



ACADÉMIE
DE NORMANDIE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**ORS • CREAI
NORMANDIE**

CENTRE RESSOURCES SANTÉ, VULNÉRABILITÉS
& POLITIQUE DE LA VILLE

RECRUTEMENT DE LA FILIÈRE DE L'ANIMATION VOLONTAIRE EN NORMANDIE : PROBLÉMATIQUES ET DÉFIS

2025



Sommaire

P03 Objectifs et méthodologie de l'étude

P06 Le recrutement en animation volontaire : une question portée nationalement

P13 Une problématique de recrutement en Normandie :
point de vue des organisateurs

- > Constats sur les recrutements BAFA et BAFD
- > Les freins à l'entrée ou au maintien dans l'animation volontaire
- > Motivations et leviers d'attractivité
- > Parcours, formation, accompagnement : que manque-t-il ?
- > Pistes d'actions et propositions concrètes
- > Résultats de l'enquête qualitative auprès des organisateurs

P27 Une problématique de recrutement en Normandie :
point de vue des stagiaires et des animateurs BAFA

P55 Pistes d'actions



**ORS • CREA
NORMANDIE**

CENTRE RESSOURCES SANTÉ, VULNÉRABILITÉS
& POLITIQUE DE LA VILLE

Objectifs et méthodologie de l'étude

L'ORS-CREAI Normandie appuie la DRAJES Normandie dans son étude sur l'animation volontaire sur le territoire normand

En 2024, la DRAJES Normandie a lancé une enquête quantitative auprès des organisateurs (associations et collectivités) du département du Calvados.

La DRAJES a souhaité mené une étude à l'échelle de la Normandie ayant pour objectifs de :

- > Identifier les principaux obstacles rencontrés lors du recrutement dans la filière de l'animation.
- > Comprendre les attentes et les motivations des candidats potentiels et des organisateurs.
- > Explorer les perceptions et les expériences des animateurs en activité.



Une approche qualitative

- > Des entretiens exploratoires semi-directifs auprès des organisateurs (directeurs, employeurs et formateurs BAFA et BAFD) sur les départements de l'Orne et de la Seine-Maritime.
- > Des groupes de discussion réunissant des organisateurs des départements de l'Eure et du Calvados.

Une approche quantitative

- > Un questionnaire à destination de titulaires (ou en cours d'obtention) du BAFA a également été proposé.
- > L'enquête quantitative menée par la DRAJES auprès des organisateurs, a été diffusée à tous les départements de Normandie.





**ORS • CREA
NORMANDIE**

CENTRE RESSOURCES SANTÉ, VULNÉRABILITÉS
& POLITIQUE DE LA VILLE

Le recrutement en animation volontaire : une question portée nationalement



Sources

Modalités d'accès au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur et au brevet d'aptitude aux fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs

Rapport à Monsieur le ministre de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports, Madame la secrétaire d'Etat à la jeunesse et à l'engagement

N°2021-209 –
Novembre 2021

Principaux constats

- > Baisse continue du nombre de titulaires du BAFA depuis 10 ans, alors que les besoins d'animateurs augmentent, en particulier dans les accueils périscolaires
- > Décalage entre le statut volontaire et les usages réels : le BAFA est utilisé pour des fonctions souvent quasi-professionnelles (temps périscolaire), sans être reconnu comme tel
- > Attractivité en baisse : formations longues, coûteuses, peu reconnues
- > Rôle de l'Etat peu lisible : complexité administrative, faiblesse du contrôle, manque de coordination entre acteurs
- > Aides économiques inéquitables : financements disparates selon les territoires, peu lisibles pour les candidats
- > Le BAFA n'est pas intégré dans une filière claire de professionnalisation ou d'engagement

Problématiques soulevées

- > Positionnement flou du BAFA et du BAFD : ni totalement professionnel, ni purement volontaire
- > Dévalorisation sociale du BAFA : perçu comme un simple « job d'été »
- > Parcours de formation trop long et peu coordonné
- > Concurrence avec le service civique et d'autres formes d'engagement mieux valorisés
- > Faible valorisation des compétences acquises dans les parcours de formation professionnelle ou dans la fonction publique territoriale
- > Faible reconnaissance institutionnelle dans les cursus (Parcoursup, orientation, certifications,...)



Sources

Modalités d'accès au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur et au brevet d'aptitude aux fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs

Rapport à Monsieur le ministre de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports, Madame la secrétaire d'Etat à la jeunesse et à l'engagement

N°2021-209 –
Novembre 2021

Préconisations clés (parmi 22 recommandations)

- > Réaffirmer une double finalité du BAFA/BAFD : engagement éducatif + tremplin vers la professionnalisation
- > Intégrer ces brevets dans une « filière de l'engagement » avec meilleure visibilité et valorisation nationale
- > Réduire l'âge d'entrée au BAFA à 16 ans pour favoriser l'accès précoce
- > Clarifier les prérogatives réglementaires (professionnalisation, temps de travail)
- > Valoriser les compétences acquises dans l'accès aux diplômes professionnels de l'animation
- > Rendre les formations BAFA/BAFD éligibles aux aides de droit commun (formation, engagement, contrat jeune)
- > Renforcer les partenariats avec les collectivités locales pour pérenniser les emplois d'animateurs titulaires BAFA/BAFD
- > Améliorer l'information et la communication nationale sur ces dispositifs
- > Mettre en place un portail unique recensant toutes les aides financières territorialisées
- > Supprimer le jury BAFA (jugé sans valeur ajoutée) et harmoniser les pratiques de certification du BAFD



Certaines recommandations ont été mises en œuvre comme l'abaissement de l'âge d'entrée au BAFA à 16 ans



Sources

Être animateur occasionnel,
des motivations et des
représentations très
marquées

OVLEJ, bulletin n°60 –
Mai 2022

Principaux constats

- > L'animation occasionnelle (notamment en colonies et accueils collectifs de mineurs – ACM) joue un rôle formateur important pour les jeunes animateurs
- > Cette pratique développe des compétences sociales, comportementales et professionnelles (responsabilité, adaptation, travail en équipe, autorité, gestion de conflits...)
- > Elle constitue souvent une première expérience professionnelle marquante, voire un accélérateur de maturation personnelle
- > L'engagement est souvent bénévole ou faiblement rémunéré, motivé par le plaisir, le sentiment d'utilité et la volonté de transmettre
- > Une forte dimension humaine et éducative est soulignée par les animateurs

