

Etude sur l'engagement des personnes retraitées des Hauts-de-France

Rapport final



L'Observatoire Régional de la Vie Associative

Association de loi 1901, l'Observatoire Régional de la Vie Associative des Hauts-de-France se dote d'un programme de travail autonome et bénéficie, depuis son origine, du soutien des services de l'Etat et du Conseil Régional des Hauts-de-France.

L'ORVA contribue, par ses travaux, à améliorer la connaissance du secteur associatif et alimente les échanges entre acteurs associatifs et institutionnels.



L'observatoire réalise des études sur l'existant et sur les évolutions du secteur associatif. Les résultats de ses travaux s'adressent aux associations et aux pouvoirs publics dans une perspective de partage et d'appropriation collective en vue d'actions concertées pour le développement du secteur.

L'ORVA publie des rapports d'enquête, des présentations de résultats ou des notes d'analyse à destination des acteurs associatifs, des citoyens et des pouvoirs publics.

L'ORVA analyse des données existantes sur la vie associative ou met en place des enquêtes sur mesure. Celles-ci prennent la forme de baromètre, de panoramas, de diagnostics, d'évaluations de dispositifs d'action publique sur des thématiques variées : emplois, gouvernance, poids du secteur, créations de structure, santé financière...



L'ORVA cherche à alimenter les débats sur le secteur associatif, il participe autant que possible aux instances de réflexion et s'associe aux temps de valorisation sur la vie associative.

L'ORVA œuvre aussi bien à l'échelon des Hauts-de-France que sur les territoires infra-régionaux en associant les acteurs locaux autant que faire se peut.

Table des matières

Introduction	3
Contexte de l'étude.....	3
Articulation qualitatif/quantitatif et présentation des partenaires	4
Objectifs du projet	4
I. Méthodologie.....	5
Les enjeux d'une enquête sur l'engagement des retraités.....	5
D'une enquête sur le bénévolat des retraités.....	5
... à une enquête sur l'engagement des retraités des Hauts-de-France.....	6
Déroulé de l'enquête	6
Construction du questionnaire	7
Traitement de la base de données	7
Redressements.....	7
La répartition par sexe	8
La répartition par tranches d'âge.....	8
Représentativité de l'échantillon	9
Que retenir ?	9
II. Principaux résultats.....	10
Profil d'engagement des retraités	10
Que retenir ?	13
Vision de l'engagement.....	13
Que retenir ?	15
Freins à l'engagement.....	16
Que retenir ?	19
Leviers à l'engagement	20
Que retenir ?	23
III. Typologie.....	24
Méthodologie.....	24
Définition des sous-populations	24
Création d'un graphique et placement des sous-populations.....	24

Type 1 : Les éloignés de l'engagement	27
Type 2 : Les intéressés à l'engagement	28
Type 3 : Les neo-engagés	30
Type 4 et 5 : Les engagés expérimentés	32
Type 6 les hyperactifs de l'engagement :	35
Que retenir ?	37
IV. Zoom associations.....	38
Qui sont les retraités engagés ? Analyse sectorielle.....	40
Que retenir ?	43
Conclusion.....	44

Introduction

Contexte de l'étude

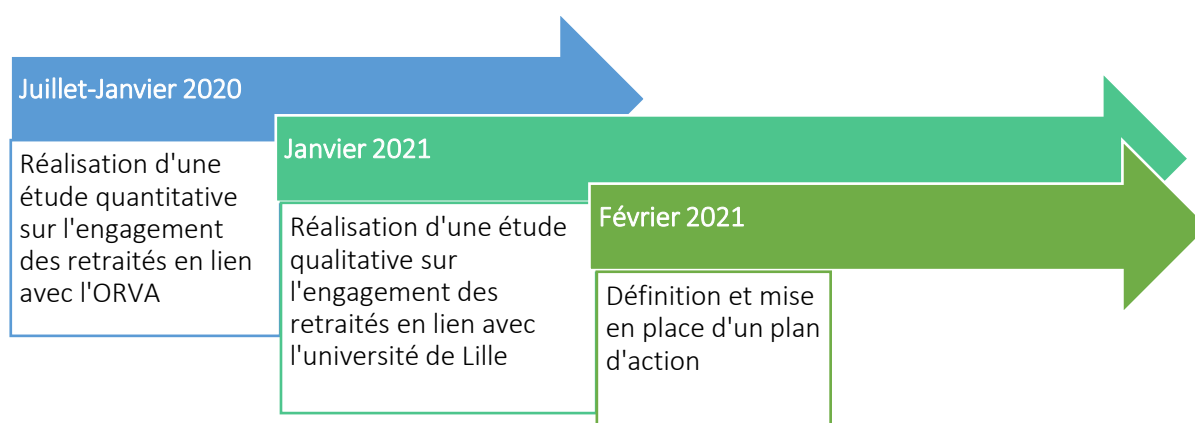
La CARSAT Hauts-de-France est un organisme de Sécurité sociale, en charge de trois grandes missions : la préparation et le paiement de la retraite des salariés du régime général ; les services aux entreprises, la prévention et la tarification des risques professionnels ; l'aide et l'accompagnement des assurés en difficulté. Dans le cadre de ses missions la CARSAT assure aussi un soutien au bénévolat des personnes retraitées et pour ce faire, organise depuis plusieurs années un jeu concours intitulé « Retraite & Bénévolat ». Ce concours a pour objet de mettre en lumière les associations par le témoignage de leurs bénévoles retraités, afin de mettre à l'honneur leur engagement généreux et volontaire dans la vie associative. Chaque retraité bénévole est invité à envoyer une lettre décrivant ses motivations et la nature de son engagement dans l'association.

En raison de la crise sanitaire de cette année 2020, le jeu concours n'a pas pu se tenir, mais l'objectif de soutien au bénévolat des seniors reste pour la CARSAT Hauts-de-France un axe fort. En effet, la Carsat Hauts de France est convaincue que l'engagement bénévole des retraités est important dans le cadre d'un passage à la retraite actif, et encore plus lors d'une telle période de crise sanitaire.

C'est dans ce contexte que la CARSAT a contacté l'Uriopss Hauts-de-France, pour mener un travail en deux parties : une étude pour approfondir la connaissance et mieux caractériser l'engagement des retraités en Hauts-de-France, suivi de l'élaboration et la mise en place d'un plan d'action pour favoriser cet engagement.

L'Uriopss Hauts-de-France est une association loi de 1901, qui unit les associations et organismes privés non lucratifs des secteurs sanitaire, médico-social pour développer les solidarités. Elle s'inscrit dans un réseau composé de seize unions régionales et d'une union nationale, l'Uniopss, reconnue d'utilité publique. L'Uriopss HDF assure, à l'échelon régional, départemental et territorial une représentation transversale de ses adhérents et leur offre un lieu d'information, de coordination, de conseil et de formation. Elle s'attache à accroître et à conforter la vie associative dans les Hauts-de-France. Dans le cadre de ses différentes missions. L'Uriopss HDF a développé des actions spécifiques en direction des bénévoles qu'ils soient impliqués directement sur le terrain ou comme administrateurs d'association.

La CARSAT et l'Uriopss Hauts-de-France ont ainsi lancé en 2020 un projet d'une durée de 2 ans. Ce projet s'appuiera sur différents partenaires et prestataires :



L'objet de ce rapport est de rendre compte de la première phase du projet, la phase d'étude de l'engagement des retraités, sur un volet quantitatif et qualitatif.

Articulation qualitatif/quantitatif et présentation des partenaires

Avant même de définir un plan d'action, la CARSAT a souhaité réaliser deux études complémentaires afin de mieux comprendre les représentations de l'engagement chez les personnes retraitées en Hauts-de-France. Pour cela une première étude plus quantitative à grande échelle a été envisagée, pour permettre d'avoir une vision d'ensemble sur l'engagement des retraités mais aussi de définir différents profils. En effet, la période de retraite est une période de vie relativement longue, et il est important de pouvoir étudier les différentes représentations, freins et leviers à l'engagement à l'aune de l'évolution en âge des personnes. D'autre part, la notion d'engagement elle-même recouvre différentes réalités : participation aux activités d'une association, participation au conseil municipal, aide ponctuelle d'un voisin ou d'un proche pour les courses par exemple, au conseil citoyen... Ce sont des activités volontaires et non rémunérées en faveur d'autrui. Nous avons fait le choix pour cette étude de définir 3 types d'engagement :

- Engagement au sein d'une association (culturelle, sportive, de loisirs, défense des droits...)
- Engagement dans la vie citoyenne (Comité de quartier, conseil municipal, conseil des aînés, conseil de vie sociale...)
- Engagement de solidarité de proximité, en dehors d'une association (aide au voisinage, aide aux devoirs...)
- Autre (activités religieuses, pour une entreprise, aidant familial...)

Pour réaliser cette étude, la CARSAT et l'Uriopss ont sollicité l'Observatoire Régional de la Vie Associative HdF (ORVA). Il s'est donné pour mission, depuis sa constitution en 2014, de permettre aux acteurs associatifs et institutionnels d'accéder à une connaissance plus fine du paysage associatif régional en Nord-Pas de Calais, et dès 2016 à l'échelle Hauts-de-France. Cet apport de connaissances sur le tissu associatif vise à mieux appréhender ce secteur encore trop largement méconnu, et surtout à permettre aux acteurs concernés de développer des modalités d'actions en faveur des associations et de leurs actions dans la région. Comprendre les phénomènes qui traversent le monde associatif est un préalable pour qui souhaite agir pour son développement, d'autant plus dans le contexte actuel qui connaît de fortes évolutions.

Objectifs du projet

- Recenser les différents profils de retraités vis-à-vis de l'engagement en Hauts-de-France
- Mieux comprendre leurs motivations, besoins, difficultés de manière générale
- Soutenir l'engagement de nouveaux bénévoles retraités en proposant des actions de sensibilisation, accompagnement, formation...
- Renforcer l'engagement des bénévoles retraités déjà mobilisés en levant les freins et difficultés qu'ils peuvent rencontrer.

I. Méthodologie

Les enjeux d'une enquête sur l'engagement des retraités

D'une enquête sur le bénévolat des retraités...

Les premiers échanges entre l'Uriopss, la Carsat Hauts-de-France et l'ORVA avaient pour objet la création d'une enquête avec pour objectif principal de mieux comprendre le rapport au bénévolat des retraités des Hauts-de-France.

Pour parvenir à cet objectif, il était important de mener notre propre enquête mais aussi de nous appuyer sur les nombreux travaux existant sur le sujet. A ce titre les différents travaux de Lionel Prouteau¹, sont particulièrement éclairants. Dans son rapport de recherche « Bénévolat et bénévoles en France en 2017, état des lieux et tendances / Octobre 2018 » il présente ainsi les enjeux de la recherche quantitative sur le bénévolat :

Alors que les temps sont à la promotion d'une « société de l'engagement », la connaissance du comportement bénévole reste très partielle et la statistique publique ne lui porte qu'un intérêt pour le moins timide. Il y a là une situation paradoxale. Pour concourir à la connaissance du bénévolat, sont nécessaires aussi bien des travaux qualitatifs que des enquêtes quantitatives, notamment des enquêtes auprès d'individus ou de ménages. Or ces dernières sont rares. L'enquête qui a incontestablement joué un rôle de référence en la matière est celle qu'a réalisée l'Insee en 2002 dans le cadre de son Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages. Elle a fourni de très intéressantes données inédites sur le bénévolat et elle a été, au cours des quinze dernières années, la seule source d'information sur le temps qui lui est consacré. Malheureusement elle est restée sans véritable lendemain même si une enquête inspirée de celle de l'Insee, quoique beaucoup moins riche en ce qui concerne la participation bénévole, fut menée en 2010 par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees, ministères chargés des affaires sociales et de la santé) avec la collaboration de l'Institut de sondage BVA.

Qu'est-ce qu'un bénévole ? Vaste et épineuse question ! Marie-Thérèse Cheroutre (1989) l'a défini comme « celui qui s'engage librement pour mener à bien une action en direction d'autrui, action non salariée, non soumise à l'obligation de la loi, en dehors de son temps professionnel et familial ». Nous pouvons faire nôtre cette définition mais sa concision ne doit pas faire illusion. Elle reste exposée à des interprétations qui sont présentées dans des travaux que l'auteur de ce rapport a réalisés par ailleurs (Prouteau, 2015).

Pourtant il existe un véritable enjeu à soutenir et accompagner le bénévolat des retraités. Cet engagement, est un moteur pour la vie associative et représente une ressource très importante pour les associations :

- L'enquête « Paysage associatif » de 2018² estime à un peu plus de 31 millions le nombre de participations bénévoles associatives en 2017 et à 22 millions le nombre de bénévoles, une courte majorité des participations bénévoles (53 %) étant déclarées par les associations interrogées comme des participations régulières. Le volume global annuel du temps bénévole mis ainsi au service des associations est de 1 425 000 emplois en Equivalents Temps Plein (ETP).
- Par ailleurs, la contribution annuelle moyenne exprimée en heures d'un bénévole senior (55 ans et plus) est de 130 à 141 heures tandis que celle d'un moins de 55 ans est de 81 à 91 heures. Les seuls retraités, quant à eux, comptent pour 27,7 % de la population de référence, mais apportent 37,6 % du volume du bénévolat.

¹ Maître de conférences émérite de l'université de Nantes – Laboratoire d'économie et de management de Nantes Atlantique

² V. Tchernonog, L. Prouteau, Le Paysage associatif français – Mesures et évolutions, 3e éd., Juris éditions – Dalloz, mai 2019

Enquêter sur le bénévolat est donc un défi de taille, qui nécessite un travail méthodologique important pour parvenir à notre objectif : mieux comprendre les motivations, les besoins, les difficultés des personnes retraitées des Hauts-de-France face au bénévolat associatif, de manière générale et plus spécifiquement dans le contexte de la crise sanitaire.

Dans ce travail l'ORVA pourra s'appuyer sur l'enquête qu'il a menée en 2016 sur les ressources humaines au sein des associations, une partie était dédiée aux ressorts de l'engagement. A la suite d'une série d'entretiens individuels et de « focus group », l'ORVA a pu mettre en évidence 3 types de ressorts à l'engagement :

- L'engagement pour les autres : logique altruiste qui sous-tend des dimensions d'utilité pour la société ou d'engagement pour une cause
- L'engagement pour soi : logique d'épanouissement personnel qui peut faire appel à des ressorts identitaires ou symboliques
- L'engagement avec les autres : logique de développement de liens sociaux qui s'appuie sur la convivialité, le partage de valeurs communes, etc.

Les logiques d'engagement peuvent ainsi se comprendre dans les interactions entre ces trois dimensions étroitement liées.

... à une enquête sur l'engagement des retraités des Hauts-de-France

A la suite des premiers échanges avec les partenaires commanditaires de l'enquête, nous nous sommes rapidement aperçus que la seule notion de bénévolat associatif était trop réductrice pour englober la diversité de l'engagement des personnes retraitées.

De plus l'ambition à terme de développer un plan d'action avait davantage pour objectif de soutenir toutes les formes de l'engagement des retraités au-delà du seul engagement associatif, même si celui-ci reste le moteur le plus important de l'engagement de cette population dans la société.

C'est sur cette vision large de l'engagement des retraités que nous avons souhaité construire la méthodologie de cette enquête.

Déroulé de l'enquête

	La cible : Les personnes retraitées des Hauts-de-France
	Rédaction du questionnaire : en septembre et octobre 2020
	Le questionnaire : 88 questions réparties en quatre parties
	Récolte des données par diffusion en ligne via les canaux communication de la Carsat et des réseaux associatifs du 6 novembre au 1^{er} décembre 2020
	Un échantillon solide de <u>13 365</u> répondants uniques

Construction du questionnaire

Construire le questionnaire de manière concertée et partenariale est un enjeu pour s'assurer qu'il réponde bien aux objectifs sus-cités ainsi qu'aux attentes des parties prenantes. Aussi, les thématiques précises et les questions envisagées ont fait l'objet d'échanges entre l'URIOPSS, la Carsat et l'ORVA.

Il était nécessaire que le nombre de questions reste réduit pour permettre un taux de retour maximal. Le questionnaire final est construit autour de 4 parties (votre vision de l'engagement, votre engagement aujourd'hui, freins et leviers de l'engagement, votre profil) regroupant 88 questions.

La diffusion du questionnaire a été réalisée en ligne, grâce à la mobilisation de la Carsat avec une diffusion auprès de ses assurés. De plus le questionnaire a été relayé par les principaux réseaux associatifs des Hauts-de France. Cette diffusion massive a eu un impact significatif sur les retours avec un échantillon récolté remarquablement important.

Une diffusion papier a été envisagée mais cette solution n'a pas été retenue du fait de la lourdeur de diffusion et du traitement des retours³. Un traitement statistique (redressement) détaillé dans la suite du présent rapport a été appliqué pour réduire l'impact du mode de diffusion sur les résultats (difficulté à toucher les publics les plus âgés et les moins à l'aise avec le numérique).

Traitement de la base de données

Le retour des questionnaires implique un nettoyage de la base de données (présence de doublons, questionnaires vides).

Aussi, nous avons récolté 14 209 réponses au questionnaire, desquelles ont été supprimés doublons, questionnaires vides ou incohérents.

En outre, des contrôles de cohérence ont été appliqués pour éliminer les autres éventuelles erreurs (questionnaires erronés, fautes de frappe etc.).

Redressements

Une première analyse des résultats de l'enquête permet de mettre en avant deux principaux biais que l'on peut expliquer par le mode de diffusion de notre enquête. Ces biais ont été corrigés via un redressement statistique.

Le redressement d'échantillon est une technique qui consiste à modifier l'échantillon des répondants lors d'une enquête pour renforcer sa représentativité.

