

11:25 ✓✓



PRÉVENTION  
DES **RISQUES**  
PROFESSIONNELS



SUIVI INDIVIDUEL  
DE L'ÉTAT DE SANTE



PRÉVENTION DE  
LA **DÉSINSERTION**  
PROFESSIONNELLE



\*Document unique d'évaluation des risques professionnels