Problématiques soulevées

- > Manque de reconnaissance sociale : l'animation est souvent perçue comme un simple « job d'été », ludique et peu sérieux
- > Rémunération insuffisante : le contrat d'engagement éducatif (CEE) n'est pas à la hauteur des responsabilités assumées
- > Tensions entre engagement et précarité : difficulté à concilier investissement personnel et contraintes économiques
- > Dévalorisation de l'animation : écart entre les représentations sociales (activité mineure) et la réalité vécue (richesse éducative, investissement fort)



Sources

Être animateur occasionnel,
des motivations et des
représentations très
marquées

OVLEJ, bulletin n°60 –
Mai 2022

Préconisations

Reconnaître officiellement les compétences acquises

- > Mise en place de certifications ou de portefeuilles de compétences transférables
- > Intégration dans les parcours éducatifs et professionnels

Améliorer les conditions d'exercice

- > Revalorisation financière du contrat d'engagement éducatif
- > Meilleure prise en compte des contraintes de logement, transport, rythme de travail

Changer les représentations sociales

- > Campagnes de communication grand public
- > Valorisation dans les médias et auprès des parents

Encourager l'engagement durable

- > Offrir des perspectives de formation (BAFA/BAFD) ou d'évolution
- > Accompagner les jeunes dans la transition vers d'autres formes d'engagement ou de métiers éducatifs

Renforcer l'accompagnement et le soutien

- > Développer les réseaux de soutien, d'échange de pratiques entre animateurs
- > Soutien psychologique et logistique dans les séjours intenses.



Sources

Avis du Comité de filière Animation : Pour une clarification et une rénovation des parcours de direction en Accueil Collectif de Mineurs (ACM)

Comité de filière Animation,
10 juillet 2025

Principaux constats

Confusion sur les niveaux de responsabilité et les compétences attendues, rendant les parcours difficiles à comprendre et à valoriser :

- > Grande hétérogénéité et un manque de lisibilité dans les parcours menant à la direction d'ACM
- > Différents diplômes (BAFD, certificat complémentaire « direction d'ACM », BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS, formations universitaires, concours territoriaux) coexistent sans articulation claire.

Préconisations

Rénover le certificat complémentaire « direction d'ACM » :

- > Ouvrir l'accès aux titulaires du bac pro AEPA
- > Adapter les contenus selon le type de direction (occasionnelle ou permanente)

Lancer une mission nationale de clarification (pilotée par la DJEPVA) pour :

- > Recenser les diplômes existants et leurs usages
- > Définir les compétences réellement exercées
- > Proposer une meilleure articulation entre les parcours, voire une nouvelle qualification spécifique



Le Comité appelle à une réforme collective avant 2026 pour rendre la formation des directeurs d'ACM plus claire, cohérente et reconnue.



Sources

Baromètre DJEPVA 2025
sur l'état d'esprit et
l'engagement des jeunes
(15-30 ans)

INJEP et CRÉDOC,
septembre 2025

Contexte et méthodologie

Enquête menée au printemps 2025 auprès de 4 504 jeunes (15-30 ans) et 1 024 adultes (31 ans et plus)

Objectif : suivre l'évolution de la satisfaction de vie, l'état d'esprit, la confiance dans l'avenir et l'engagement citoyen (bénévolat, mobilisation, participation politique)

Particularité 2025 : retour des indicateurs à des niveaux proches de 2023, après une amélioration en 2024

Principaux enseignements

- > La jeunesse 2025 reste globalement positive et confiante, mais avec un léger recul par rapport à 2024
- > Forte hétérogénéité selon le sexe, la situation socio-économique, familiale et professionnelle
- > Le bénévolat associatif reste une pratique clé et stable, particulièrement dans le sport, mais les formes d'engagement contestataire ou politique reculent
- > Le sentiment d'être entendu reste limité, ce qui peut fragiliser la mobilisation citoyenne



**ORS • CREA
NORMANDIE**

CENTRE RESSOURCES SANTÉ, VULNÉRABILITÉS
& POLITIQUE DE LA VILLE

Une problématique de recrutement en Normandie : point de vue des organismes

113

réponses exploitables

Structure du questionnaire

- Profil de l'organisation
- Profil des équipes
- Les conditions de recrutement
- Les besoins en recrutement

Période de diffusion

Sous l'impulsion du SDJES 14 et les acteurs du SDSF, la DRAJES Normandie a envoyé un questionnaire à 261 destinataires avec un taux de réponse de 10% (27 réponses) en avril 2024, avant de l'étendre aux quatre autres départements.