Nous avons déterminé deux principaux axes pour effectuer le redressement de notre échantillon :

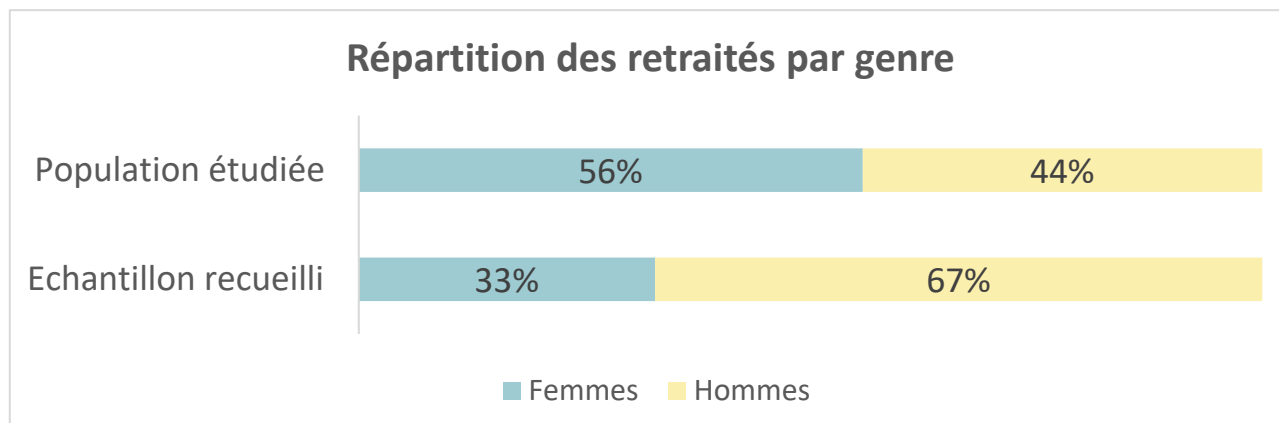
1. La répartition par sexe (homme/femme) ;
2. La répartition par tranche d'âge.

³ Ce biais sera « compensé » par l'étude qualitative qui s'intéressera à la partie la plus isolée et fragilisée de la population retraitée.

La répartition par sexe

Le graphique suivant nous présente la répartition par sexe des retraités en nous appuyant sur deux sources :

- Les retours des questionnaires de notre enquête : c'est l'échantillon recueilli ;
- La source de statistiques Cnav – SNSP de la répartition par âge des retraités du régime général au 31 décembre 2019 : c'est la population étudiée.



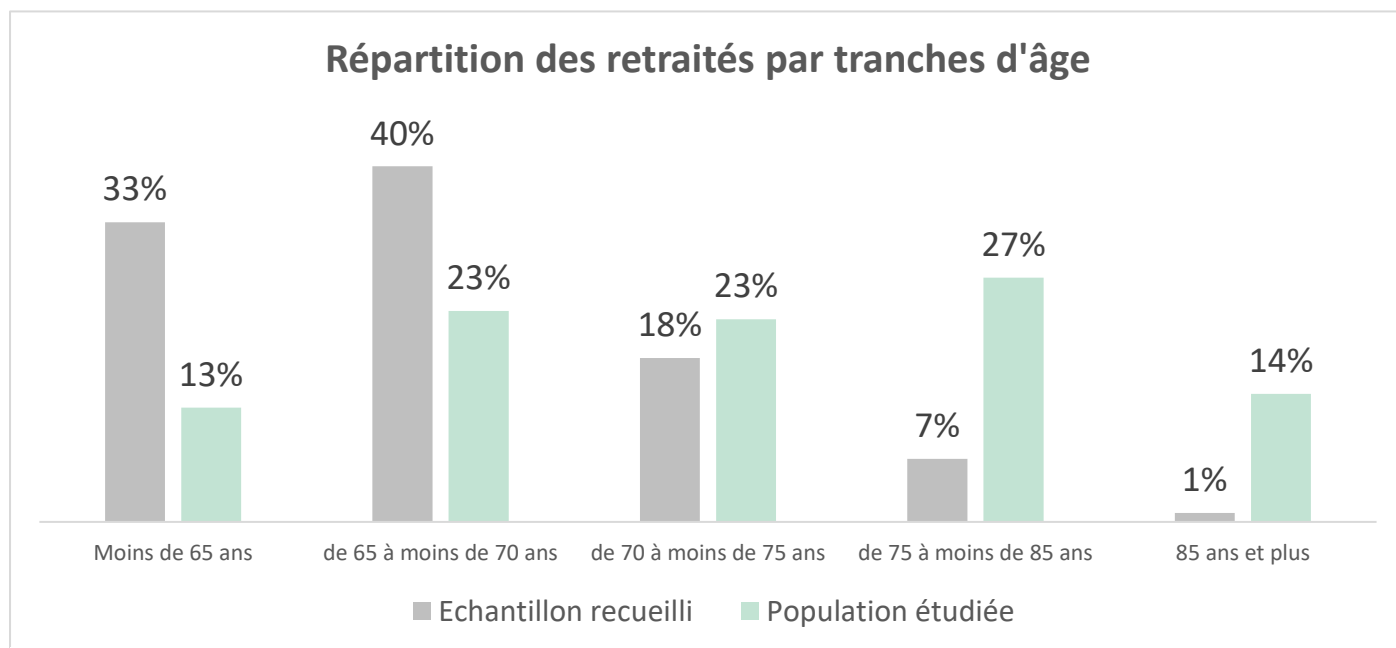
Nombre de répondants : 13 365 / Nombre de réponses : 13 093

Ici nous constatons que les hommes ont répondu beaucoup plus fortement que les femmes : alors qu'ils ne représentent que 44% des retraités, leur part dans l'enquête s'élève à 67% des répondants. On peut en déduire que dans un couple de personnes retraitées, c'est plutôt l'homme qui va répondre aux sollicitations extérieures, a fortiori quand il s'agit d'une sollicitation sur internet nécessitant de saisir des données.

Grâce au redressement statistique, nous rétablissons la répartition hommes/femmes de manière à ce qu'elle corresponde à la population étudiée.

La répartition par tranches d'âge

Le graphique ci-dessous reprend les mêmes sources pour nous présenter la répartition des retraités par tranches d'âge :



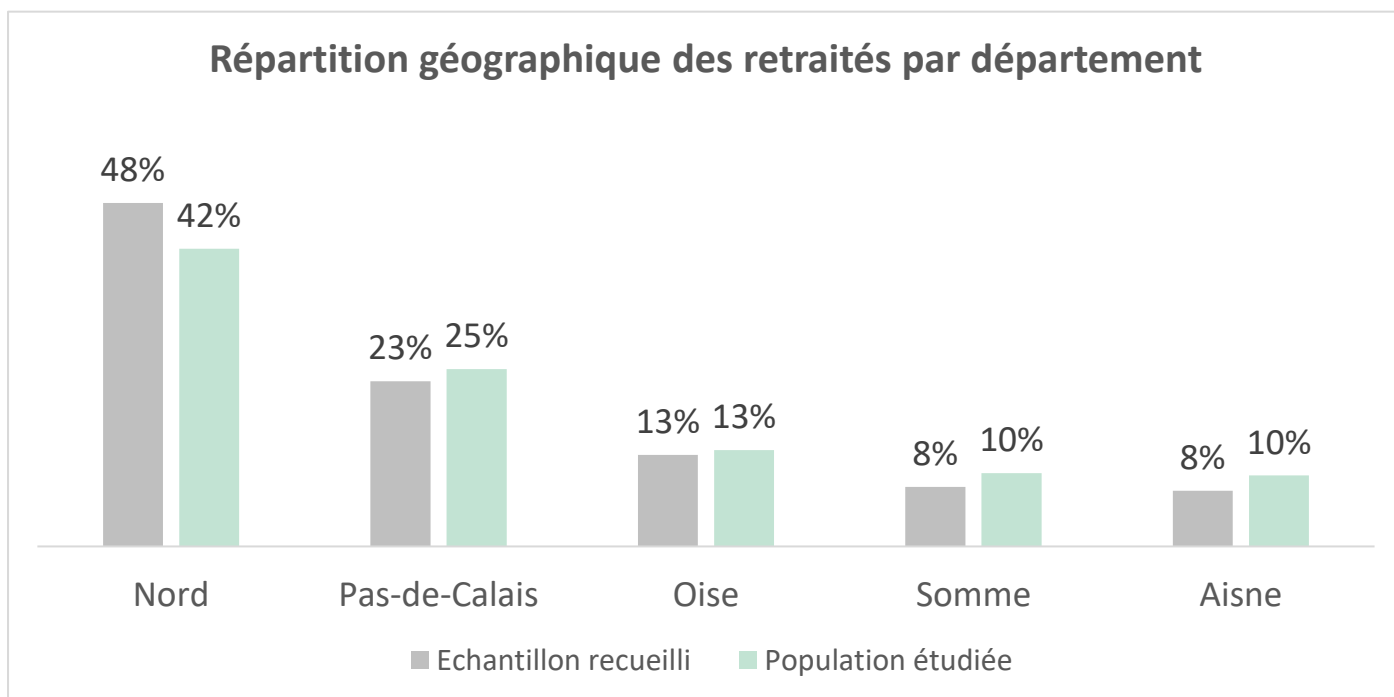
Nombre de répondants : 13 365 / Nombre de réponses : 13 229

Nous pouvons constater que les retraités des tranches d'âge les plus jeunes ont répondu de manière beaucoup plus importante que leur poids réel au sein de la population étudiée. Là encore, cela s'explique par le mode de diffusion qui privilégie les retraités jeunes, probablement plus à l'aise avec le numérique et consultant régulièrement leurs e-mails.

Nous avons décidé de redresser les données de notre enquête sur ce critère également.

Représentativité de l'échantillon

Au-delà des critères d'âge et de sexe, les enquêtes concernant le monde associatif dans les Hauts-de-France sont souvent confrontées à la surreprésentation du Nord et particulièrement de la métropole Lilloise par rapport aux autres départements dans les résultats. Sur le graphique ci-dessous nous constatons que cet effet n'est pas particulièrement marqué dans notre enquête :



Nombre de répondants : 13 365 / Nombre de réponses : 12 446. Source : Population étudiée : Ministère des Solidarités et de la Santé, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) - Retraités du régime général et bénéficiaires du minimum vieillesse au 31 décembre 2018 : comparaisons départementales

Les écarts restent faibles entre notre échantillon et la population étudiée. Nous pouvons en déduire la bonne représentativité de notre échantillon, il n'a donc pas été nécessaire de redresser sur ce critère.

Le nombre exceptionnel de répondants (13 265) combiné au redressement statistique nous permettent de consolider des résultats qui, s'ils ne sont pas parfaitement représentatifs, nous apportent des enseignements précieux et consolidés sur le rapport à l'engagement de la population des retraités des Hauts-de-France.

Que retenir ?

- La robustesse de l'échantillon due au nombre important de réponses ;
- Un mode de diffusion en ligne qui crée des biais dans le profil des répondants ;
- Des biais en partie corrigés par la méthode du redressement statistique ;
- Notre échantillon est donc fortement représentatif des retraités des Hauts-de-France.



II. Principaux résultats

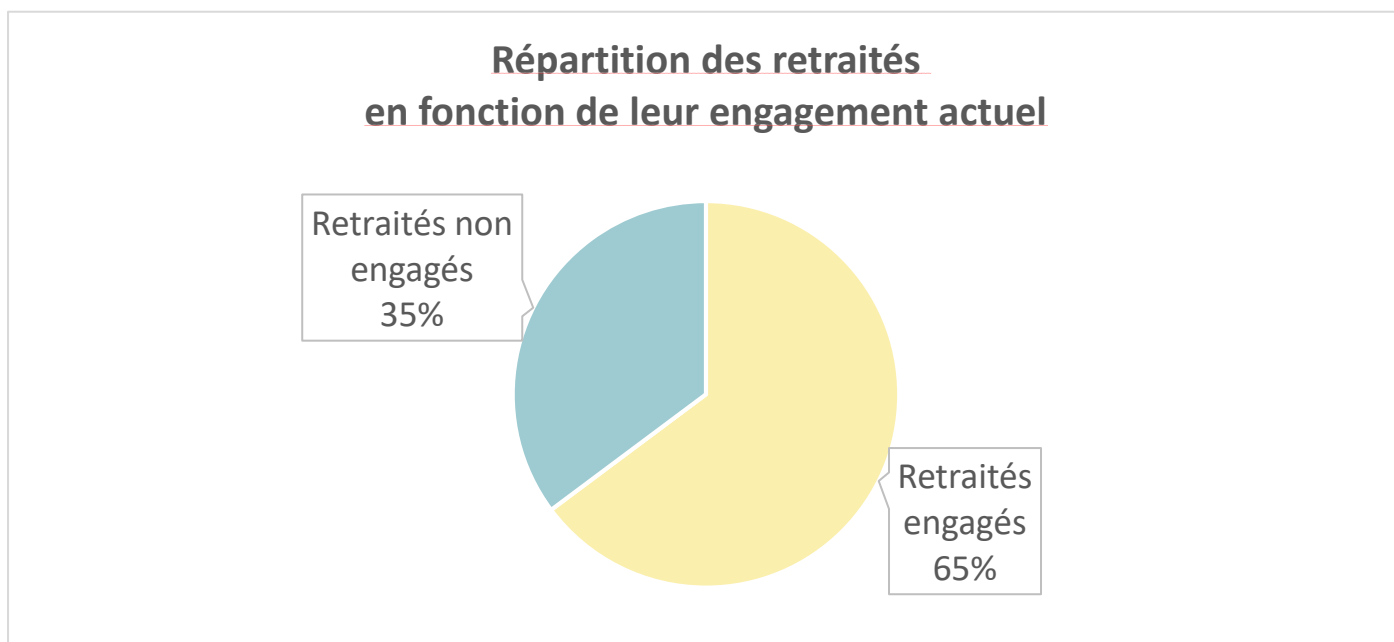
Profil d'engagement des retraités

Pour questionner la notion d'engagement des personnes retraitées, il était nécessaire en préambule de s'accorder sur une définition commune de l'engagement. Celle-ci permettant de mettre les différents partenaires d'accord sur une définition coconstruite, admise et comprise par tous. Voici la définition retenue et qui figure sur le questionnaire :

Pour rappel « L'engagement » d'une personne peut renvoyer à différents types d'activités : participation aux activités d'une association, participation au conseil municipal, aide ponctuelle d'un voisin ou d'un proche pour les courses par exemple, au conseil citoyen... Ce sont des activités volontaires et non rémunérées en faveur d'autrui.

Pour éviter les erreurs d'interprétation dans la suite du présent rapport, l'intitulé exact de la question a été ajouté avant la présentation de chaque graphique.

Question : Selon la définition ci-dessus, êtes-vous aujourd'hui un(e) retraité(e) engagé(e) ?

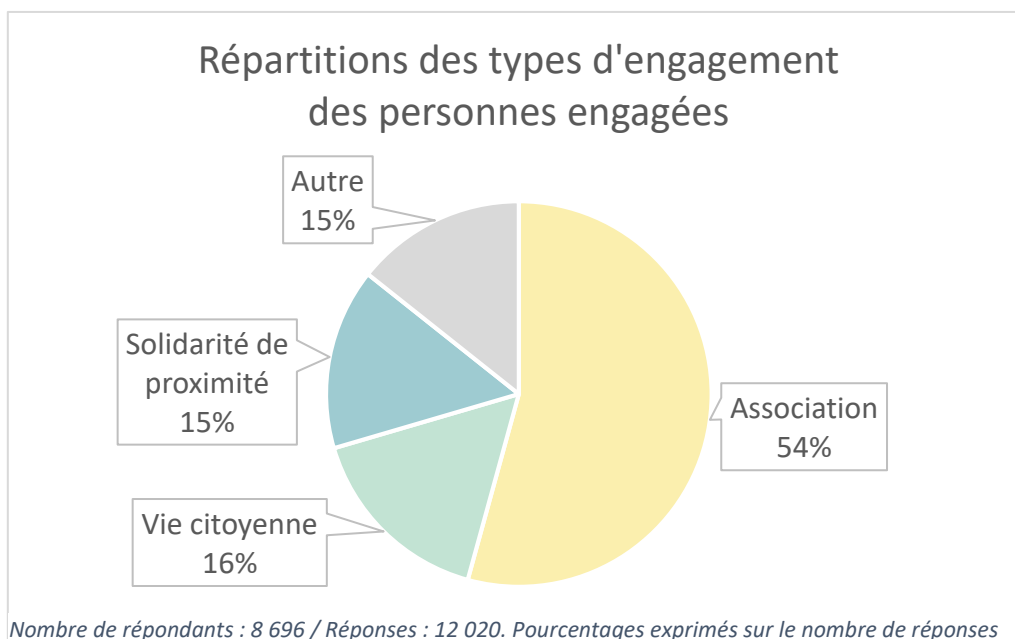


Nombre de répondants : 13 068

65% des retraités des Hauts-de-France se considèrent comme des retraités engagés selon la définition rappelée ci-dessus. Un chiffre qui peut paraître élevé, mais rappelons ici que la définition d'engagement retenue regroupe un champ d'activités très large. De plus, ce chiffre est cohérent avec d'autres études, notamment celles de Lionel Prouteau, qui avance un chiffre de participation bénévole à une association de 42% chez les retraités français, contre 47% selon les résultats de notre enquête (ce léger écart peut s'expliquer par la diffusion de l'enquête via les réseaux associatifs ou par un biais de désidérabilité sociale également possible s'agissant d'éléments déclaratifs).

Question aux engagés : Merci de préciser dans quel(s) cadre(s) vous êtes engagé(e) (plusieurs réponses possibles)

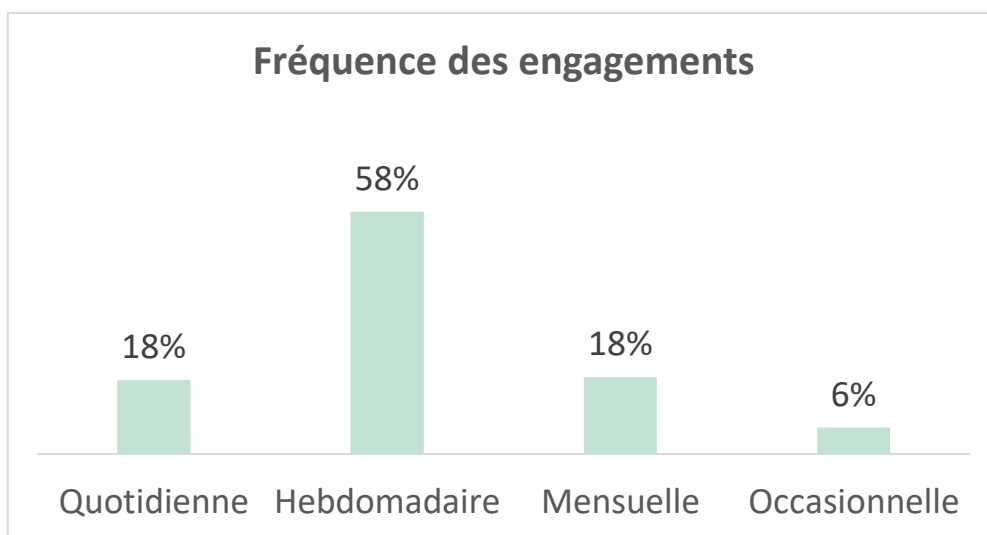
- ☐ Engagement au sein d'une association (culturelle, sportive, de loisirs, défense des droits...)
- ☐ Engagement dans la vie citoyenne (Comité de quartier, conseil municipal, conseil des aînés, conseil de vie sociale...)
- ☐ Engagement de solidarité de proximité, en dehors d'une association (aide au voisinage, aide aux devoirs...)
- ☐ Autre (activités religieuses, pour une entreprise, aidant familial...)



