

Travail

De plus en plus de personnes envisagent la préservation de leur fertilité, en particulier la vitrification des ovocytes, afin d'optimiser leurs chances de concevoir lorsqu'elles seront prêtes à fonder une famille.

Si vous avez pris la décision d'entamer ce parcours, cela n'a probablement pas été fait à la légère. Cependant, cette démarche peut également avoir un impact sur votre travail. Vous vous posez peut-être des questions sur la façon d'aborder le sujet avec votre employeur ou vos collègues :

- Qui a besoin d'être informé ?
- Quand devrais-je en parler ?
- Comment devrais-je leur annoncer ?

Ce guide a été conçu pour vous aider à aborder ces conversations délicates. Il contient les conseils d'un professionnel de santé ainsi que le témoignage d'une personne ayant vécu cette expérience en milieu professionnel.



Les auteurs

Dr. Julie Nekkebroeck

Julie Nekkebroeck est psychologue clinicienne et psychothérapeute au sein de l'Hôpital universitaire de Bruxelles (UZ Brussel). Elle participe aux bilans de fertilité et accompagne les patientes dans leur réflexion autour de la préservation ovocytaire. Julie aide les patientes à prendre des décisions éclairées et les soutient avant, pendant et après le traitement afin qu'elles se sentent prêtes à se lancer dans la maternité (en solo ou non).



Amy Jones

Amy Jones parle ouvertement de son parcours de fertilité sur ses différentes plateformes, en parallèle de sa carrière professionnelle. Elle a auparavant fait congeler ses ovocytes dans l'optique de les utiliser avec un futur partenaire ou dans le cadre d'un parcours de maternité en solo. Son expérience directe des discussions autour de la fertilité en milieu professionnel fait d'elle une personne idéale pour apporter son soutien à ce guide.

Informez votre employeur et vos collègues de votre parcours de fertilité

Les absences pour les rendez-vous à la clinique, les effets secondaires des traitements de fertilité et la charge émotionnelle que ces procédures peuvent entraîner sont tous des éléments importants à prendre en compte lorsqu'on réfléchit à si, quand, comment et à qui en parler au travail.

Vous n'êtes pas obligé(e) d'informer votre employeur ou vos collègues de votre parcours de fertilité, mais vous pourriez trouver utile d'en parler à certaines personnes.

À qui en parler ?

- Votre employeur pourrait avoir besoin d'être informé si votre parcours nécessite des absences.
- Vos collègues pourraient apprécier de comprendre les raisons d'éventuelles modifications de votre charge de travail.
- Chaque environnement de travail est différent : Demandez-vous qui a réellement besoin de savoir et à qui vous vous sentez à l'aise d'en parler.

Quand en parler ?

Il n'y a pas de moment idéal pour annoncer votre démarche – faites-le quand vous vous sentez prêt(e).

Comment en parler ?

La manière d'annoncer votre démarche dépendra de plusieurs facteurs :

- La personne à qui vous vous adressez (RH, supérieur hiérarchique, collègues proches).
- Votre relation avec cette personne.
- L'avancement de votre parcours.

Vous pouvez choisir d'en parler en face-à-face ou par e-mail, selon votre confort personnel.



Si vous choisissez d'informer votre employeur, il pourrait avoir certaines questions à vous poser :

Combien de temps d'absence sera nécessaire ?

- Cela dépendra du parcours de fertilité que vous entreprenez.
- Consultez votre politique de congés pour voir combien de jours sont disponibles.
- Si votre emploi le permet, envisagez le télétravail ou des horaires aménagés pour limiter l'impact de vos absences.

Votre capacité de travail sera-t-elle affectée ?

- Certains traitements hormonaux peuvent entraîner des effets secondaires légers ou modérés.
- L'impact émotionnel du processus peut également influencer votre concentration ou votre productivité.

Comment pouvons-nous vous aider ?

- Il est utile d'y réfléchir en amont et de proposer des solutions concrètes.
- Par exemple : un aménagement d'horaires, la possibilité de s'absenter sans justification détaillée, ou un soutien moral de la part de l'équipe.