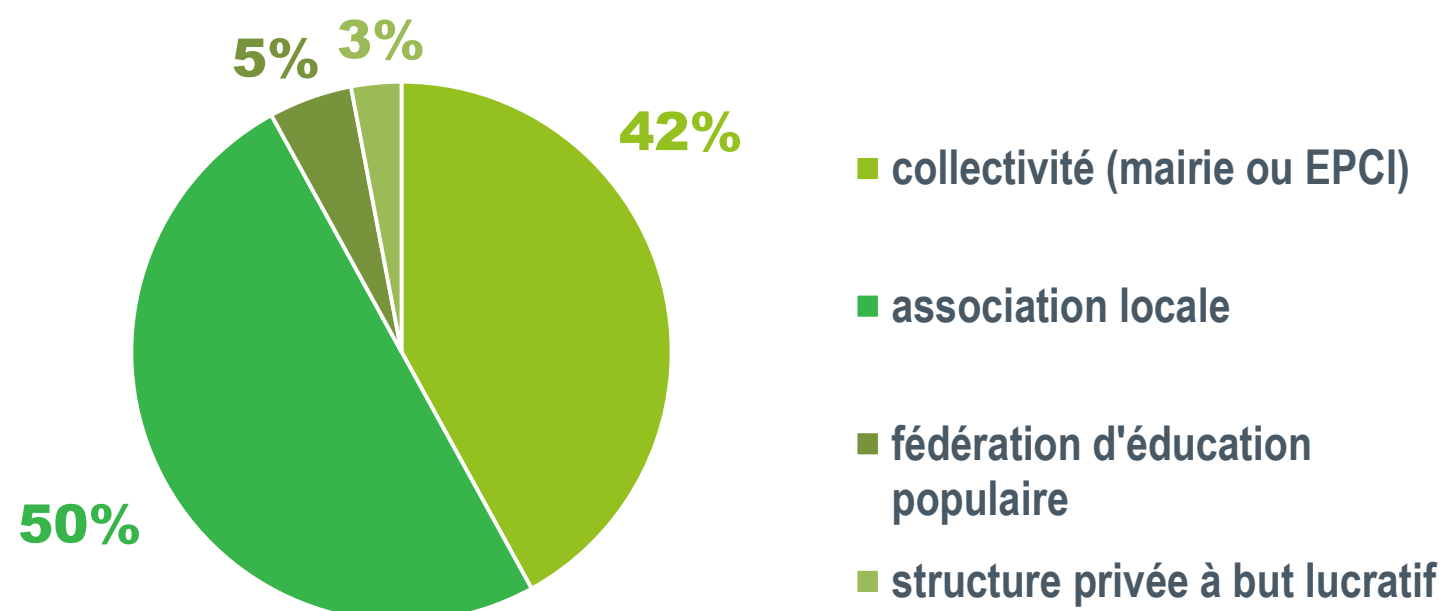
Méthode

Diffusion en ligne

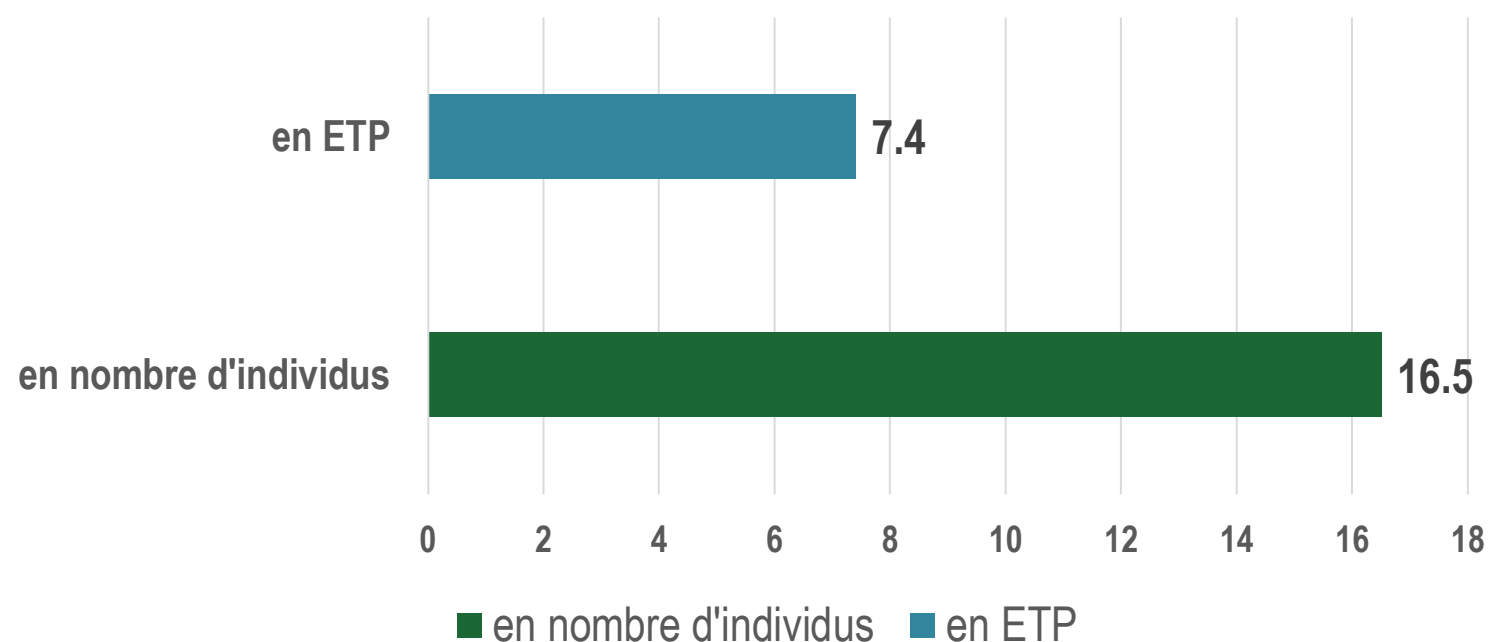


Profils des répondants de l'enquête