La vie associative reste le principal réservoir d'engagement des personnes retraitées en Hauts-de-France puisque 54% des engagements effectués le sont dans une association. Arrivent ensuite presque à égalité la solidarité de proximité et la vie citoyenne. Enfin, rappelons, comme indiqué dans la modalité de réponse, que « Autre » recoupe des réalités très différentes, de l'aidance familiale aux activités religieuses.

Question aux engagés : Quelle est la fréquence de votre/vos engagement(s) ?

- ☐ Quotidienne
- ☐ Hebdomadaire (une à quelques fois par semaine)
- ☐ Mensuelle (une à quelques fois par mois)
- ☐ Occasionnelle (une à quelques fois dans l'année)

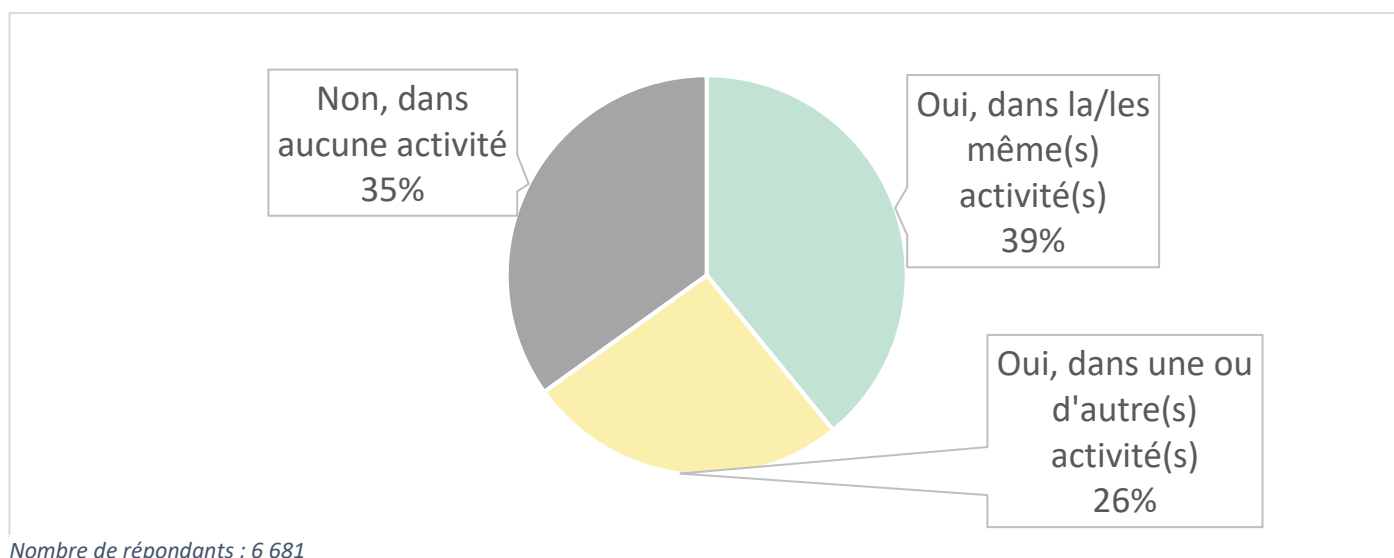


Nombre de répondants : 8 680

Ce graphique nous montre que les retraités restent très fortement mobilisés dans l'engagement. Ainsi, 76% des retraités engagés ont un ou des engagements à minima une fois par semaine.

En moyenne, les retraités engagés le sont dans deux activités différentes.

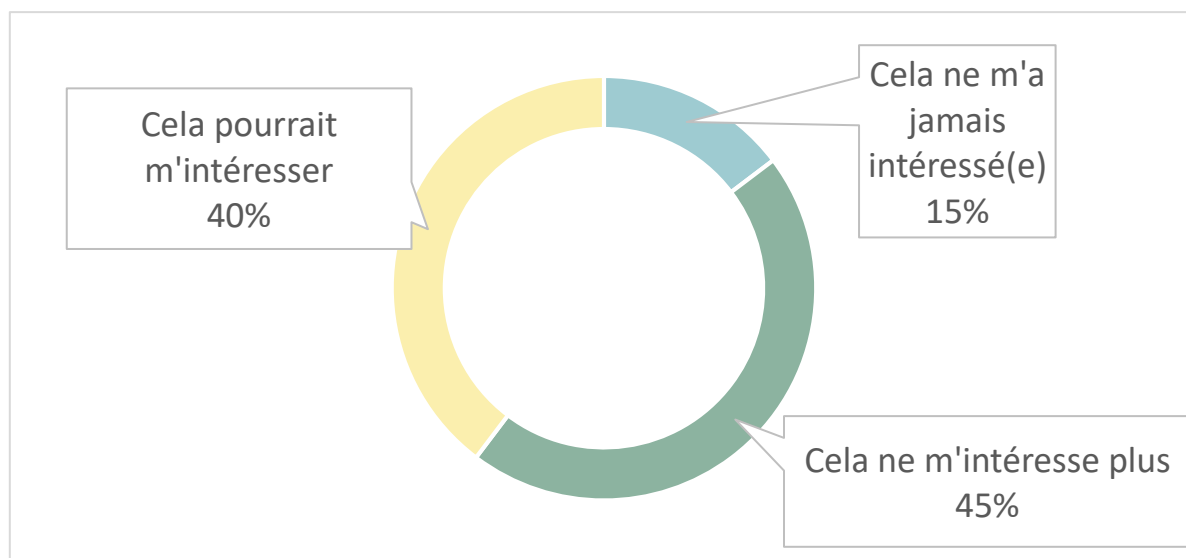
Question aux engagés : Etiez-vous engagé(e) avant votre retraite ?



Nous constatons que 35% des retraités engagés n'étaient pas engagés avant leur retraite. C'est une donnée intéressante car elle signifie que les nouveaux retraités constituent bien un réservoir de renouvellement pour l'engagement.

Il est en outre intéressant de remarquer que l'engagement est une habitude plus ancrée pour 65% des retraités, qui l'étaient déjà avant la retraite.

Question aux non engagés : Si vous n'êtes pas engagé(e), merci de préciser :

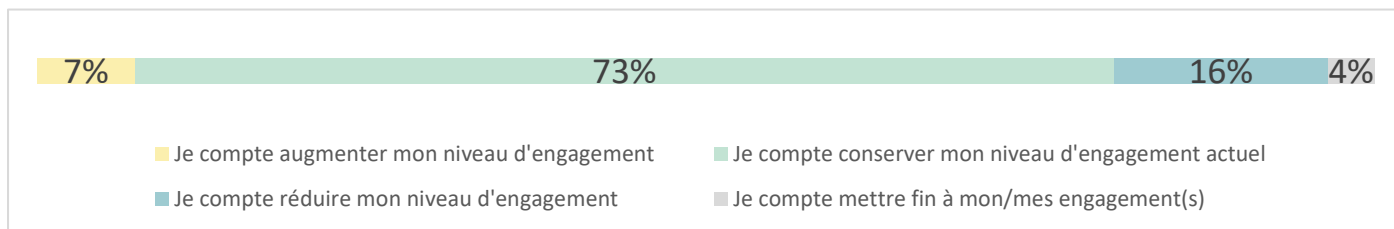


Nombre de répondants : 4 126

Cette question adressée aux non engagés est particulièrement éclairante dans le cadre de la construction du plan d'action. En effet, 40% des non engagés se déclarent potentiellement intéressés par l'engagement, c'est une population sur laquelle il sera possible d'agir plus facilement.

45% ne sont plus intéressés par l'engagement et nous questionnerons plus précisément ce point lors de l'analyse des typologies pour en connaître les raisons. Enfin, pour 15% des non engagés, l'engagement n'a jamais été source d'intérêt, il semblerait qu'il s'agisse d'une population plus rétive à l'idée d'engagement.

Questions aux engagés : Envisagez-vous de faire évoluer votre/vos engagement(s) ?



Nombre de répondants : 8 620

L'engagement des retraités est un engagement « solide », 80% des retraités engagés vont poursuivre ou augmenter leur niveau d'engagement.

Que retenir ?

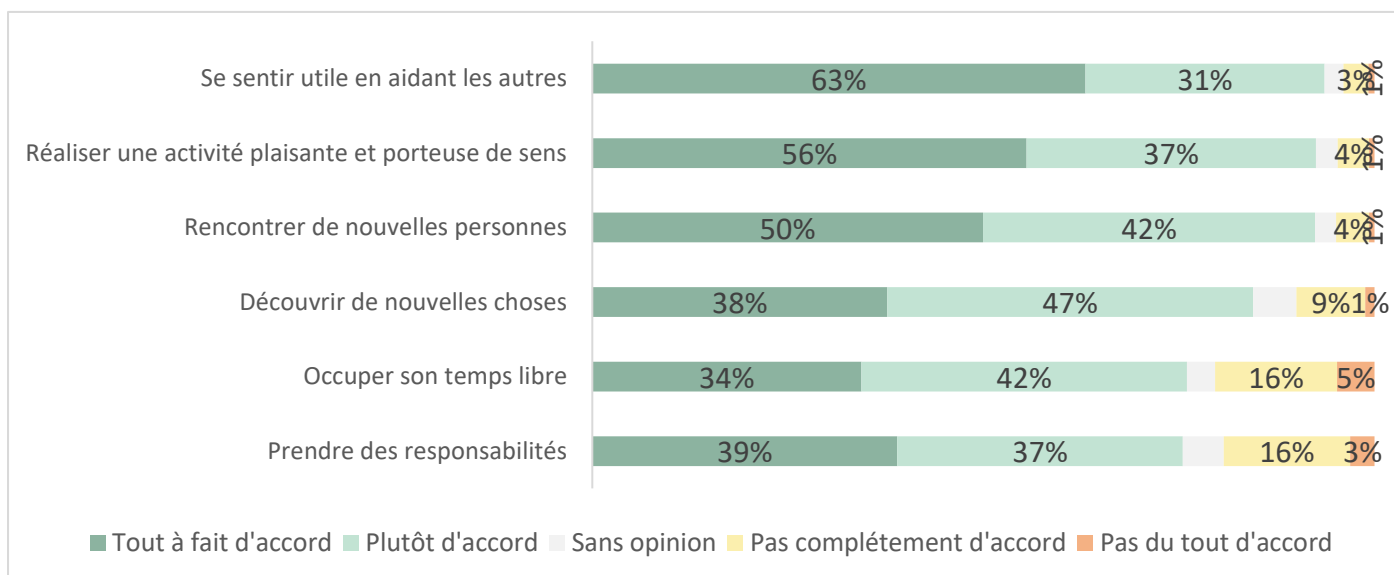
- Les retraités sont d'ores et déjà un public particulièrement engagé en nombre comme en fréquence d'engagements ;
- Ils sont engagés dans des actions diverses mais la majorité de cet engagement se déroule dans les associations ;
- Ce public pourrait être mobilisé davantage, car de nombreux engagés ne le sont pas avant la retraite, et car 40% des non engagés se déclarent potentiellement intéressés par l'engagement.



Vision de l'engagement

C'est par cette série de questions que nous avons choisi de faire débiter le questionnaire. L'idée étant de recueillir un premier avis, de l'ensemble des retraités qu'ils soient engagés ou non, sur l'engagement, avant d'entamer des réflexions plus précises.

Question : Selon vous, l'idée d'engagement est associée à... ?



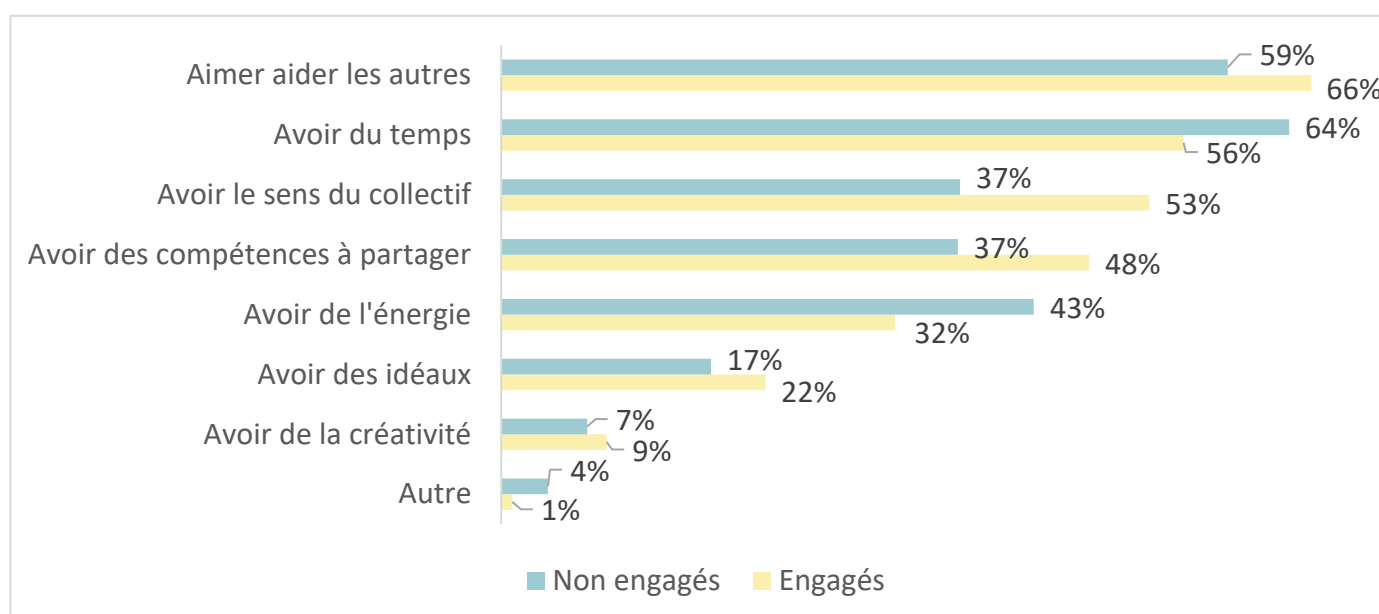
En classant leur degré d'adhésion suivant une échelle allant de « tout à fait d'accord » à « pas du tout d'accord », nous pouvons observer les propositions qui recueillent le plus l'adhésion des répondants. Nous pouvons analyser ces

résultats à l'aune de l'enquête menée par l'ORVA en 2016 sur les ressources humaines au sein des associations, dont une partie était dédiée aux ressorts de l'engagement. A la suite d'une série d'entretiens individuels et de « focus group », l'ORVA a pu mettre en évidence 3 types de ressorts :

- s'engager pour les autres : dans une logique altruiste, d'utilité sociale ;
- s'engager avec les autres : développer la sociabilité, logique d'appartenance ;
- s'engager pour soi : développer l'estime de soi, se valoriser, logique plus occupationnelle.

Grâce à cette grille, nous pouvons nuancer la représentation classique qui voudrait que les retraités s'engagent pour se sentir moins seul ou pour occuper le trop-plein de temps libre. Les retraités s'engagent avant tout pour et avec les autres.

Question : Selon vous, pour s'engager, il faut avant tout... (3 réponses maximum) :



Nombre de répondants : 13 268 / Réponses : 37 533

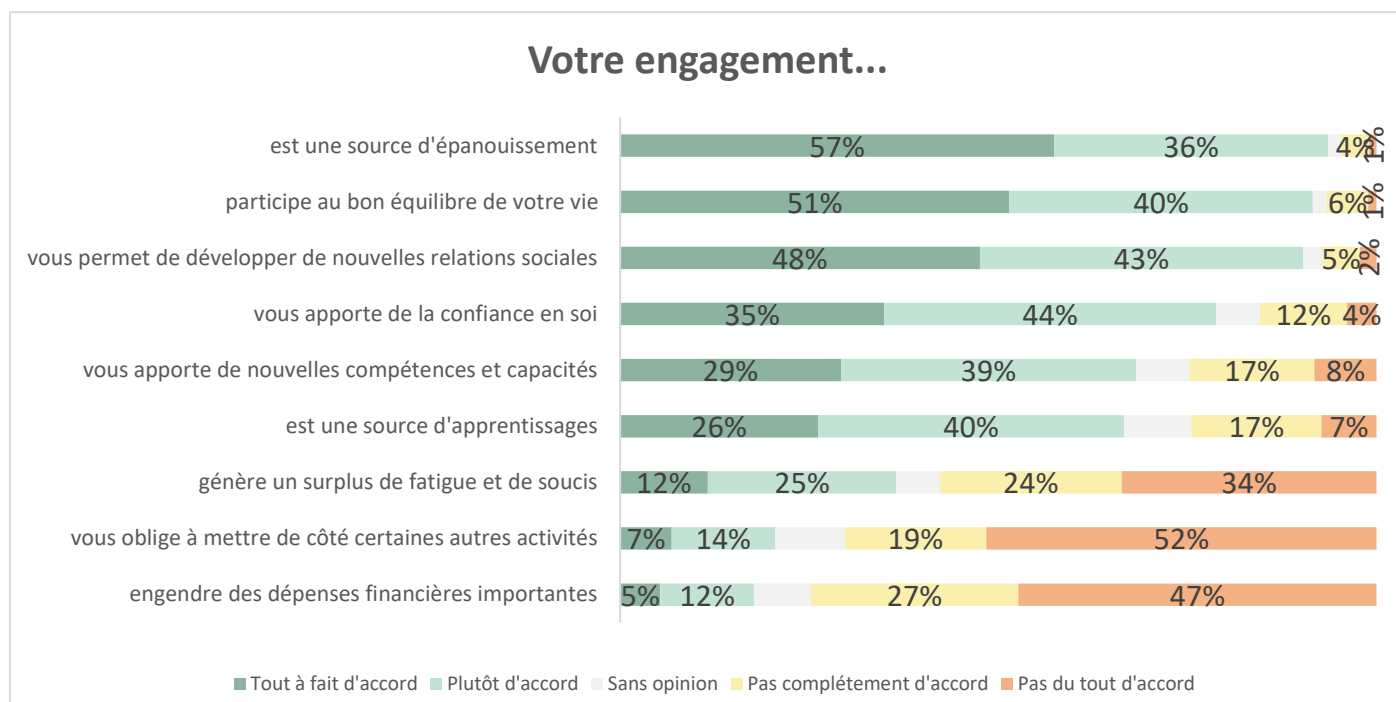
Ce graphique est intéressant car il permet de nous interroger sur les représentations de l'engagement et particulièrement sur les qualités qui semblent nécessaires aux retraités pour s'engager.