Comment voulez-vous que votre employeur communique avec vous sur ce sujet ?

- Préférez-vous communiquer par e-mail ou en personne ?
- Aimerez-vous un suivi régulier ou souhaitez-vous seulement informer en cas de besoin ?



Conseil de Julie

“La vitrification des ovocytes est un processus relativement court, qui peut généralement être réalisé tout en travaillant. Le jour du prélèvement des ovocytes, un arrêt de travail de 1 à 2 jours peut être prescrit par le médecin.

D'après mon expérience, la plupart des femmes qui en parlent à leur employeur et à leurs collègues reçoivent un soutien positif. Être transparent(e) permet d'obtenir une meilleure compréhension et un accompagnement pratique.

Cela évite aussi que vos absences temporaires ou vos horaires aménagés soient perçus comme un manque de motivation au travail. Si votre employeur est peu flexible, vous pouvez chercher des solutions pratiques, comme effectuer des examens médicaux dans un centre proche de votre bureau ou de votre domicile.



Témoignage d'Amy

“« J'ai eu la chance d'avoir une entreprise compréhensive et flexible. Nous avons convenu que je tiendrais mon équipe informée en bloquant mes rendez-vous médicaux dans mon agenda pour qu'ils sachent quand je ne serais pas disponible.

J'ai décidé d'être complètement transparente avec mes collègues et mes responsables. J'ai expliqué que mes rendez-vous médicaux étaient liés à mon cycle menstruel, rendant la planification plus complexe. J'ai été agréablement surprise par le soutien et l'intérêt de mes collègues.”

Les questions que vos collègues pourraient poser

Si vous décidez d'informer certains collègues, ils pourraient vouloir comprendre votre situation :

Votre absence affectera-t-elle les projets en cours ?

- Anticipez vos besoins de congé et voyez comment cela s'intègre dans les plannings et charges de travail.
- Pensez à discuter avec votre équipe des solutions de remplacement si nécessaire.

Souhaitez-vous que le reste de l'équipe soit informée ?

- Vous pouvez choisir d'en parler à une seule personne de confiance ou à l'ensemble de l'équipe.
- Si vous préférez garder cela privé, c'est totalement acceptable.

Gérer une conversation difficile

Si vous ressentez de la réticence ou un manque de compréhension de la part de votre employeur ou de vos collègues, il est important de ne pas vous sentir obligé(e) de répondre à tout.

Exemples de réponses si la conversation devient inconfortable

“Pourrions-nous revenir sur cette discussion plus tard ?”

“J'aimerais faire une pause dans cette conversation pour l'instant.”

“Je reviendrai vers vous avec plus d'informations si nécessaire.”

Si vous ne vous sentez pas à l'aise avec la personne à qui vous en parlez, vous pouvez aussi envisager de vous adresser à quelqu'un d'autre qui pourrait mieux comprendre votre situation.

Conseil de Julie

“Votre employeur et vos collègues voudront probablement savoir quel impact cela aura sur votre travail. Puisque c'est une expérience nouvelle pour vous, il peut être difficile d'estimer les conséquences dès le départ, mais rappelez-vous que vous avez toujours le droit d'interrompre une conversation si elle devient inconfortable.”

Témoignage d'Amy

“J'ai décidé d'être complètement ouverte avec la direction et mes collègues au sujet de mon parcours de fertilité, et je suis vraiment contente de l'avoir fait, car j'ai constaté que tout le monde s'est montré très intéressé et bienveillant. J'ai expliqué que, comme il s'agit d'une procédure de fertilité, les rendez-vous médicaux sont calés en fonction du cycle menstruel et de la façon dont le corps réagit aux traitements de soutien, ce qui peut rendre difficile la planification de dates précises.”

Chaque situation est unique, mais être bien préparé(e) permet d'aborder la discussion avec plus de sérénité.

Ressources supplémentaires: Questions sur la préservation de la fertilité ? Consultez notre FAQ.