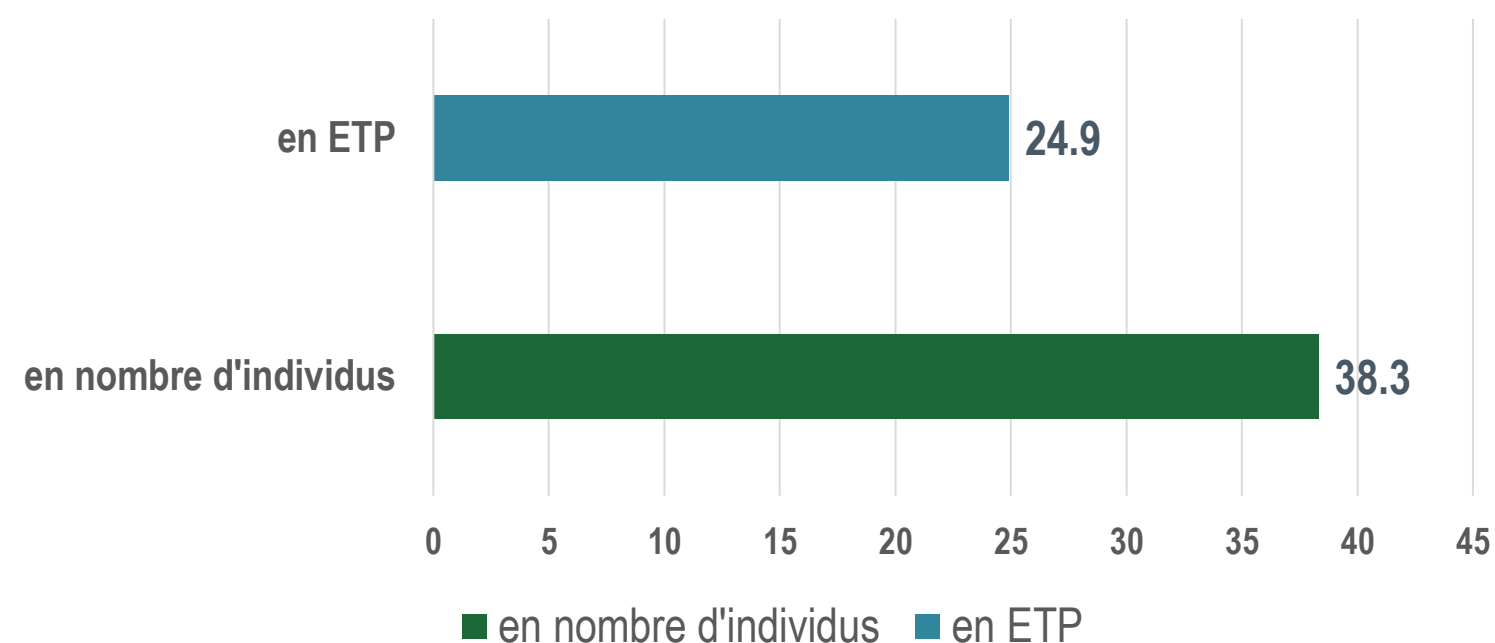
Statut de l'employeur



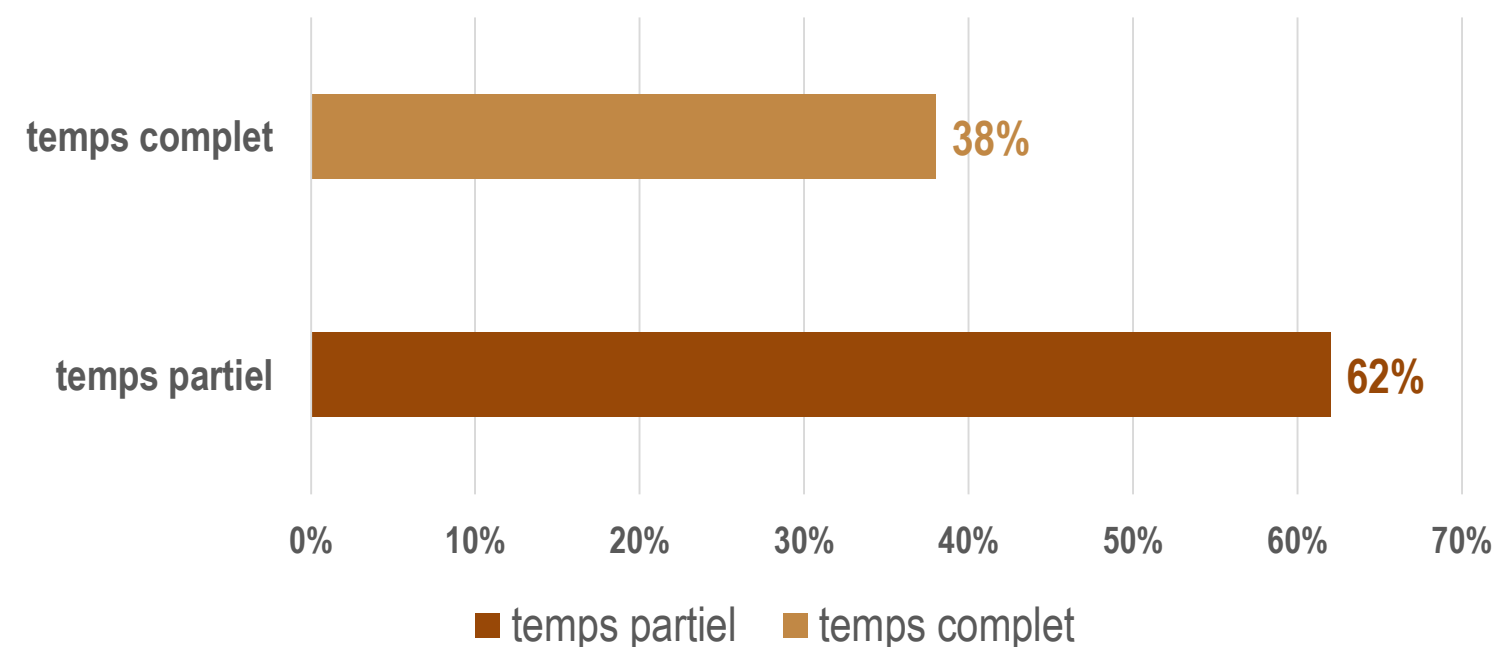
Nombre de salariés uniquement dédiés à l'animation