En comparant sur ce graphique les réponses des engagés et des non engagés, on peut dégager plusieurs éléments de compréhension et d'analyse questionnant les représentations des uns et des autres :

- Les non engagés sous estiment les qualités que l'on pourrait définir comme « porteuses de sens », par exemple aimer aider les autres, avoir le sens du collectif, avoir des idéaux ou de la créativité.
- Au contraire, les non engagés surestiment des aspects pouvant être considérés comme des contraintes, par exemple le fait que l'engagement nécessite du temps et de l'énergie.

L'expérience de l'engagement semble donc être une expérience très positive pour les retraités engagés. C'est une activité qui permet de partager ses compétences, de développer son sens du collectif. Il s'agit d'éléments porteurs de sens qui pourraient être des axes thématiques de communication auprès des personnes non engagées, et que l'on retrouve fortement dans le graphique suivant.

Question aux engagés : Concernant les impacts de votre engagement sur votre vie personnelle, êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes ?



Les aspects positifs de l'engagement sont très largement mis en avant par les retraités engagés, notamment en ce qui concerne l'aspect social : l'engagement « pour » et « avec » les autres. A contrario les aspects négatifs sont les moins souvent soulignés, comme le fait que l'engagement est source de fatigue ou de soucis ou génère des dépenses financières importantes.

Il est intéressant de voir que pour les engagés, de manière majoritaire, l'engagement n'oblige pas à mettre de côté d'autres activités. Pourtant, il s'agit d'un frein majeur pour les non engagés, qui considèrent l'engagement comme chronophage, comme nous le verrons dans la prochaine partie du rapport.

Que retenir ?

- L'engagement « avec » et « pour » les autres reste le principal moteur de l'engagement des retraités ;
- Pour les engagés, l'engagement est source d'épanouissement, de lien social ;
- Les non engagés surestiment, par rapport aux engagés, les contraintes liées à ces activités, une représentation « faussée » qui ne se vérifie pas dans la suite de l'enquête dans le vécu des personnes engagées.

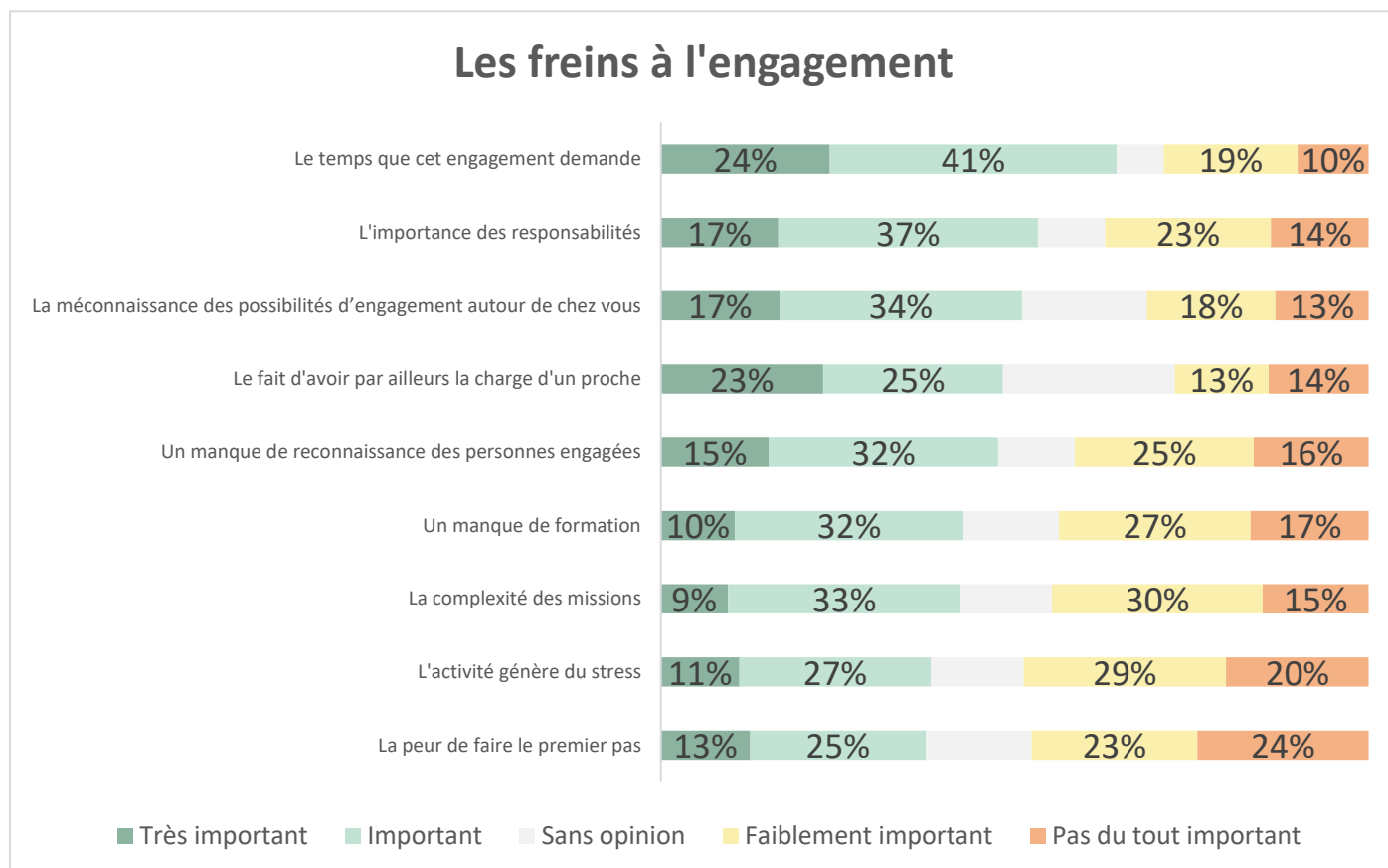


Freins à l'engagement

Un aspect important du questionnaire était d'interroger les retraités sur les principaux freins à l'engagement. Pour aller plus loin, nous avons également proposé aux retraités engagés de s'exprimer sur leurs difficultés personnelles mais aussi sur ce qui pourrait leur faire stopper un engagement.

Question : Quels sont selon vous les principaux freins à l'engagement ?

Exprimez le niveau d'importance que vous accordez à chacune des propositions



Le manque de temps reste le principal frein à l'engagement des retraités. Manque de temps effectif mais aussi manque d'envie de prioriser l'engagement par rapport aux autres sphères de vie personnelle, comme de nombreux retraités nous l'ont exprimé en commentaires. Pour limiter ce frein, on peut donc envisager des actions permettant de mieux définir l'engagement dans le temps, mais aussi valoriser les aspects positifs de l'engagement pour donner l'envie de prioriser l'engagement dans sa vie.

Il est intéressant de remarquer l'importance de freins sur lesquels il semble possible d'agir efficacement, comme la méconnaissance des possibilités d'engagement.

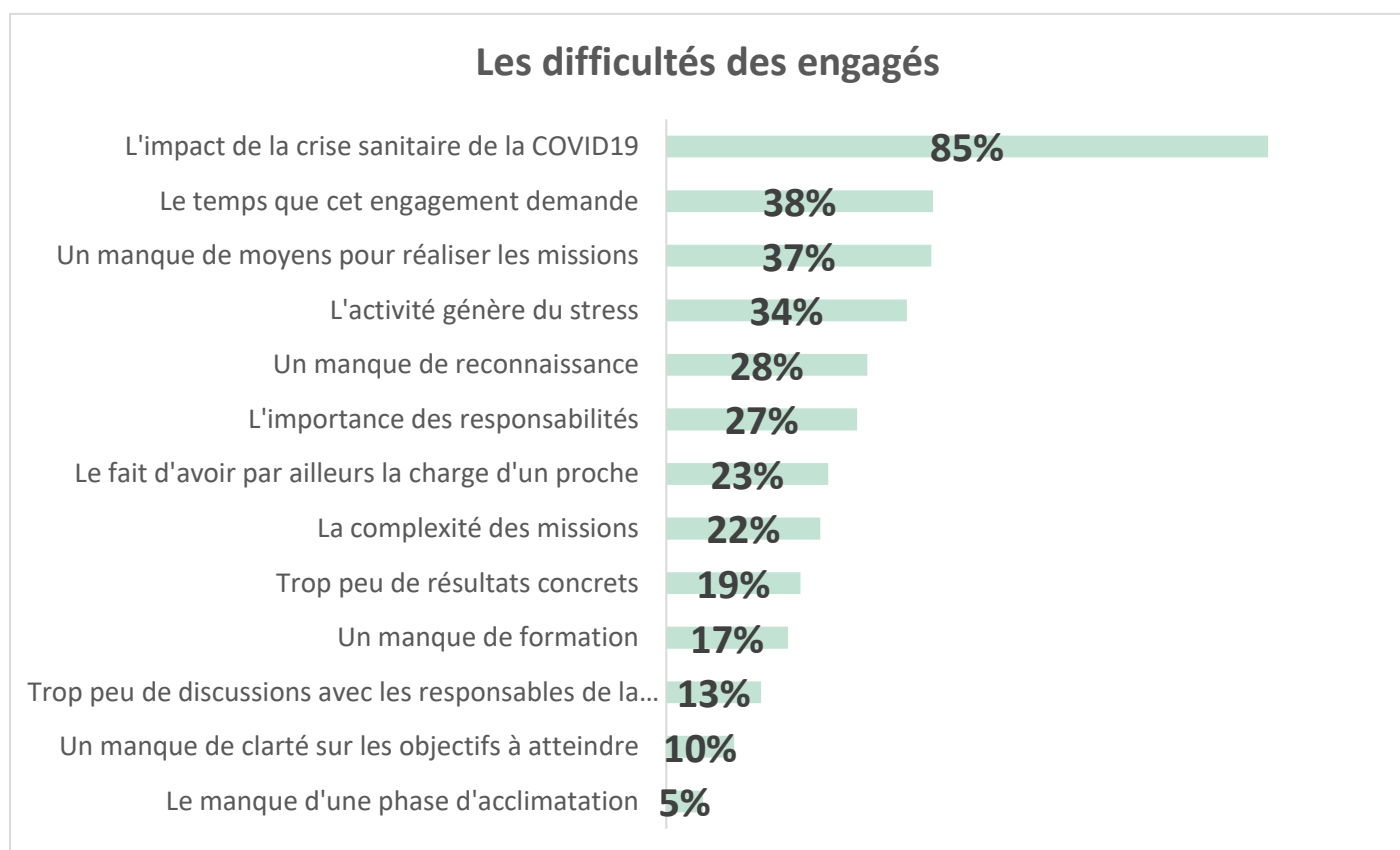
Toutefois, l'ensemble des freins ne s'applique pas de la même manière à tous les retraités, nous le verrons plus en détails dans la typologie (cf. p.24).

Regardons les différences entre retraités engagés et non engagés : le tableau suivant établit un « top 5 » des freins pour chacune de ces deux catégories. Nous l'avons construit en attribuant un score à chacune des modalités de réponses en sur valorisant les modalités de réponse « Très important » et « Important » :

Retraités engagés	Retraités non engagés
1. Le temps	1. Le temps
2. Un manque de reconnaissance	2. La charge d'un proche
3. L'importance des responsabilités	3. La méconnaissance des possibilités d'engagement
4. La charge d'un proche	4. L'importance des responsabilités
5. La méconnaissance des possibilités d'engagement	5. Un manque de formation

Les freins à l'engagement de ces deux catégories sont donc très différents, si le temps reste en tête des freins pour les deux types de population, nous nous apercevons que la question de la reconnaissance et des responsabilités est beaucoup plus forte chez les engagés. Les non engagés développent plutôt des freins autour de la méconnaissance des possibilités d'engagement et de la charge d'un proche.

Question aux engagés : Quelle(s) difficulté(s) éventuelle(s) rencontrez-vous dans votre/vos engagement(s) ?



D'emblée, les résultats de cette question nous rappellent que cette enquête a été réalisée dans des conditions particulières, celles d'une crise sanitaire exceptionnelle de la COVID19, qui impacte toute la société et particulièrement les retraités.

Si le facteur temps reste élevé, dans les difficultés exprimées, on remarque aussi le manque de moyens pour réaliser les missions. Le stress est également une difficulté importante qui vient nuancer la vision de l'engagement comme

source d'épanouissement. Quant au manque de reconnaissance, il s'agit d'une donnée que nous retrouvons exprimée de manière régulière par les personnes engagées tout au long du questionnaire, une piste intéressante pour le plan d'action.

Le tableau suivant présente le « top 5 » des difficultés rencontrées selon le type d'engagement :

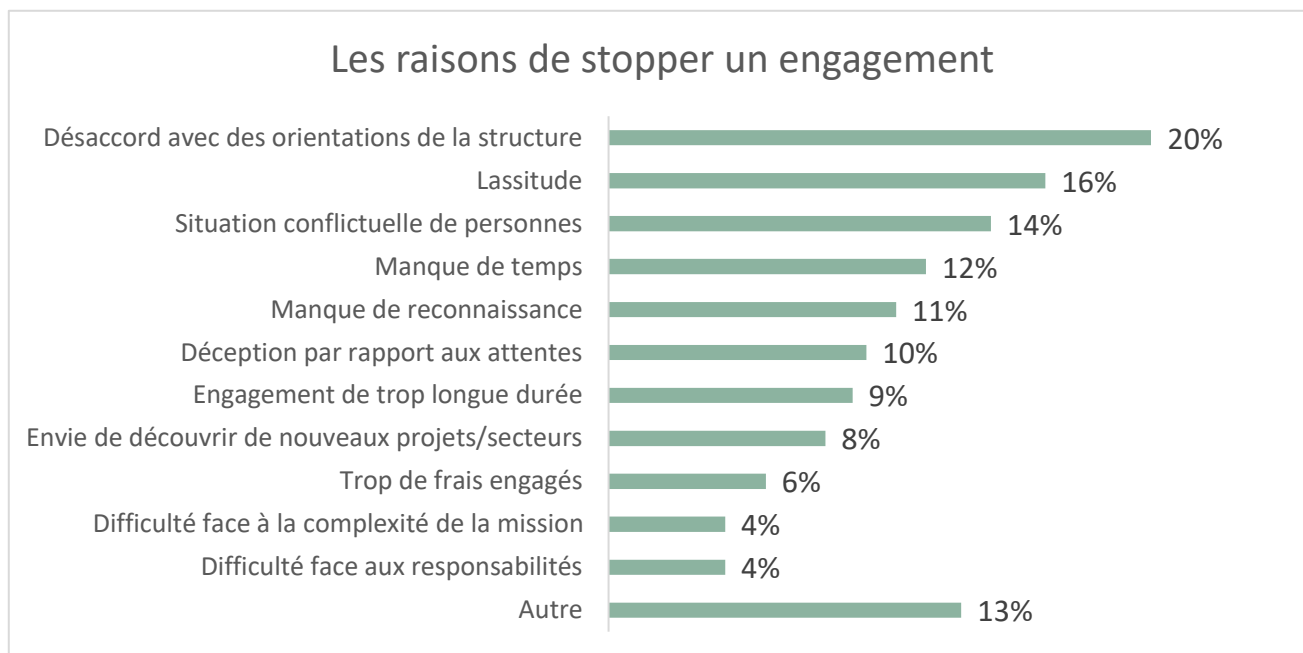
Associatif	Solidarité de proximité	Vie Citoyenne
1. L'impact de la COVID19	1. L'impact de la COVID19	1. L'impact de la COVID19
2. Le manque de moyens	2. Le temps	2. Le manque de moyens
3. Le temps	3. Le manque de moyens	3. Le temps
4. L'activité génère du stress	4. L'activité génère du stress	4. L'activité génère du stress
5. Un manque de reconnaissance	5. Avoir la charge d'un proche	5. L'importance des responsabilités

Si les difficultés rencontrées restent globalement les mêmes, nous pouvons constater des nuances :

- Le manque de temps est plus élevé dans un engagement dit de « solidarité de proximité » par nature plus « diffus »
- Par ailleurs, c'est le manque de moyens qui arrive en seconde position pour les engagements plus « structurés » (vie associative et citoyenne).

Le 5^{ème} item est significatif de chaque type d'engagement. Pour les engagés dans la « solidarité de proximité », on retrouve la charge d'un proche ; pour les engagés « vie citoyenne » on trouve l'importance des responsabilités (auxquelles sont confrontés les élus par exemple) ; enfin, pour l'engagement associatif, le manque de reconnaissance reste une difficulté constante.

*Question aux engagés : Quelles sont les raisons qui pourraient vous amener à interrompre votre/vos engagement(s) ?
(quatre réponses possibles)*



Nombre de répondants : 8 612 / Réponses : 17 785

Si **56%** des retraités engagés déclarent ne pas avoir de raisons de stopper leur engagement, les situations de conflit ou de désaccord seraient les plus à même de faire mettre un terme à leur implication. La lassitude est également un facteur de risque important. La modalité « autre » regroupe presque entièrement des réponses en lien avec l'âge et la condition physique, des freins attendus dans le cadre de cette enquête.

Que retenir ?

- Le manque de temps reste le frein principal perçu à l'engagement par les retraités ;
- La crise sanitaire de la COVID19 est une difficulté majeure pour les retraités engagés ;
- Si les engagés sont nombreux à ne pas connaître de difficultés particulières, on note néanmoins une thématique autour du stress, des responsabilités et du manque de reconnaissance, qui vont à l'encontre de l'objectif d'épanouissement recherché dans l'engagement ;
- Des nuances importantes existent au niveau des freins selon le type d'engagement, le profil du retraité, nous les retrouverons dans la typologie et l'analyse par secteur.

