



PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale de l'environnement,
de l'aménagement et du logement

RESULTATS DU SONDAGE MENOPAUSE ET TRAVAIL



Adressé par mail aux 463 agent.es de la Dreal Paca (226 femmes et 237 hommes) du 18 octobre au 8 novembre 2024, ce sondage poursuivait 3 objectifs :

- sensibiliser l'ensemble des agents sur ce sujet de santé au travail,
- recueillir les avis des personnes concernées afin de comprendre leurs attentes,
- identifier des mesures appropriées pour améliorer la qualité de vie au travail des femmes concernées et de leur entourage professionnel.

Retrouvez les résultats du
sondage et les actions
proposées par le GT Egalité
Diversité là



Les répondant.e.s

135 répondant.e.s dont 35 encadrant.e.s



dont 45 % sont des femmes
ménopausées

Tous les services sont représentés

Connaissance des manifestations



4,7

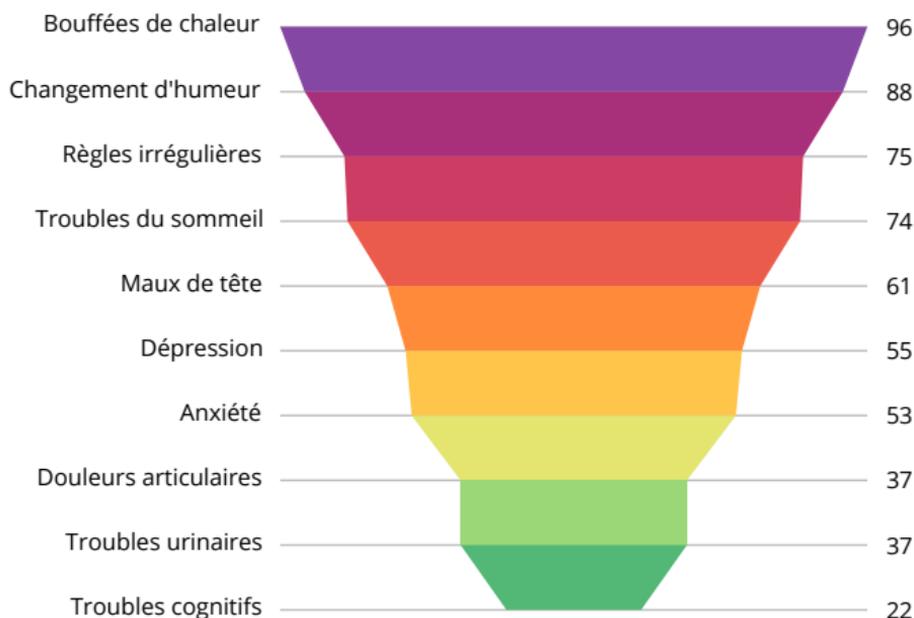
Les femmes (non ménopausées)
ont une meilleure connaissance
des manifestations de la
ménopause que les hommes.



6,6

Sur **10 manifestations possibles** de la ménopause, les femmes non impactées en ont identifié en moyenne 6,6 ; les hommes 4,7.

Part (en %) des personnes non impactées identifiant une manifestation comme relevant de la ménopause



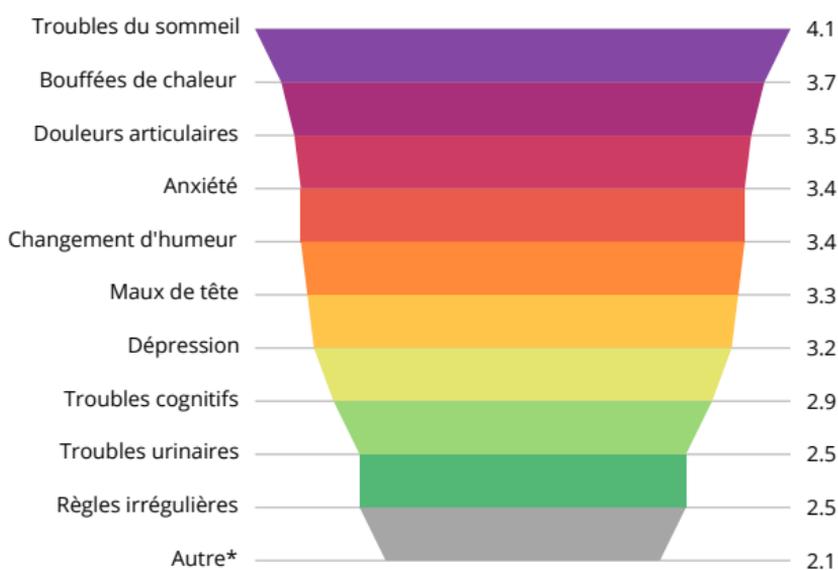
Impacts sur la vie professionnelle

Pour tous : *pensez-vous que la ménopause peut avoir un impact sur le travail ?*



Pour les femmes concernées par la ménopause : *comment évaluez-vous l'impact de chaque manifestation sur votre vie professionnelle ? (notes de 1 à 5)*