Nombre total de salariés dans la structure



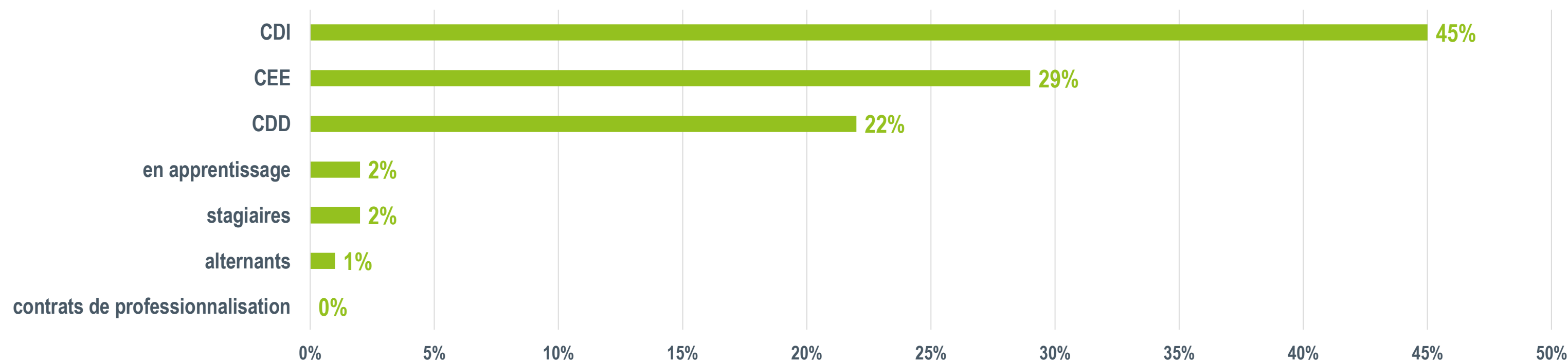
Nombre de salariés à



Les structures répondantes sont majoritairement des associations locales, employant une quarantaine de personnes en moyenne, mais avec un fort recours au temps partiel (près des deux tiers des salariés).

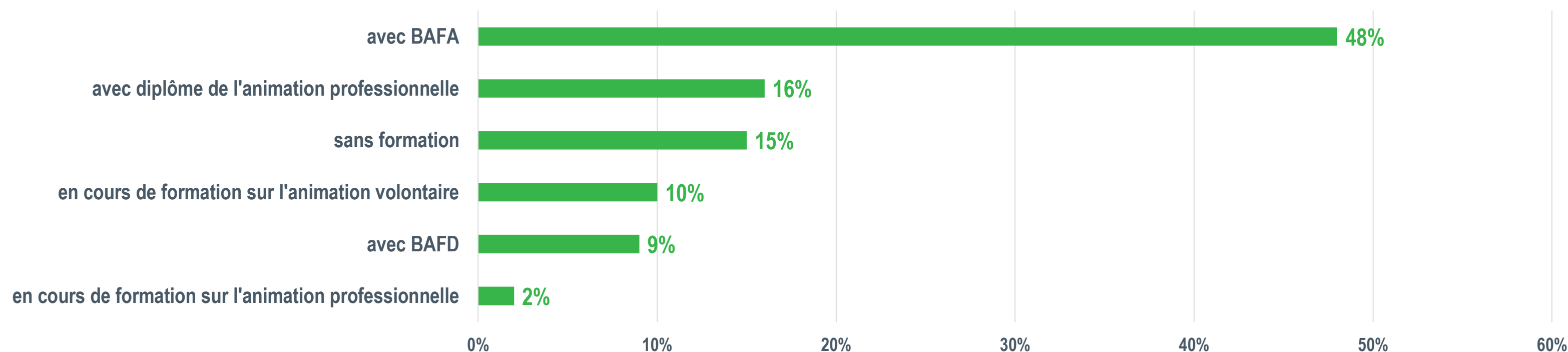
L'animation occupe une place centrale (près de la moitié des effectifs), mais elle est aussi marquée par des emplois peu stables et à temps incomplet

Nombre par types de contrats

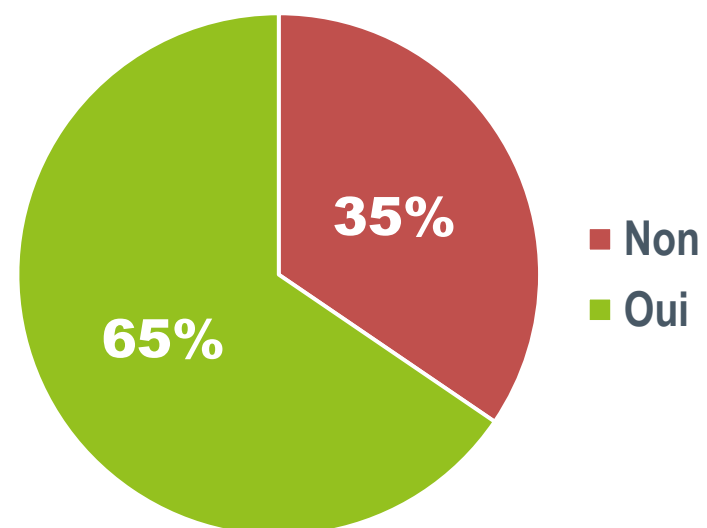


Globalement, près de la moitié des emplois sont stables (CDI), mais l'autre moitié repose sur des contrats précaires ou temporaires (CEE, CDD), ce qui montre la fragilité structurelle de l'emploi dans l'animation.