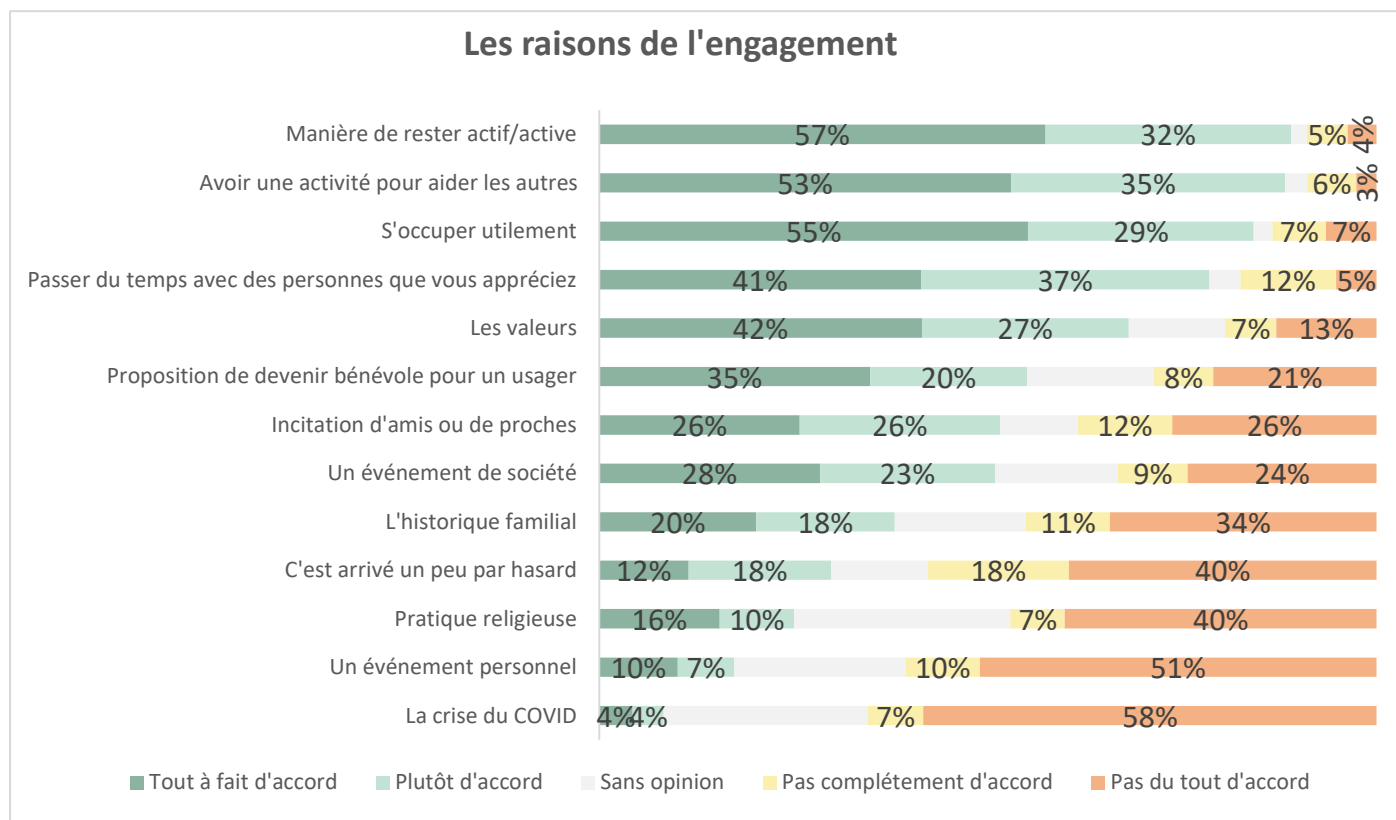


Leviers à l'engagement

Pour analyser les leviers à l'engagement, nous avons décidé lors de la phase de préparation du questionnaire de dégager deux axes de recherche : Quelles sont les raisons, les motivations profondes des retraités à s'engager ? Qu'est ce qui favorise un engagement durable ?

Enfin nous avons fait le choix d'interroger les retraités sur des pistes d'actions réfléchies en amont avec les différents partenaires de l'étude.

Question aux engagés : Concernant les raisons qui vous ont poussé(e) à vous engager, êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes ?



L'engagement « pour soi » reste un motif majeur d'engagement. C'est une manière de rester actif, de s'occuper utilement, ce sont les deux modalités de réponse qui recueillent le plus de « tout à fait d'accord ». Arrive ensuite l'engagement « pour les autres » « Avoir une activité pour aider les autres », enfin, l'engagement « avec les autres » « passer du temps avec des personnes que vous appréciez ».

Par ailleurs, on remarque que les trajectoires plus personnelles (l'historique familial, un événement, la pratique religieuse ou même le hasard) ne sont pas les facteurs qui recueillent le plus l'adhésion. Une donnée intéressante, les facteurs les plus cités sont ceux sur lesquels un plan d'action serait susceptible d'avoir le plus d'impact. Les facteurs les moins cités sont les plus personnels, difficilement influençables.

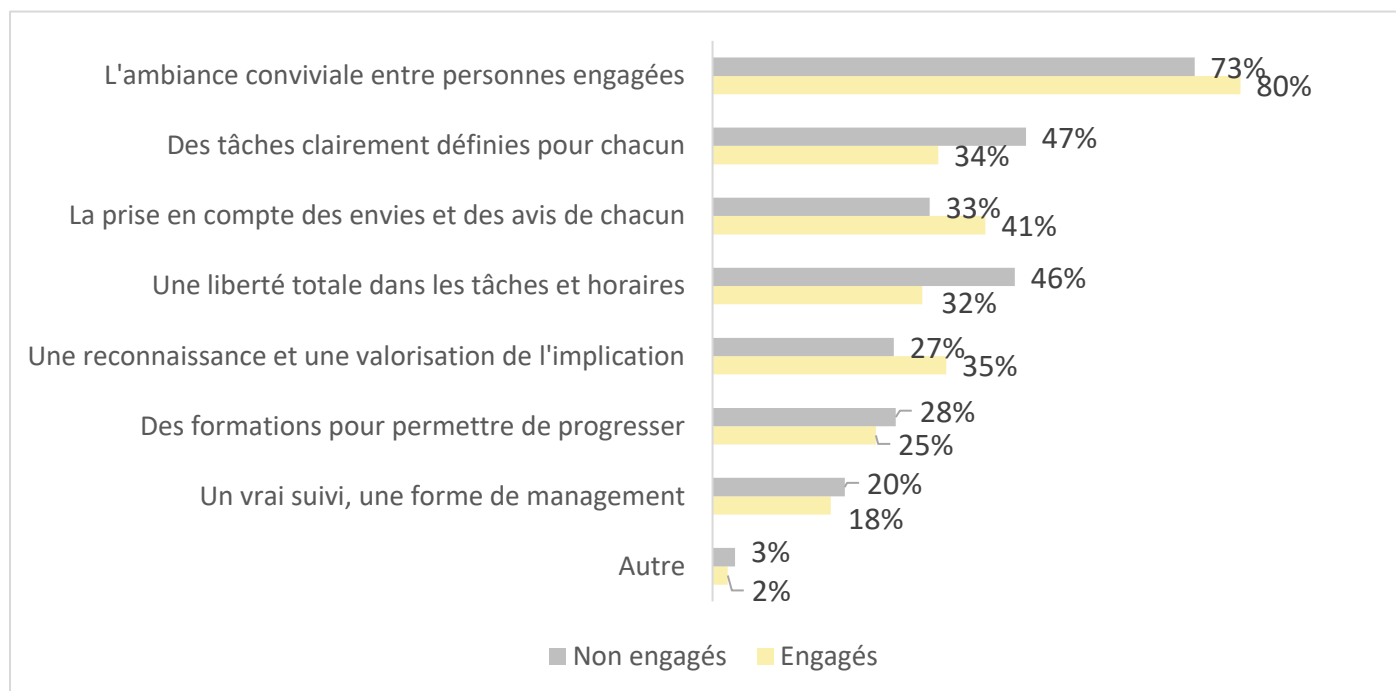
Analysons maintenant les raisons de l'engagement en fonction de la nature de celui-ci :

Associatif	Solidarité de proximité	Vie Citoyenne
1. Manière de rester actif/active	1. Une activité pour aider les autres	1. Manière de rester actif/active
2. S'occuper utilement	2. Manière de rester actif/active	2. Une activité pour aider les autres
3. Une activité pour aider les autres	3. S'occuper utilement	3. S'occuper utilement
4. Passer du temps avec des personnes que vous appréciez	4. Passer du temps avec des personnes que vous appréciez	4. Les valeurs
5. Les valeurs	5. Les valeurs	5. Passer du temps avec des personnes que vous appréciez

Nous avons là aussi utilisé une variable score permettant d'accentuer les modalités « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ». Nous pouvons ainsi constater des différences intéressantes.

- L'engagement associatif est en premier lieu un engagement « pour soi » chez les retraités, ils y trouvent le moyen de rester actif/active ;
- L'engagement de solidarité de proximité est un engagement « pour les autres » ;
- L'engagement vie citoyenne se situe entre les deux, la place accordée aux valeurs est révélatrice d'un engagement plus « politique » où l'objectif est moins de passer du temps avec les personnes que l'on apprécie.

Question : Selon vous, qu'est-ce qui favorise un engagement durable ? (quatre réponses possibles)

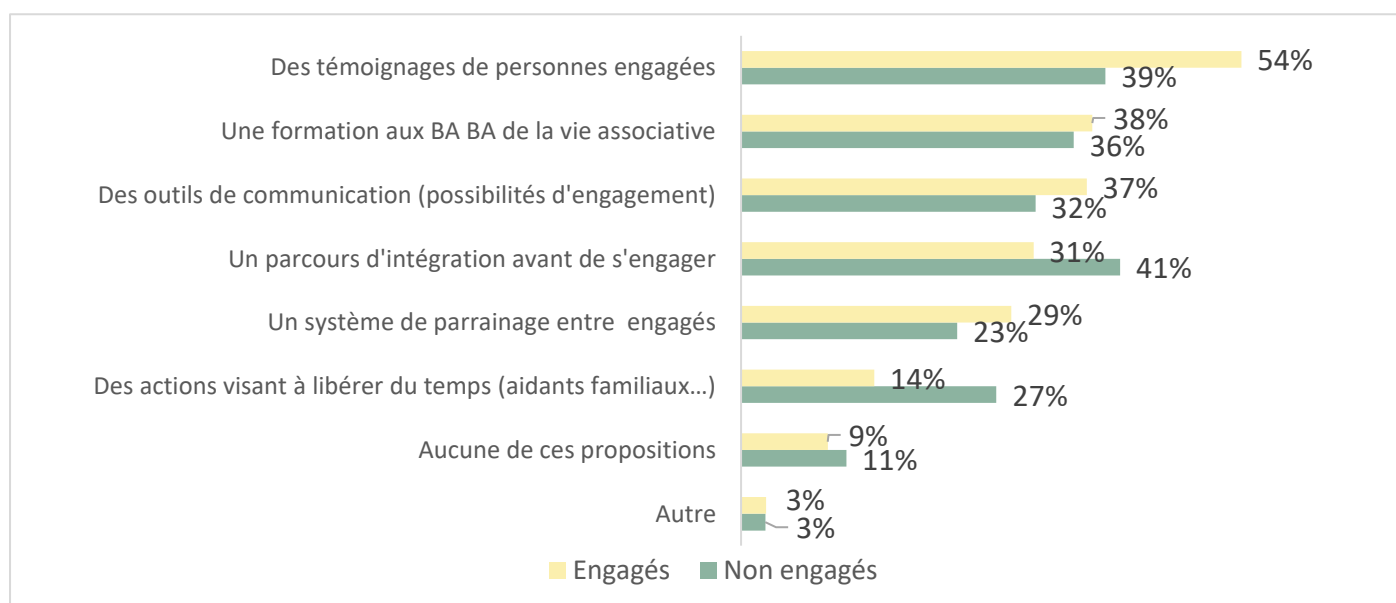


Nombre de répondants : 12 862 / Réponses : 35 717

La convivialité arrive très majoritairement en tête, pour les engagés comme pour les non engagés, preuve qu'elle reste le ciment d'un engagement durable. Des tâches clairement définies et une grande liberté pour chacun semblent importantes surtout pour les non engagés, qui semblent être en recherche de formes d'engagements bien définies ce qui est cohérent avec le manque de temps comme principal frein à l'engagement exprimé plus tôt.

Les engagés sont plus impliqués quand leur avis est pris en compte et quand ils sont reconnus pour leur implication, une donnée intéressante à prendre en compte pour le plan d'action.

Question : Selon vous, qu'est-ce qui pourrait favoriser l'engagement des personnes retraitées ? (plusieurs réponses possibles)



Nombre de répondants : 12 834 / Réponses : 27 995

Une forte demande s'exprime autour du témoignage, à la fois des personnes non engagées, mais aussi des personnes engagées, qui souhaitent peut-être également témoigner de la place de l'engagement dans leur vie.

Le besoin de formation reste important, que l'on soit engagé ou non, tout comme les outils de communication.

Les non engagés sont fortement demandeurs de parcours d'intégration avant de s'engager, tandis que les engagés souhaitent voir émerger un système de parrainage, ces deux constats semblent aller de pair et ouvrent une piste intéressante pour le plan d'action.

Enfin les actions visant à libérer du temps notamment pour les aidants familiaux seraient très utiles aux non engagés, en cohérence avec freins à l'engagement « le fait d'avoir par ailleurs la charge d'un proche »

Que retenir ?

- L'engagement pour soi est un moteur de l'engagement des personnes retraitées, elles souhaitent rester actives dans une activité porteuse de sens et génératrice d'épanouissement personnel ;
- La convivialité est le facteur majeur d'un engagement réussi, c'est une condition nécessaire à un engagement avec les autres qui a du sens et de la valeur ;
- La piste d'un parcours d'initiation est une piste majeure pour le plan d'action, tout en gardant à l'esprit le facteur temps, puisque les retraités non engagés sont en recherche d'action d'engagements bien définies, claires, et qui ne mobilisent pas un temps trop important.



III. Typologie

Méthodologie

Pour approfondir cette première analyse générale et affiner le plan d'action, il a semblé nécessaire de travailler à l'élaboration d'une typologie. Cette grille de lecture par profils permet d'avoir une vue plus détaillée de l'échantillon, et d'associer des freins et leviers spécifiques en fonction de variables comme l'âge, la situation économique ou le type d'engagement.

Qu'est-ce qu'une typologie ? Science de l'élaboration des types, facilitant l'analyse d'une réalité complexe par la classification.

Définition des sous-populations

Si les retraités des Hauts-de-France constituent notre population totale, il convient de dégager des sous-groupes appelés sous-populations pour affiner l'analyse.

Chaque sous-population regroupe les individus aux caractéristiques communes (par exemple les jeunes retraités diplômés ou les retraités âgés, de sexe féminin, etc.).

Dans le cadre de notre étude nous avons croisé deux types de données :

- Le profil d'engagement : retraité engagé ou non, fréquence de l'engagement, type d'engagement et niveau de responsabilité exercé dans l'activité d'engagement, etc.
- Le profil sociologique du retraité : son âge, son sexe, sa catégorie socioprofessionnelle (CSP) avant la retraite, son niveau de diplôme, son statut matrimonial etc.

N.B. Pour les besoins de notre typologie, nous avons utilisé des regroupements de CSP :

- *Par CSP moins favorisées, nous entendons les agriculteurs exploitants, ouvriers, employés et inactifs divers ;*
- *Par CSP favorisées, nous entendons les cadres et professions intellectuelles supérieures, chefs d'entreprise ;*
- *Par CSP moyenne, nous entendons les artisans et commerçants, les professions intermédiaires.*

Création d'un graphique et placement des sous-populations

Afin de mieux visualiser les résultats de notre enquête nous avons décidé de représenter cette typologie sur un graphique. Ce type de travail nous permet de mieux comprendre les résultats de notre enquête, en ayant une représentation visuelle des résultats.

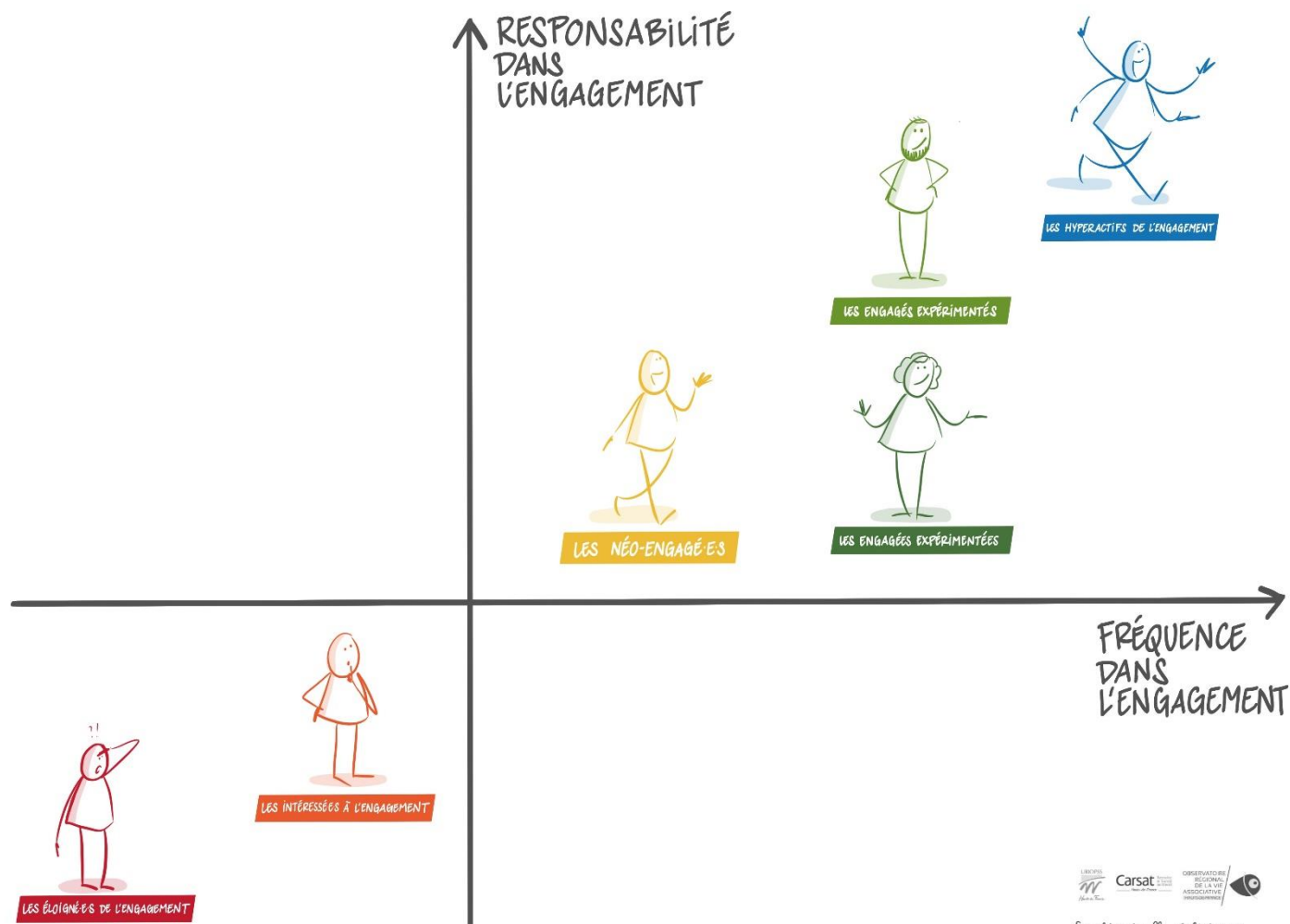
Nous avons choisi de placer sur ce graphique deux axes caractérisant le profil d'engagement des individus :

- Sur l'axe des abscisses (horizontal), la place de l'engagement dans le parcours de vie de la personne retraitée (la fréquence de l'engagement, l'historique avant la retraite) ;
- Sur l'axe des ordonnées (vertical), le niveau de responsabilité dans l'engagement. Ainsi, nous classerons les responsabilités de gouvernance ou d'encadrement, les responsabilités de vie citoyenne plutôt en haut de l'axe. Les rôles d'engagement, auprès du public, en bas de l'axe.