Notes moyennes par les 59 répondantes se déclarant concernées



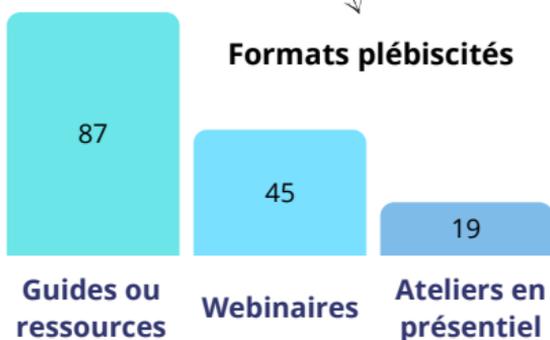
*Autre manifestation souvent mentionnée : fatigue

Demandes d'informations


35 %

Souhaitez-vous être informé.e sur la question de la ménopause au travail ?
Oui


78 %



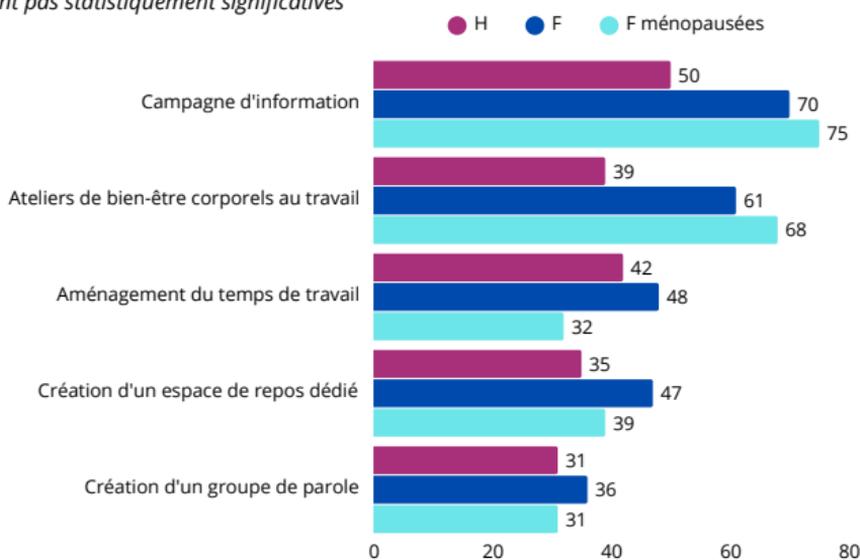
Les réponses libres suggèrent :

- des ressources librement accessibles
- des formations
- de bonnes idées d'aménagement du poste ou du temps de travail

Quelles actions ?

Part (en %) des répondant.e.s souhaitant mettre en place des actions pour mieux prendre en compte la ménopause au travail *

*Les différences de réponses encadrants/non encadrants ne sont pas statistiquement significatives



Les expressions libres suggèrent en outre une réflexion sur la température des locaux, ainsi que des informations axées sport et hygiène de vie.

Quelques réactions

“ Je n'ai pas besoin d'information, mais j'adorerais que des aménagements soient prévus pour celles qui vivent une ménopause difficile ”



“ Attention à ne pas stigmatiser ”



“ S'occupe-t-on de l'andropause et de la prostate ? ” **

** L'andropause touche environ 20% des hommes de plus de 60 ans (vidal.fr) quand 87 % des femmes de 50 à 65 ans sont affectées par au moins un symptôme de la ménopause en plus de l'arrêt des règles (sante.gouv.fr)

→ Étant donné l'impact significatif de la ménopause, la priorité lui est donc accordée.

Et maintenant ?

Les propositions du GT Égalité Diversité

- 1 Sensibilisation des agent.es/encadrant.es avec la diffusion de cet état des lieux
- 2 Création et alimentation d'une rubrique *Boîte à outils ménopause* sur l'intranet DREAL
- 3 Organisation d'ateliers de bien-être corporel au travail
- 4 Investissement de la DREAL dans des éventails
- 5 Réflexion sur l'aménagement du lieu de travail (température + aménagement des espaces de travail individuels/collectifs)