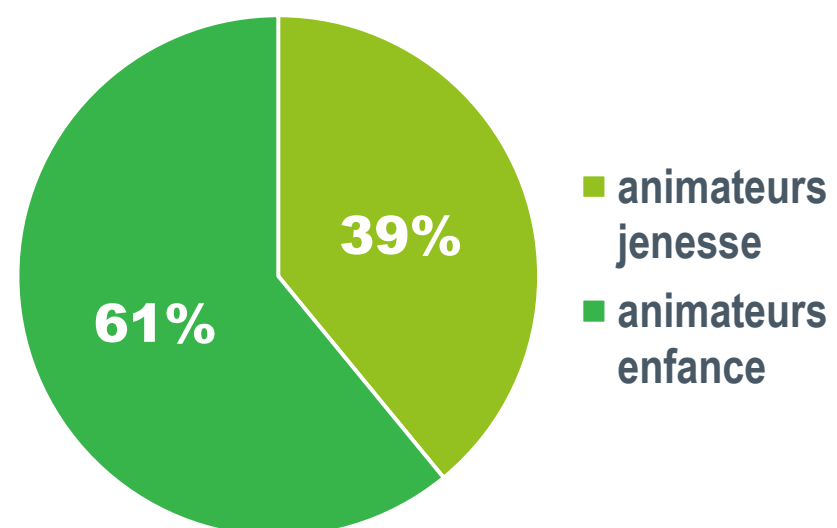
Nombre de salariés



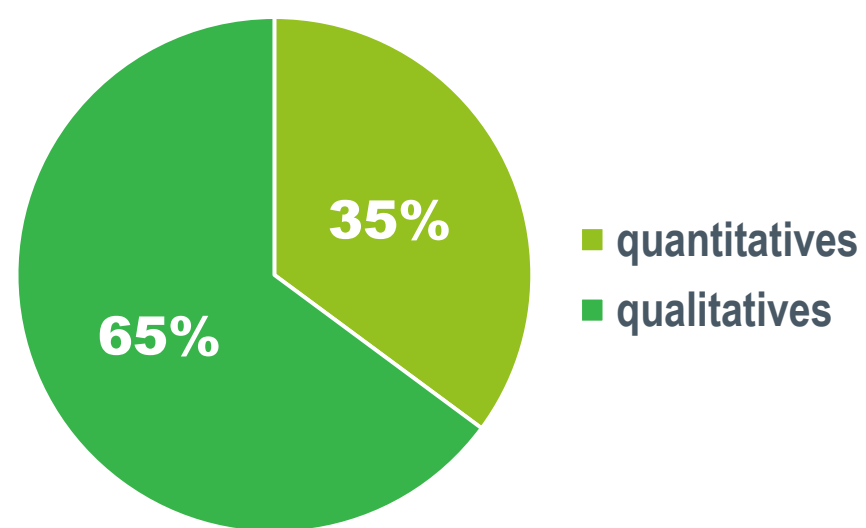
Part des répondants déclarant des difficultés de recrutement