Sur ce graphique, nous venons placer nos différentes sous-populations, que nous avons définies en croisant les profils sociologiques avec ces profils d'engagement.

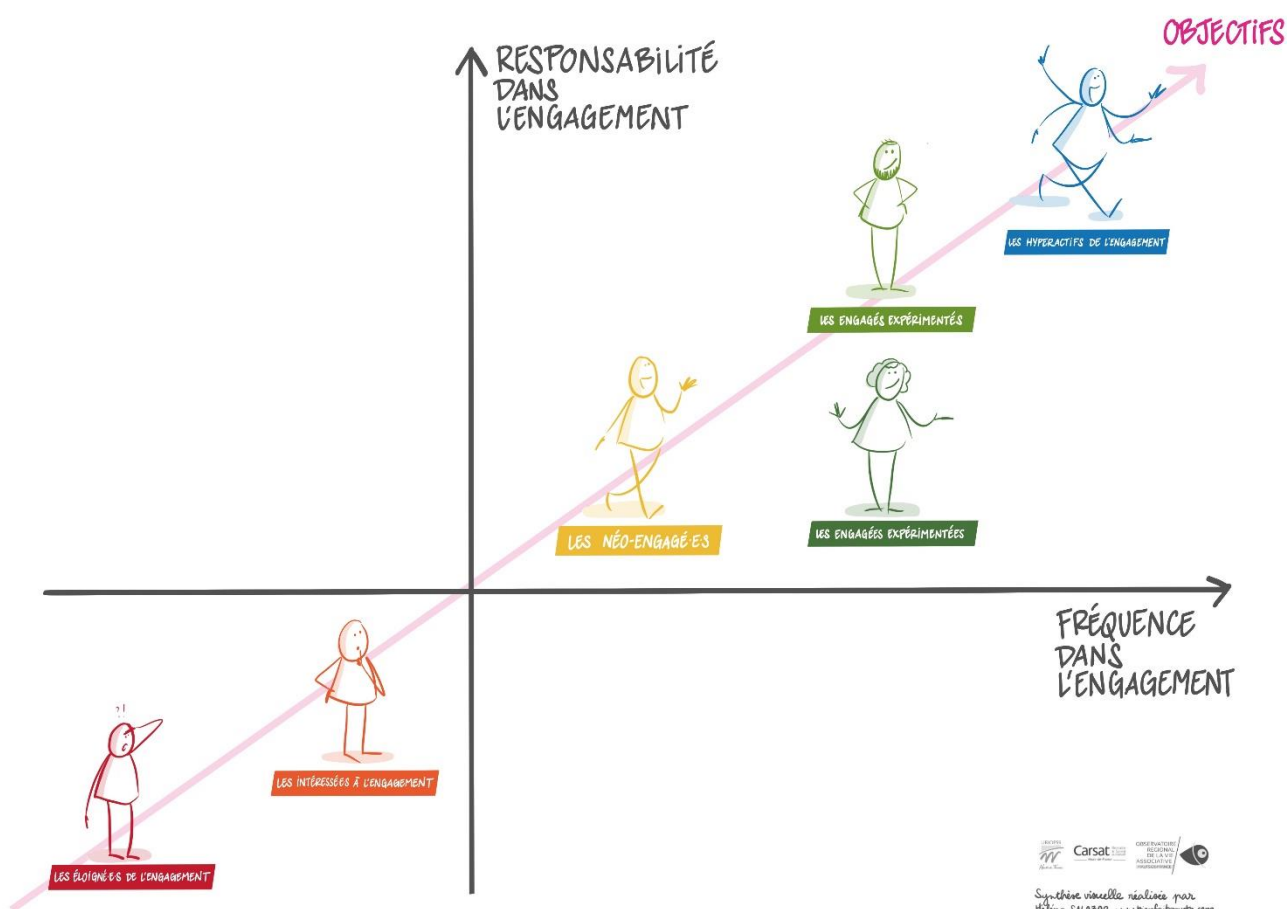
Notre objectif étant de polariser les résultats afin de définir des profils types, qui ne recouvrent bien évidemment pas toute la nuance et la richesse des engagements des retraités des Hauts-de-France. Une telle démarche est toutefois nécessaire pour construire des réponses adaptées aux différents profils de retraités dans le cadre du plan d'action.

Répartition des sous profils de répondants en fonction de leur profil d'engagement



Cette représentation graphique nous invite à penser les différents objectifs envisagés dans la construction d'un plan d'action.

Ainsi on peut envisager que l'objectif principal du plan d'action est de faire progresser les retraités sur cet axe :



Cet objectif principal peut être décliné ainsi en sous objectifs par exemple :

- Faire passer les retraités du type 2 dans l'engagement ;
- Faire progresser les retraités du type 3 vers la droite en augmentant la fréquence de leur engagement ;
- Permettre aux retraitées du type 5 de monter en qualification pour rejoindre les retraités du type 4 ;
- Maintenir les retraités du type 6 dans leurs engagements,
- Etc.

Pour parvenir à ces différents objectifs, il convient de nous intéresser à chaque type de retraité pour mieux analyser les freins et leviers de chacun. Dans la partie suivante, nous détaillerons les points saillants et les écarts qui distinguent chaque type de profil par rapport aux résultats globaux présentés dans la partie II de ce rapport.

Type 1 : Les éloignés de l'engagement



Profil :

- Plus de 70 ans
- CSP les moins favorisées
- Aucun ou faible niveau de diplôme et de revenu

Motivations et représentations :

- Sur-représentation de l'énergie comme qualité nécessaire à l'engagement **+12%** par rapport à l'ensemble des retraités.
- Sous-représentation des qualités « porteuses de sens » et nécessaires à l'exercice de l'engagement :
 - Avoir le sens du collectif **-13%** ;
 - Avoir des compétences à partager **-14%**.

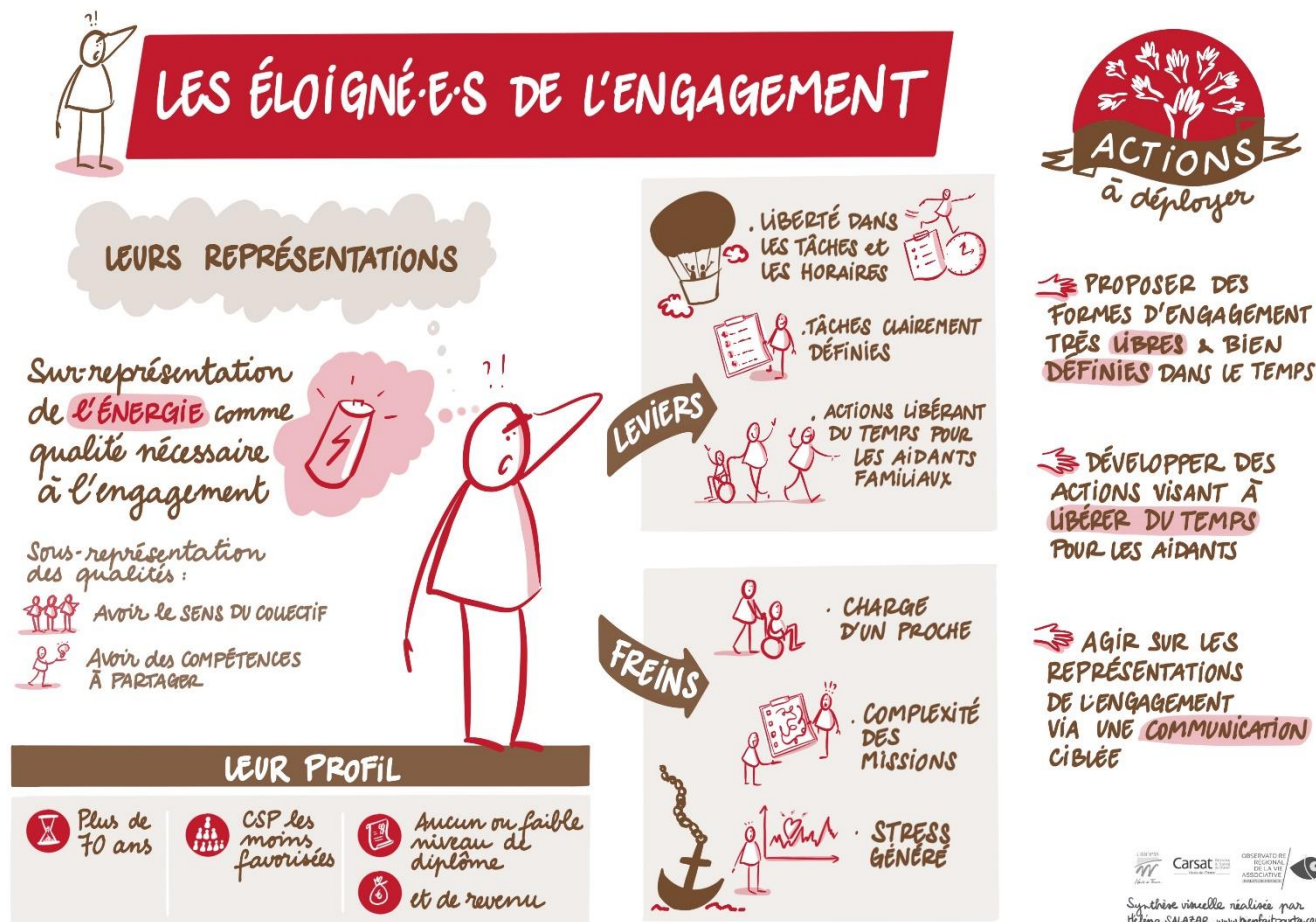
Freins et difficultés :

- Le fait d'avoir par ailleurs la charge d'un proche **+13%** à l'affirmation ;
- La complexité des missions **+9%** à l'affirmation ;
- L'activité génère du stress **+9%** à l'affirmation.

Leviers :

- Une liberté totale dans les tâches et les horaires comme facteur d'un engagement durable **+13%** ainsi que des tâches clairement définies pour chacun **+8%** ;
- Des actions visant à libérer du temps pour les aidants familiaux **+20%**.

Les principaux écarts avec la population générale nous renseignent sur la manière de raccrocher les éloignés de l'engagement. On constate que « avoir de l'énergie » reste pour eux une qualité indissociable de l'engagement, en cohérence avec le fait que ces retraités sont plus âgés. Il paraît donc indispensable d'agir en proposant des formes d'engagement très libre et bien définies dans le temps, ainsi que des actions visant à libérer du temps notamment pour les aidants familiaux. Il serait également intéressant d'agir sur les représentations de l'engagement et ses aspects positifs via des moyens de communication ciblés.



Type 2 : Les intéressés à l'engagement

Profil :

- Moins de 70 ans
- CSP moins favorisées et CSP moyennes

Motivations :

- Sur-représentation « d'avoir du temps » comme qualité nécessaire à l'engagement **+12%**

Freins et difficultés :

- La méconnaissance des possibilités d'engagement autour de chez vous **+14%** à l'affirmation ;
- La peur de faire le premier pas **+10%** à l'affirmation.

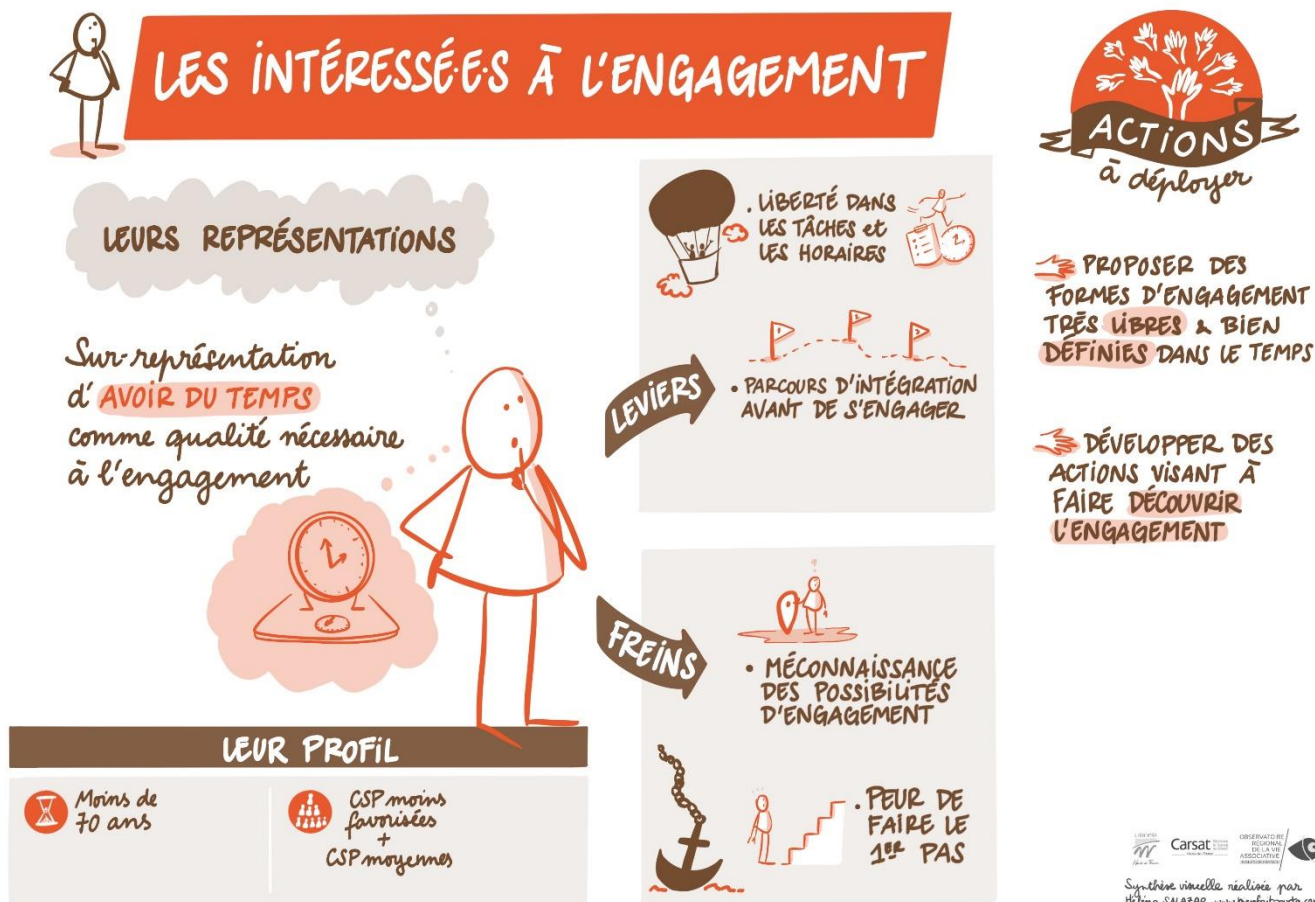
Leviers :

- Une liberté totale dans les tâches et les horaires **+19%** comme facteur d'un engagement durable ;
- La possibilité de suivre un parcours d'intégration avant de s'engager **+10%**.

A l'instar des retraités du type 1, des actions visant à proposer des actions d'engagement très libres et planifiées dans le temps semblent indispensables pour favoriser l'engagement des retraités du type 2. Ces actions pourraient être couplées à des actions visant à leur faire mieux découvrir et connaître l'engagement en les

encourageant à faire le premier pas. En effet ces retraités présentent une certaine appétence pour l'engagement et des freins relativement faciles à lever.

N.B. En analysant les résultats nous avons essayé de dégager deux sous-populations au sein de ce type 2 en fonction des CSP et du niveau de diplôme. Les différences et écarts se sont montrés trop faibles, on remarque cependant que plus les retraités sont diplômés et de CSP plus favorisées avant la retraite, plus le poids de l'ensemble des freins est faible.



Type 3 : Les neo-engagés

Profil :

- Moins de 70 ans
- CSP moyennes
- Diplômé
- Sans expérience de l'engagement avant la retraite

Motivations :

L'engagement est avant tout perçu comme une activité avec les autres qui permet d'occuper son temps libre tout en étant une source de sociabilité et de découvertes :

- Découvrir de nouvelles choses **+11%** à l'affirmation ;
- Occuper son temps libre **+8%** à l'affirmation ;
- Rencontrer de nouvelles personnes **+13%** à l'affirmation.

On retrouve cet aspect dans les motivations personnelles des engagés :

- Vous cherchiez à vous occuper utilement **+5%** à l'affirmation ;
- C'est arrivé par hasard **+6%** à l'affirmation.

Conséquence de l'engagement sur la vie personnelle : on note un fort désaccord avec les aspects négatifs de l'engagement comme le fait que l'engagement générerait du stress ou impliquerait la mise à l'écart de certaines autres activités.

Freins et difficultés :

- On remarque par rapport à la population totale que les neo-engagés se prononcent moins fortement sur l'ensemble des freins, ce qui dénote une certaine envie d'engagement chez ce type de retraités ;
- Il est intéressant de noter également que ce public rencontre moins la difficulté du temps à accorder que l'ensemble des retraités engagés, **-7%** à l'affirmation ;
- Parmi les raisons possibles de stopper un engagement l'envie de découvrir de nouveaux projets, de nouveaux secteurs **+6%**.

Leviers :

Peu d'écarts marquants avec l'ensemble des retraités, on note cependant l'envie de témoignages de personnes engagées **+3%**. Ils souhaitent également une meilleure prise en compte des envies et des avis de chacun : **+4%** à l'affirmation.

Les neo-engagés sont un public très intéressant pour favoriser l'engagement. C'est un public curieux, de plus il semble qu'après avoir fait le premier pas vers l'engagement, ces retraités découvrent qu'il s'agit là d'une activité porteuse de sens et source de découvertes. On remarque qu'il s'agit d'abord d'un engagement pour soi, on cherche à occuper son temps libre mais « avec les autres », avec le souci de s'occuper utilement.

L'ensemble des freins étant plus faible, c'est une population que l'on pourrait aller chercher pour augmenter la fréquence d'engagement ou pour favoriser une prise de responsabilités. Toutefois elle ne semble pas spontanément demandeuse, il faudrait aller vers elle avec des propositions, des témoignages mais aussi avec beaucoup d'écoute.



LES NÉO-ENGAGÉ·E·S

LEURS MOTIVATIONS

DÉCOUVRIR de nouvelles choses



OCCUPER son temps libre



RENCONTRER de nouvelles personnes



DÉCLENCHEURS

J'ai envie de m'occuper utilement !

LEUR PROFIL

Moins de 70 ans

CSP moyennes
 Diplômés

Sans expérience dans l'engagement avant la retraite

LEVIERS



· TÉMOIGNAGES DE PERSONNES ENGAGÉES

· MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES ENVIES et AVIS DE CHACUN

FREINS



· PEU DE FREINS
· MOINS DE DIFFICULTÉS À ACCORDER DU TEMPS



· ENVIE DE DÉCOUVRIR de NOUVEAUX PROJETS
↳ POURRAIT FAIRE STOPPER UN ENGAGEMENT



S'APPUYER SUR EUX POUR AUGMENTER LA FRÉQUENCE D'ENGAGEMENT

OU POUR FAVORISER UNE PRISE DE RESPONSABILITÉ

ALLER VERS EUX, AVEC DES PROPOSITIONS, DES TÉMOIGNAGES ET BEAUCOUP D'ÉCOUTE

Synthèse visuelle réalisée par
Hélène SABAR www.dontoutpartir.com

Type 4 et 5 : Les engagés expérimentés

Profil :

- Moins de 70 ans
- CSP moyennes
- Diplômés
- Expérience de l'engagement avant la retraite

Nous avons choisi d'analyser les freins et leviers des engagés expérimentés en séparant deux sous-populations en fonction du sexe du répondant : en effet, le sexe s'est avéré être une variable ayant une grande influence sur les réponses. Le Type 4 correspond ainsi aux Hommes et le Type 5 aux Femmes.

En effet si des différences entre les sexes existent pour chacun des types que nous avons choisi d'analyser, c'est sur cette catégorie des engagés expérimentés que les écarts semblent les plus importants. De plus cela pourrait constituer un axe d'action intéressant.

Il est en effet connu dans le monde associatif que si les femmes sont souvent très engagées, souvent même plus que les hommes, elles occupent moins souvent de postes à responsabilités. Il est donc important de découvrir quels éléments se dégagent d'une analyse typologique pour objectiver ces réalités.

Type 4 : Les hommes	Type 5 : Les femmes
Motivations : - Réaliser une activité plaisante et porteuse de sens +8% à l'affirmation ; - Prendre des responsabilités +7% à l'affirmation. - Qualités de l'engagé : avoir le sens du collectif +13% ; - Avoir des compétences à partager +9%. Freins et difficultés : - Risques qui pèsent sur l'engagement : être en désaccord avec les orientations de la structure +12% ; - Lassitude +9%. Leviers : Une reconnaissance et une valorisation de l'implication de chacun +9% ; La prise en compte des envies et des avis de chacun +8%. - Un système de parrainage entre personnes engagées +7%.	Motivations : - Rencontrer de nouvelles personnes +13% à l'affirmation ; - Réaliser une activité plaisante et porteuse de sens +12% à l'affirmation ; - Se sentir utile en aidant les autres +9% à l'affirmation. - Qualités de l'engagé : aimer aider les autres +10% ; - Avoir le sens du collectif +8%. - Votre engagement est une source d'apprentissage +6% à l'affirmation. Freins et difficultés : - Difficulté rencontrée : le fait d'avoir par ailleurs la charge d'un proche +11%. Leviers : - La prise en compte des envies et avis de chacun +8% ; - Des témoignages de personnes engagées +5% ; - Des actions visant à libérer du temps pour les aidants +5%.

Se dégagent donc deux profils aux différences bien marquées chez les engagés expérimentés.

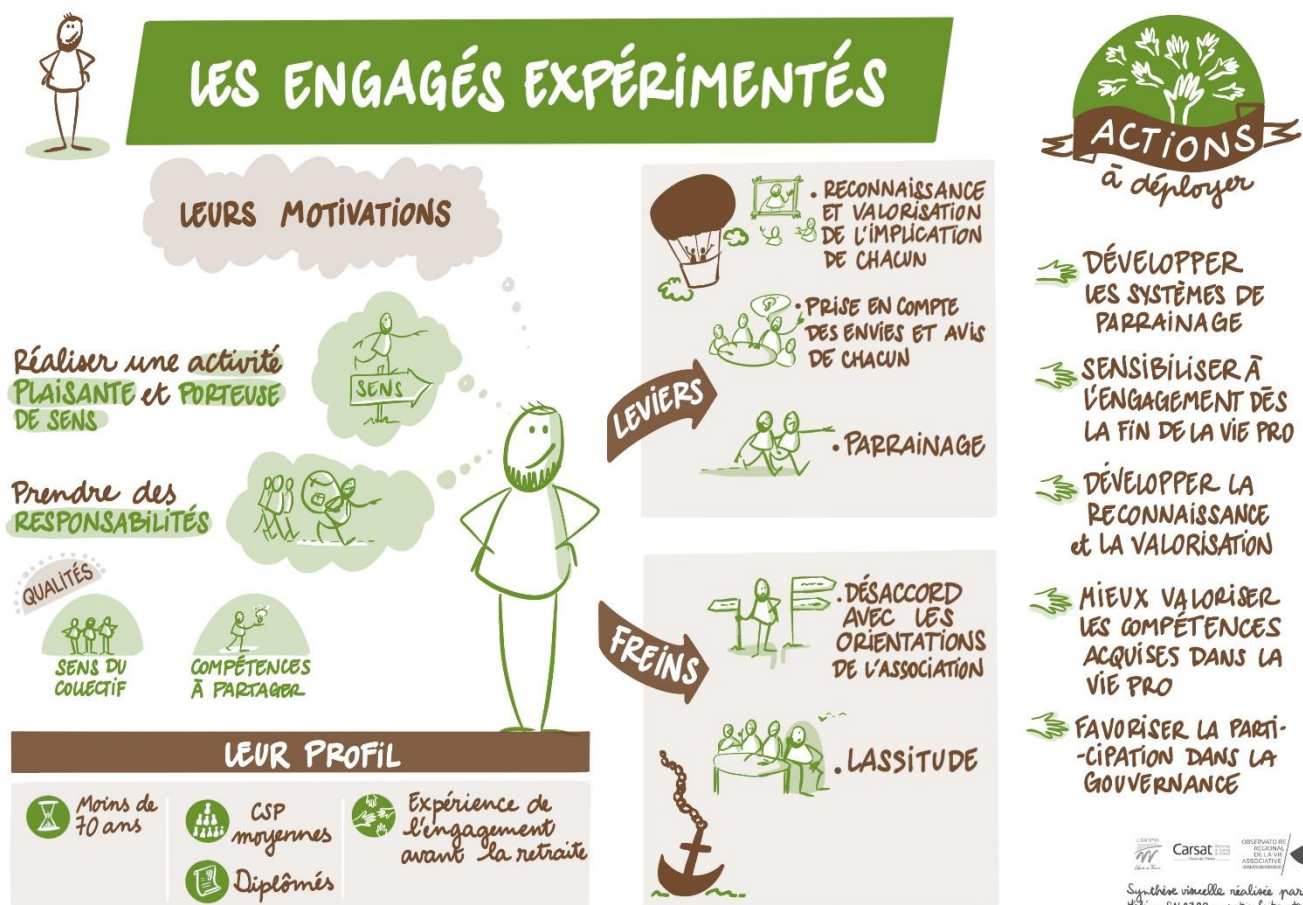
Les femmes semblent avoir des motivations plus ancrées dans leur parcours de vie personnel, notamment quand on les interroge sur ce qui les a poussé à l'engagement :

- Vous souhaitiez avoir une activité pour aider les autres **+12%** par rapport aux hommes
- Votre historique familial **+13%** par rapport aux hommes
- Un événement de société ou une cause qui vous tient à cœur **+11%** par rapport aux hommes

Les freins et difficultés ne sont également pas tout à fait les mêmes pour les femmes :

- Le fait d'avoir par ailleurs la charge d'une proche **+12%** par rapport aux hommes ;
- La méconnaissance des possibilités d'engagement **+8%** par rapport aux hommes ;
- La peur de faire le premier pas **+7%** par rapport aux hommes.

Au regard de ces résultats, il nous semble qu'un plan d'action visant à favoriser l'engagement des retraités pourrait être plus pertinent en menant quelques actions spécifiques à destination des femmes par exemple une sensibilisation ciblée.





LES ENGAGÉES EXPÉRIMENTÉES

LEURS MOTIVATIONS

RENCONTRER de nouvelles personnes

Réaliser une activité PLAISANTE et PORTEUSE DE SENS

Se sentir UTILE en aidant les autres

QUALITÉS

SENS DU COLLECTIF

AIMER AIDER LES AUTRES

LEUR PROFIL

Moins de 70 ans

CSP moyennes

Diplômées

Expérience de l'engagement avant la retraite

LEVIERS

• PRISE EN COMPTE DES ENVIES ET DES AVIS DE CHACUN

• TÉMOIGNAGES DE PERSONNES ENGAGÉES

• ACTIONS LIBÉRANT DU TEMPS POUR LES AIDANTS FAMILIAUX

FREINS

• CHARGE D'UN PROCHE

• MÉCONNAISSANCE DES POSSIBILITÉS D'ENGAGEMENT

• PEUR DE FAIRE LE 1^{er} PAS



- ➡ DÉVELOPPER LES SYSTÈMES DE PARRAINAGE
- ➡ MEILLEURE COMMUNICATION AUTOUR DES POSSIBILITÉS D'ENGAGEMENT
- ➡ MISE EN AVANT DE PORTRAITS DE FEMMES ENGAGÉES
- ➡ ACTIONS LIBÉRANT DU TEMPS POUR LES AIDANTES

Carat
OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA VIE ASSOCIATIVE HAUTS-DE-FRANCE
Synthèse visuelle réalisée par Hélène SABAR www.dontoutparle.com

Type 6 les hyperactifs de l'engagement :

Profil :

- Entre 65 et 75 ans
- CSP favorisées
- Fortement diplômés

Motivations :

L'engagement c'est avant tout :

- Prendre des responsabilités **+16%** à l'affirmation ;
- Se sentir utile en aidant les autres **+14%** à l'affirmation ;
- Découvrir de nouvelles choses **+10%** à l'affirmation.

Les qualités nécessaires à l'engagement :

- Avoir des idéaux **+11%** ;
- Avoir des compétences à partager **+10%**
- Avoir le sens du collectif **+10%**.

Les motivations personnelles :

- Vos valeurs vous ont poussé(e) à vous engager **+11%** à l'affirmation ;
- Vous étiez adhérent ou usager d'une association, on vous a proposé de devenir bénévole **+9%** à l'affirmation.

Freins et difficultés :

Difficultés rencontrées :

- L'importance des responsabilités **+11%** à l'affirmation ;
- Un manque de reconnaissance **+8%** à l'affirmation.

Principal risque sur l'engagement : être en désaccord avec les orientations de la structure **+7%**.

Leviers :

Une reconnaissance et une valorisation de l'implication de chacun **+7%**.

Les pistes d'actions :

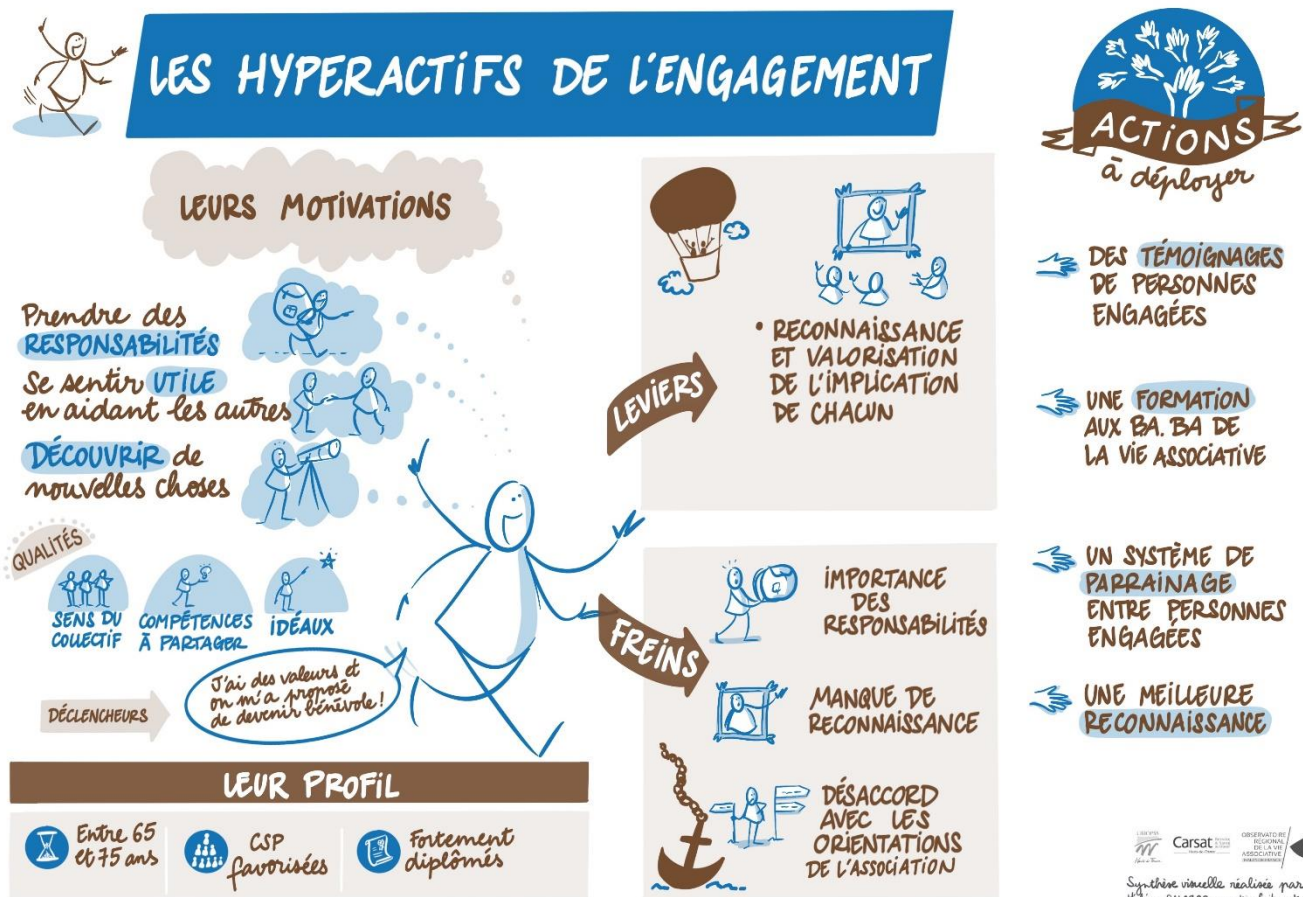
- Des témoignages de personnes engagées **+11%** ;
- Une formation aux BA BA de la vie associative **+10%** ;
- Un système de parrainage entre personnes engagées **+10%**.

Au travers de ces écarts avec la population totale on peut dire que pour les retraités hyperactifs de l'engagement, l'engagement c'est pour aider les autres mais c'est aussi un engagement pour soi. Une activité où l'on peut exercer des qualités, des compétences acquises dans son parcours de vie notamment professionnel. On remarque également l'importance de l'idéal qui va de pair avec la prise de responsabilités.

Permettre une meilleure reconnaissance de l'engagement de ces retraités semble être un levier important pour maintenir cette population de retraités dans l'engagement.

Ces retraités hyperactifs de l'engagement pourraient être mobilisés pour les actions de témoignage de formation pour eux mais aussi pour former les autres retraités par le biais d'un système de parrainage également.

Même si ce point n'est pas plus évoqué chez les retraités hyperactifs que chez les autres retraités, l'âge reste une problématique importante, ces retraités étant plus âgés. Il y-a donc ici un enjeu du passage de relais.



Carat
OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA VIE ASSOCIATIVE
Synthèse visuelle réalisée par
Hélène SALABAR, www.dontoutpartir.com

Que retenir ?

- S'il faut garder à l'esprit les résultats globaux de l'enquête, l'analyse typologique permet de creuser plus finement les ressorts de l'engagement de chacun ;
- Chez les non engagés, la principale ligne de fracture reste l'âge et la condition physique. En dehors d'une population d'environ 15% des retraités totalement rétive à l'engagement, il existe une véritable appétence pour l'engagement ;
- Une fois dans l'engagement les retraités semblent y trouver des aspects particulièrement positifs, il semble possible d'agir pour une montée en responsabilité et en fréquence dans l'engagement ;
- La différence entre les hommes et les femmes particulièrement chez les engagés expérimentés, invite à un plan d'action différencié pour ces deux publics.



IV. Zoom associations

Comme nous l'avons vu au début du rapport, l'engagement associatif est le principal pôle d'engagement des personnes retraitées en Hauts-de-France, concentrant plus de 54% des activités d'engagement.

Nous avons donc souhaité concentrer une partie de l'analyse sur ce secteur associatif, afin d'avoir une meilleure vision des formes d'engagement en fonction de l'âge, des secteurs d'activités, et des rôles occupés par les personnes engagées. Ce focus permettra par la suite de faciliter le partage d'information avec les acteurs du monde associatif (associations, fédérations, réseaux associatifs) et la mise en place d'actions concrètes en faveur de l'engagement des personnes retraitées.

Comment les retraités s'engagent dans les associations ?