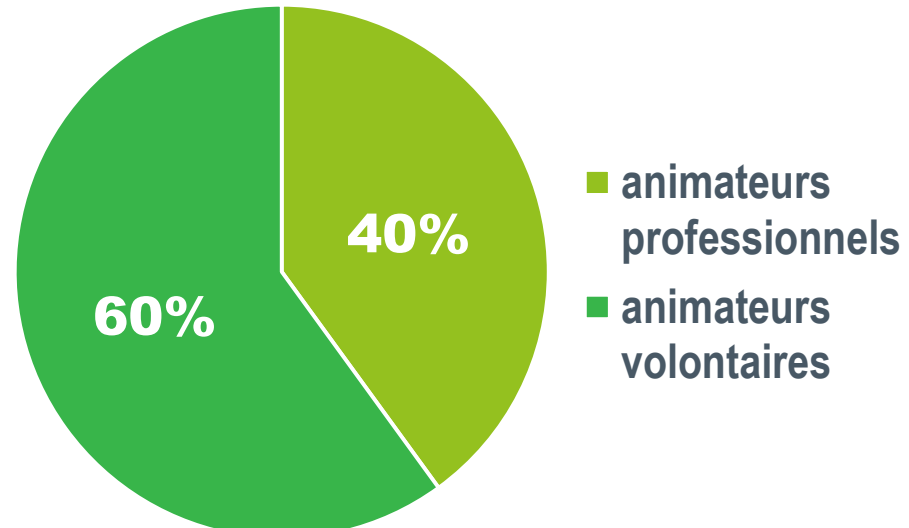
Type d'animateur



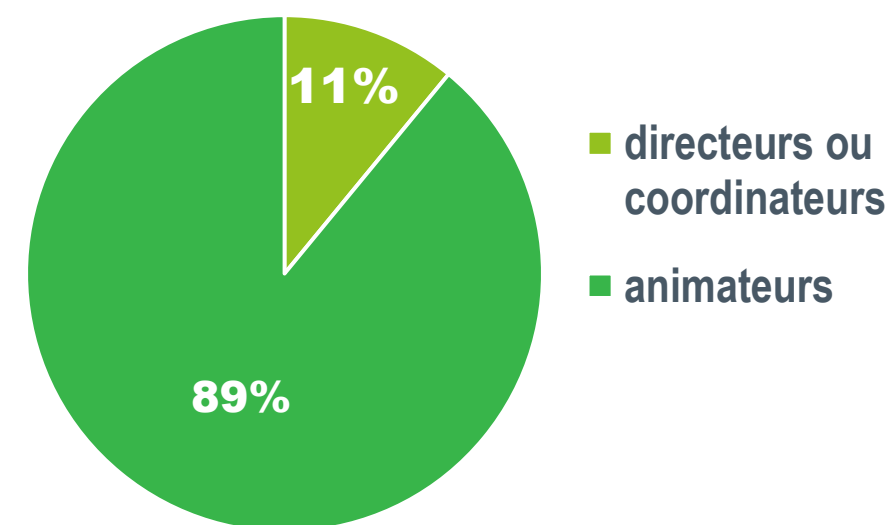
Types de difficultés de recrutement



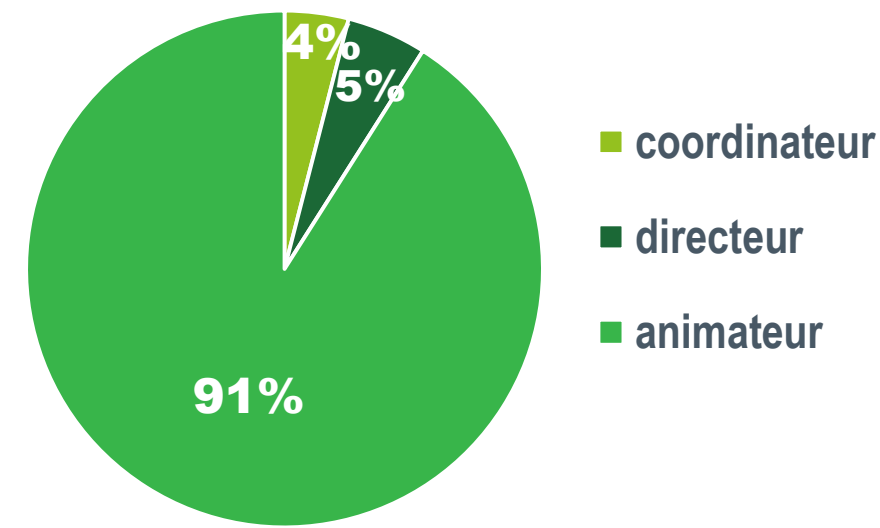
Type d'emploi d'animateur



Types d'emploi concernés par les difficultés de recrutement



Besoins de main d'œuvre pour la rentrée 2024

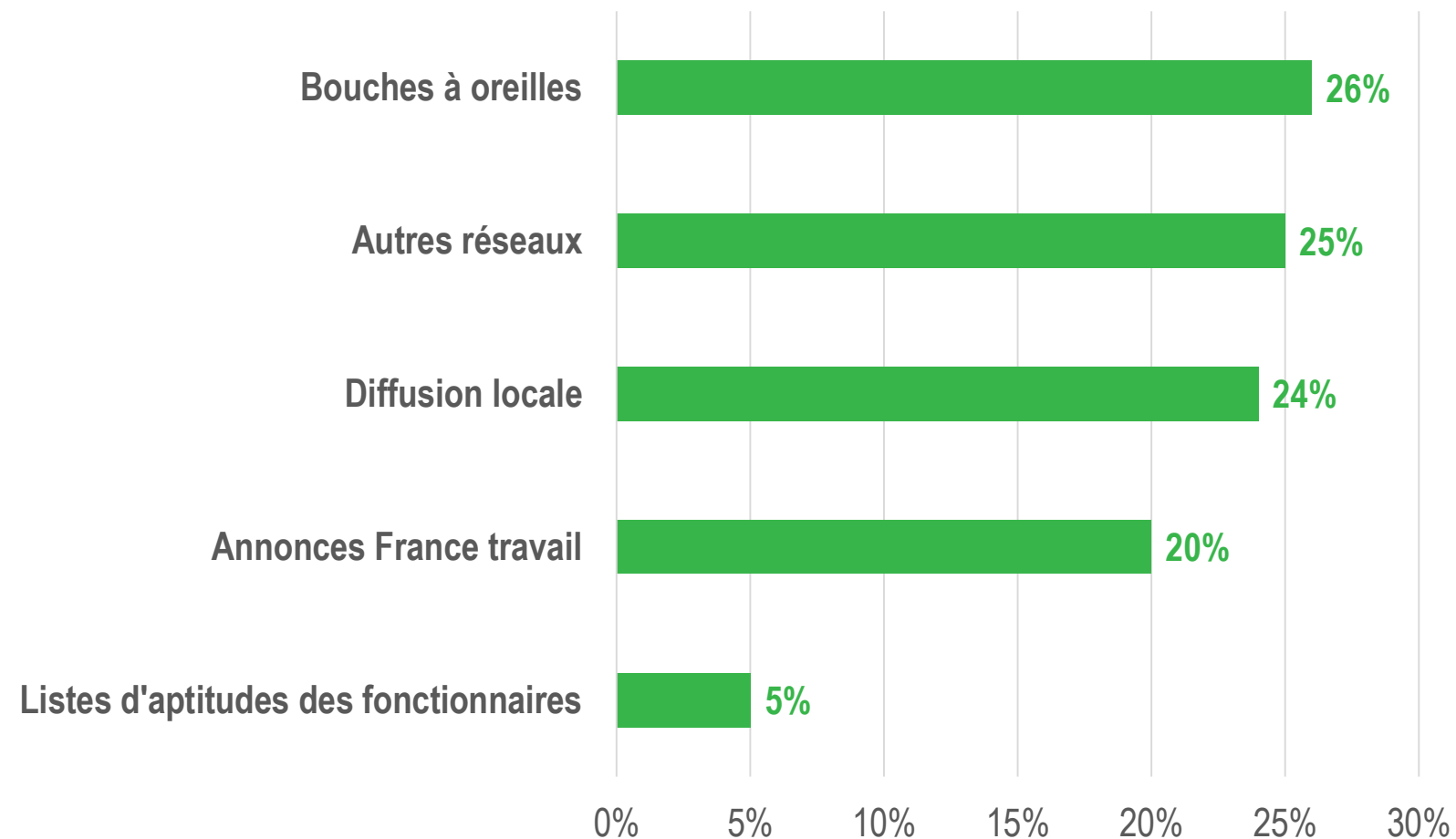


Un peu plus d'un tiers des structures déclarent des difficultés de recrutement, principalement qualitatives, liées à la difficulté de trouver des profils adaptés plutôt qu'à un manque de candidats.

Ces difficultés concernent surtout les postes d'animateurs, en particulier dans le champ de la l'enfance. Les besoins portent majoritairement sur des animateurs volontaires, signe que les structures s'appuient encore largement sur ce vivier.

Pour la rentrée 2024, 91 % des recrutements prévus concernent des animateurs, confirmant que les enjeux de ressources humaines se concentrent avant tout sur les métiers en contact avec le public.