Question aux engagés associatifs : Dans quel(s) domaine(s) exerce(nt) cette ou ces association(s) ? (plusieurs réponses possibles)

Il est intéressant de comparer les réponses à cette question avec la répartition des associations françaises selon les secteurs d'activités que l'on peut retrouver sur ce tableau⁴ :

	Pourcentage des associations	Pourcentage de l'engagement des retraités
Humanitaire, social, santé	14%	25%
Loisirs et vie sociale	21%	16%
Culture	23%	15%
Sports	24%	14%
Gestion des services économiques, développement local	3%	12%
Défense des droits et des causes	11%	11%
Éducation, formation, insertion	3%	7%
Total / réponses	100%	100%

Le secteur de l'humanitaire du social et de la santé attire fortement les retraités avec 25% de l'engagement des retraités pour un secteur qui représente 14% des associations au niveau national. Si le secteur des loisirs et de la vie sociale est le second secteur d'engagement des retraités, il mobilise tout de même moins que son poids réel dans la vie associative française, de même pour les secteurs de la culture et du sport.

⁴Répartition des associations selon les secteurs d'activité : V. Tchernonog, L. Prouteau, *Le Paysage associatif français – Mesures et évolutions*, 3e éd., Juris éditions – Dalloz, mai 2019.

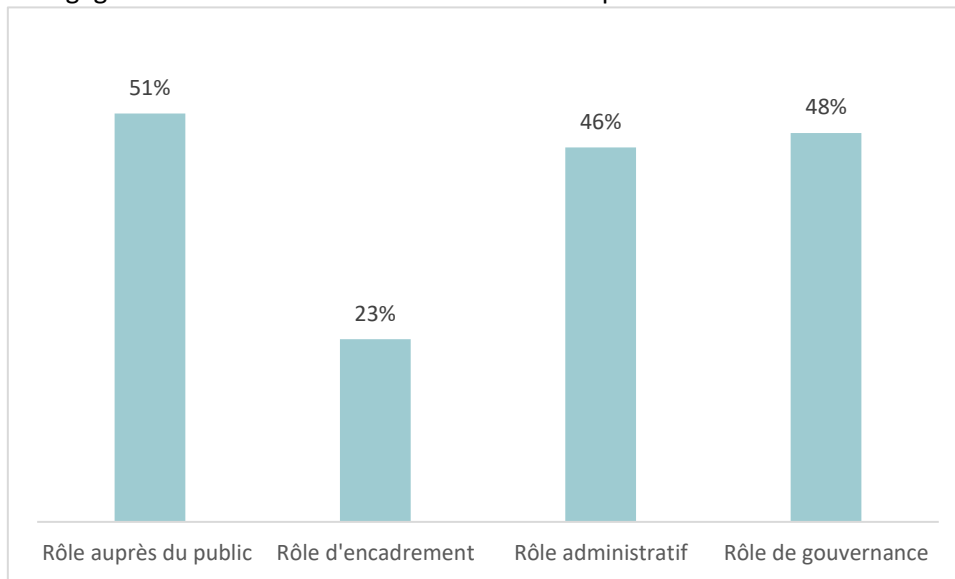
Répartition de l'engagement des retraités : Enquête ORVA 2021, Nombre de répondants : 6 469 / Réponses : 11 932. Pourcentage calculé sur les réponses.

Par ailleurs, on remarque que les secteurs de la gestion des services économiques, du développement local ainsi que de l'éducation, de la formation et de l'insertion parviennent à mobiliser fortement le public des bénévoles retraités des Hauts-de-France comparativement à leur poids réel.

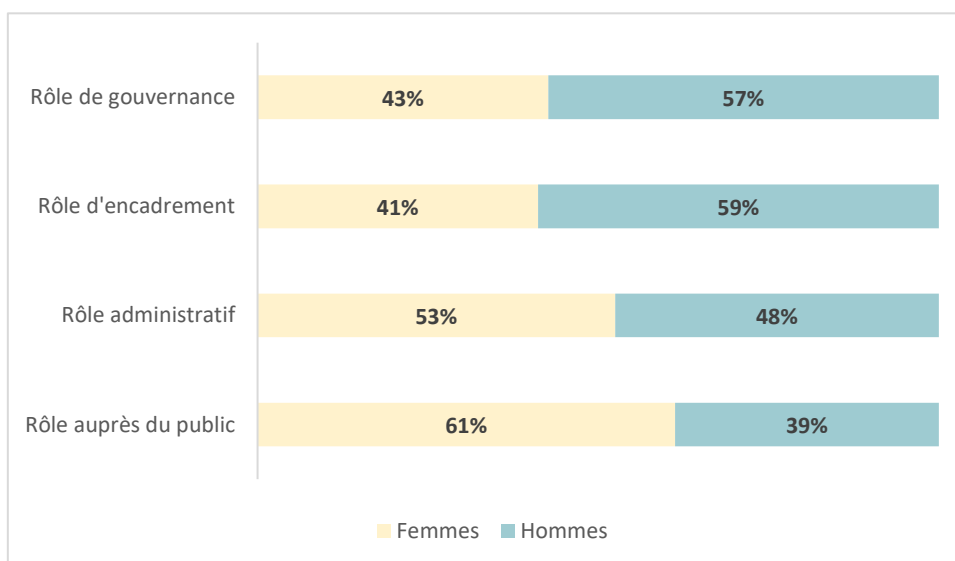
Question aux engagés associatifs : Quel est votre rôle au sein de cette ou ces association(s) ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Rôle auprès du public (accueil, animation, accompagnement des publics etc.)
- ☐ Rôle d'encadrement (gestion des équipes bénévoles, création de projets etc.)
- ☐ Rôle administratif (trésorerie, secrétariat etc.)
- ☐ Rôle de gouvernance (participation aux instances Conseil d'Administration ou Bureau)

Les retraités engagés dans une association exercent souvent plusieurs rôles au sein d'une même structure. On



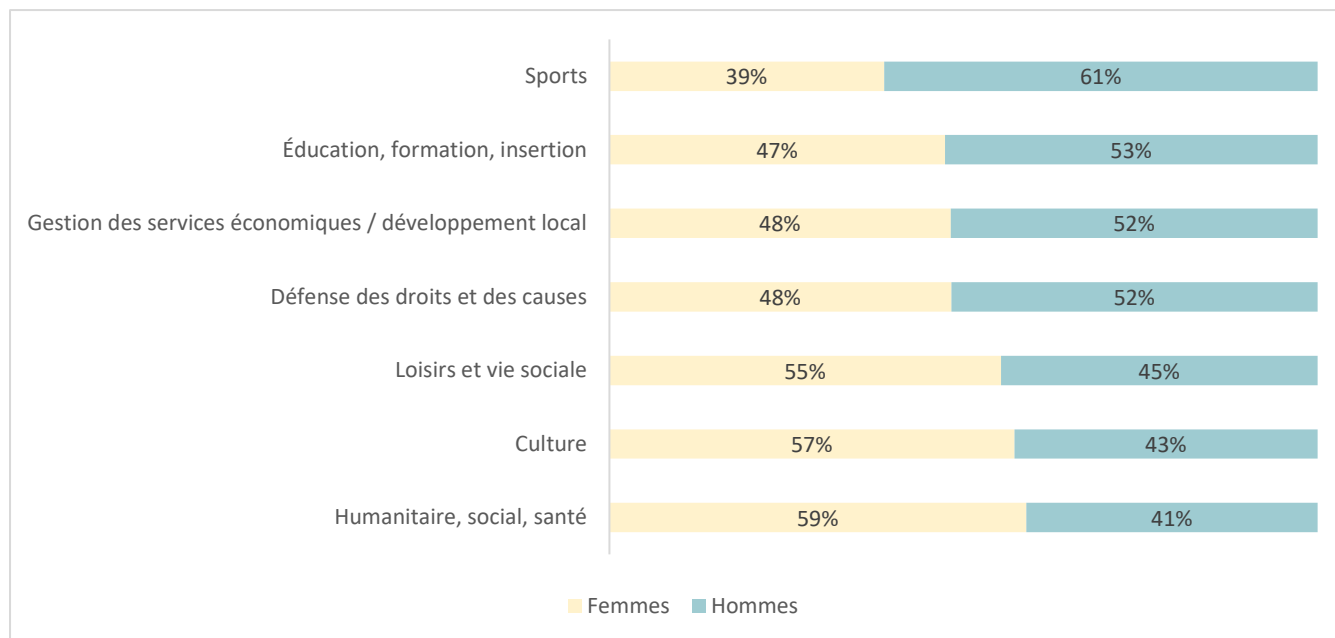
remarque qu'ils occupent de manière homogène les différents rôles à l'exception du rôle d'encadrement qui est sans doute moins présent dans les activités associatives. Néanmoins, les différences sont plus marquées si l'on compare les rôles occupés par les personnes en fonction de leur sexe :



On remarque une tendance forte : les hommes retraités exercent majoritairement les rôles de gouvernance tandis que les femmes retraitées occupent plus largement des rôles auprès du public ou des rôles administratifs.

La répartition des rôles change peu avec l'âge, si les retraités les plus jeunes (moins de 65 ans) exercent les rôles auprès du public un peu plus souvent que les autres, avec l'âge on assiste à une hybridation des rôles pour chaque classe d'âge avec des rôles de gouvernance un peu plus présents pour les retraités de plus de 70 ans.

Qui sont les retraités engagés ? Analyse sectorielle



Le secteur du sport est le secteur le plus masculinisé de manière très nette en ce qui concerne l'engagement des retraités. Si les secteurs de l'éducation, du développement local et de la défense des droits semblent maintenir un équilibre du bénévolat entre les sexes, les secteurs des loisirs, de la culture et de l'humanitaire/social sont au contraire plus féminisés.

Répartition des retraités bénévoles par tranches d'âge et par secteur :

En **vert** supérieur à la moyenne tous secteurs / En **orange** inférieur à la moyenne tous secteurs

	Humanitaire, social, santé	Défense des droits et des causes	Éducation, formation, insertion	Sports	Culture	Loisirs et vie sociale	Gestion des services économiques, Développement local	Moyenne tous secteurs
Moins de 65 ans	11%	11%	10%	17%	10%	10%	9%	11%
de 65 à moins de 70 ans	26%	24%	27%	29%	24%	22%	26%	25%
de 70 à moins de 75 ans	27%	24%	29%	27%	25%	27%	25%	26%
de 75 à moins de 80 ans	21%	26%	28%	20%	26%	22%	27%	24%
80 ans et plus	15%	15%	7%	8%	15%	19%	13%	14%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sur ce tableau nous pouvons situer la répartition par tranche d'âge des retraités engagés dans chacun des secteurs. Si les écarts restent souvent peu importants on remarque par exemple que le secteur du sport attire des retraités plus jeunes que la moyenne des secteurs. A l'inverse le secteur des loisirs mobilise plus fortement les retraités âgés de plus de 80 ans.

Répartition des retraités bénévoles par niveau de diplôme et par secteur

En **vert** supérieur à la moyenne tous secteurs / En **orange** inférieur à la moyenne tous secteurs

	Humanitaire, social, santé	Défense des droits et des causes	Éducation, formation, insertion	Sports	Culture	Loisirs et vie sociale	Gestion des services économiques, développement local	Moyenne tous secteurs
Doctorat	7%	6%	6%	4%	7%	2%	5%	6%
Bac +5	26%	32%	30%	17%	28%	20%	26%	25%
Bac +3	20%	20%	20%	16%	17%	14%	18%	18%
Bac+2	17%	15%	20%	21%	19%	20%	17%	18%
Bac	23%	20%	19%	29%	22%	29%	26%	24%
Aucun diplôme	7%	7%	4%	14%	8%	15%	8%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sur ce tableau nous remarquons que les secteurs de l'humanitaire/social, de la défense des droits et des causes, de l'éducation et de la formation séduisent les retraités au niveau de diplôme élevé (supérieur à Bac+3). Les secteurs du sport et des loisirs eux attirent plus fortement que la moyenne des retraités au niveau de diplôme plus faible.

Répartition des retraités bénévoles par CSP avant la retraite et par secteur

En **vert** supérieur à la moyenne tous secteurs / En **orange** inférieur à la moyenne tous secteurs

	Humanitaire, social, santé	Défense des droits et des causes	Éducation, formation, insertion	Sports	Culture	Loisirs et vie sociale	Gestion des services économiques, développement local	Moyenne tous secteurs
Cadres et professions intellectuelles supérieures	47%	50%	57%	47%	48%	37%	45%	46%
Professions intermédiaires	27%	27%	22%	25%	28%	28%	27%	26%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6%	6%	6%	7%	5%	5%	6%	6%
Employés	14%	10%	12%	14%	13%	19%	16%	14%
Ouvriers	5%	6%	3%	8%	5%	10%	5%	6%
Inactifs divers	2%	1%	0%	0%	1%	1%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Outre le poids très important des CSP dites « supérieures » dans le bénévolat des retraités, on note que seuls quelques secteurs parviennent à intégrer un bénévolat plus « populaire » comme le sport ou les loisirs/vie sociale.

Secteurs d'engagement des différents types de retraités

	Neo-engagés	Engagés expérimentés Hommes	Engagées expérimentées Femmes	Hyperactifs de l'engagement
Humanitaire, social, santé	38%	19%	28%	24%
Défense des droits et des causes	7%	11%	12%	14%
Éducation, formation, insertion	9%	7%	6%	7%
Sports	12%	25%	13%	11%
Culture	12%	13%	17%	16%
Loisirs et vie sociale	14%	14%	15%	16%
Gestion des services économiques, développement local	8%	12%	11%	13%

Grâce à cette répartition des typologies par secteur, les acteurs sectoriels peuvent mieux comprendre les freins et leviers des publics retraités bénévoles qu'ils accueillent. Il est intéressant de noter que les neo-engagés se tournent plus vers l'humanitaire/social pour un premier pas dans l'engagement associatif. Les plus expérimentés se tournent vers le sport pour les hommes, vers l'humanitaire et le social pour les femmes. Enfin on remarque que les hyperactifs de l'engagement sont plus présents dans l'humanitaire et le social.

Que retenir ?

- La richesse et la diversité de l'engagement associatif des personnes retraitées ;
- Des secteurs plus attractifs que d'autres, comme l'humanitaire, le social, la santé ;
- Des disparités entre les secteurs et les publics : les secteurs du social, de la défense des droits, de la culture et de la formation attirent un public de retraités plus qualifiés tandis que les secteurs du sport et des loisirs s'ouvrent à un public plus populaire ;
- En analysant le bénévolat associatif des retraités à l'aune de la typologie développée dans la troisième partie de ce rapport on peut dégager des pistes d'actions, secteur par secteur.



Conclusion

Produire cette enquête sur l'engagement des retraités fut pour l'ORVA un véritable défi tant sur l'aspect technique et méthodologique que sur le plan de l'analyse. En effet, si l'Observatoire dispose d'une expertise d'enquête forte sur les structures associatives, une démarche d'enquête auprès d'individus, qui plus est aussi vaste, était une première. Si ce défi a été relevé, c'est grâce à la qualité du partenariat entre l'ORVA, la CARSAT et l'Uriopss. Ainsi, une diffusion très large du questionnaire a rendu possible la récolte d'un échantillon particulièrement robuste, inédit même, sur ce type d'enquête.

Au travers de cette démarche d'enquête nous avons pu dresser un panorama large et pertinent de l'engagement des retraités en Hauts-de-France. Les constats sont enthousiasmants à bien des égards, l'intérêt des retraités pour l'engagement ne se dément pas. Il s'agit d'un public déjà particulièrement engagé et, pour les retraités qui ne le seraient pas encore, on note un véritable intérêt pour l'engagement. Mis à part environ 15% de la population retraitée totalement rétive à l'engagement, le principal frein reste celui de l'âge et de la condition physique.

Chez certains retraités, l'engagement est une longue histoire, pour d'autres, c'est le passage à la retraite qui constitue l'élément déclencheur. Si les retraités arrivent à l'engagement d'abord pour occuper le temps libre de manière agréable, il ne faut pas sous-estimer la volonté d'engagement « avec » et « pour les autres ». C'est cet engagement qui amène les retraités à des activités plus nombreuses, ainsi qu'à la prise de responsabilités, particulièrement dans les associations.

Néanmoins, ces constats ne doivent pas masquer la richesse et la diversité des situations. Le rapport à l'engagement évolue et des freins importants restent à lever. Nous avons pu dresser une typologie des publics retraités, chacun de ces types appelle des réponses adaptées si l'on souhaite favoriser l'engagement. Trop souvent, l'engagement reste une activité très occupée par la part la plus favorisée de la population où se reproduisent certaines inégalités sociales, particulièrement entre hommes et femmes, comme le révèle notre enquête.

D'une manière générale, il faut être en capacité de proposer des formes d'engagement en phase avec le monde d'aujourd'hui, notamment pour faciliter le premier pas pour les personnes retraitées. C'est par ce moyen que l'on peut inscrire les retraités dans un parcours riche sur lequel il est également possible d'agir afin de le rendre le plus épanouissant possible.

Au terme de cette étude, il nous semble que l'on peut retenir trois grands facteurs d'un engagement des retraités réussi :

- La liberté, dans les tâches et les missions, comme condition de l'engagement ;
- La reconnaissance, personnelle et par la société, de son utilité sociale, comme facteur de développement et de qualification de l'engagement ;
- La convivialité, dans les rapports à autrui, comme facteur déterminant d'un engagement durable.

Enfin, gardons à l'esprit que s'il était nécessaire de dresser ce panorama large de l'engagement des retraités dans le cadre du développement d'un plan d'action, il ne se substitue pas à une enquête qualitative revenant en profondeur sur certains aspects. L'engagement des retraités des milieux dit « populaires », par exemple, reste en partie un des angles morts de notre approche même si nous avons pu en éclairer certains aspects.

Par cette étude, l'ORVA se félicite d'avoir contribué à un renforcement majeur des connaissances liées à un pan très important de la vie associative. Il est maintenant nécessaire que ces résultats connaissent un large écho dans le monde associatif et au-delà. Les réseaux associatifs membres de l'Observatoire participeront à la diffusion et à l'appropriation des résultats, ils constitueront les partenaires naturels du plan d'action à venir.

ÉDITION

<https://www.orva.fr/>
Février 2021

Direction de publication
Membres de l'ORVA

Analyse et rédaction
Benjamin Vanvincq

Pilotage de l'enquête
Salomé Lenglet
Céline Lecoustre
Sophie Vandecaveye
Sylvain Rigaud
Maxime Godefroy
Thomas Lauwers