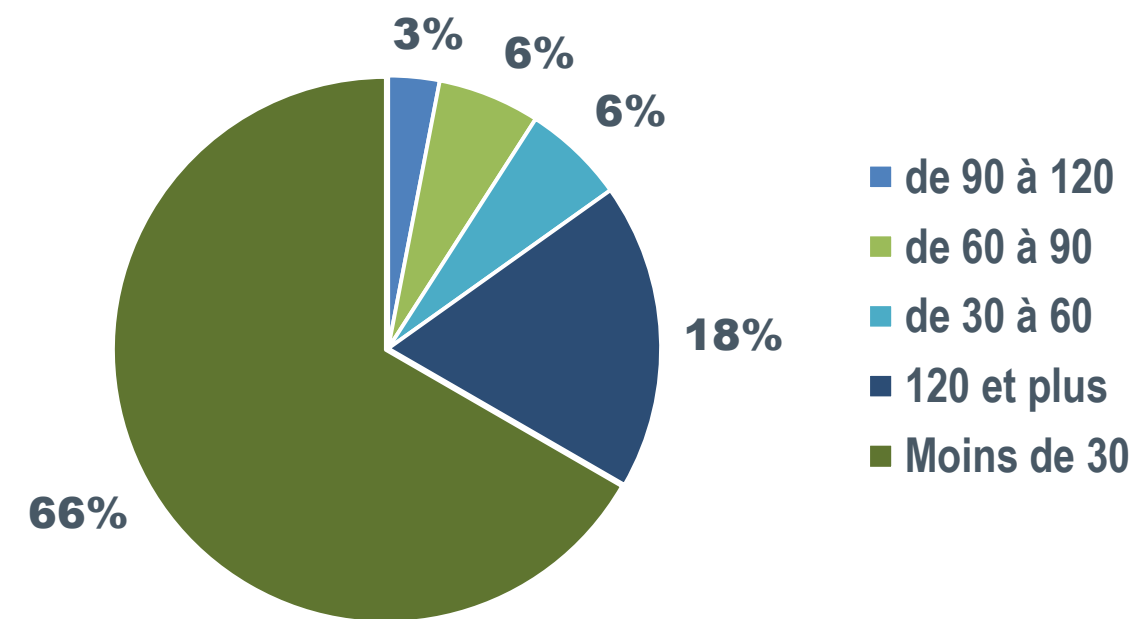
Modes de recrutement



Comparaison selon le type de structure

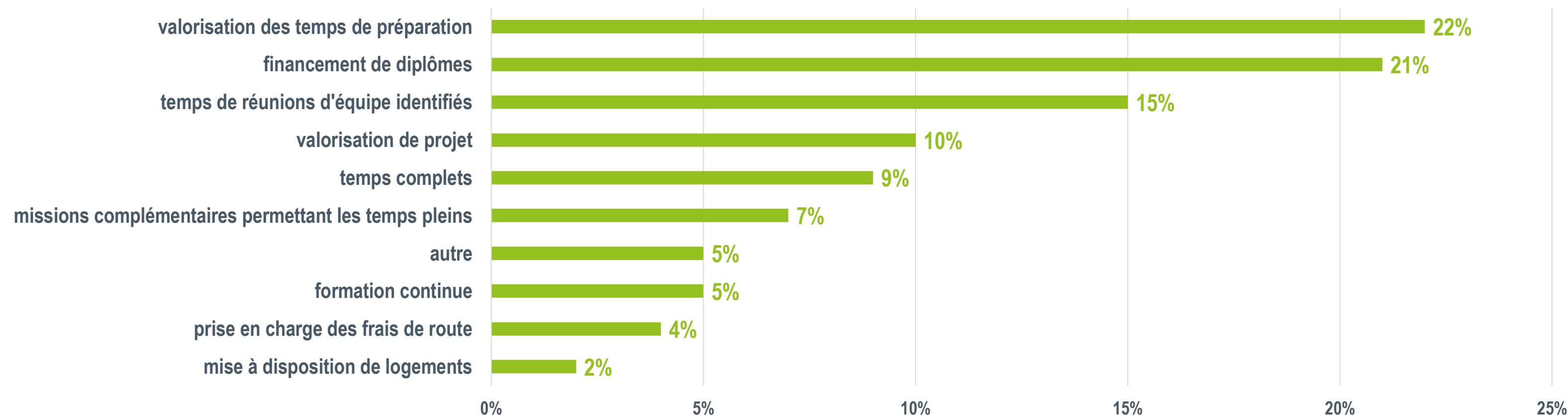
On constate que les associations locales privilégient principalement le bouche à oreille et les autres réseaux, puis la diffusion locale. À l'inverse, les collectivités s'appuient davantage sur France Travail et les listes d'aptitude des fonctionnaires, tout en mobilisant aussi les autres modes de recrutement.

Temps mensuels alloués à la fonction RH (en minutes)



Les modes de recrutement montrent une logique de recrutement essentiellement informelle, dépendant des réseaux de connaissances et du territoire local, plutôt que de canaux institutionnels ou structurés.

D'après l'ensemble des répondants



Les structures misent surtout sur la reconnaissance du travail et la formation (préparation, diplômes, projets) pour attirer et fidéliser. Les leviers liés aux conditions matérielles (logement, transport, temps complets) restent peu utilisés.

Comparaison selon le type de structure

Commentaires des associations locales

Elles mobilisent une diversité de leviers pour rendre le métier plus attractif, en s'appuyant fortement sur le financement de diplômes, la formation continue et la valorisation des projets ou des temps de préparation. Certaines proposent aussi des dispositifs concrets (frais de route, missions complémentaires).

Commentaires des Fédérations d'éducation populaire

Elles mentionnent moins de pratiques, mais elles insistent sur la valorisation du projet éducatif et sur l'importance du financement de diplômes. Leur attractivité repose donc davantage sur le sens donné aux missions et sur la cohérence éducative, plutôt que sur les conditions matérielles ou contractuelles.

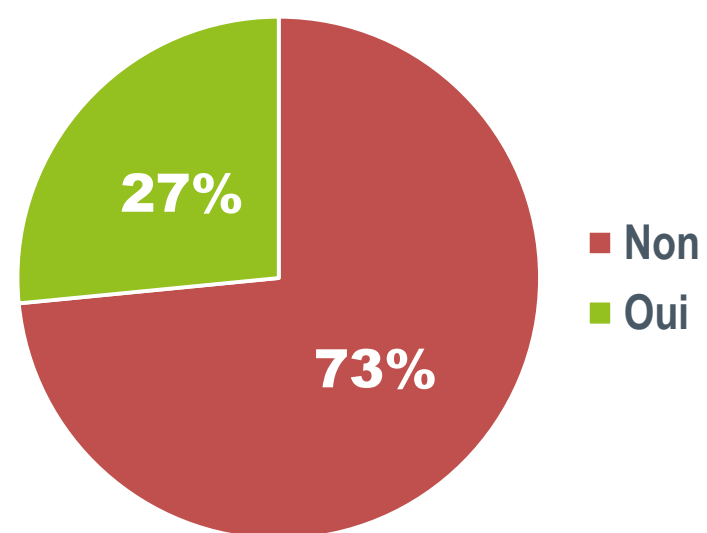
Commentaires des collectivités (mairie ou EPCI)

Elles mobilisent également le financement de diplômes et la formation continue, mais leur action se concentre davantage sur la structuration de l'emploi. Elles mettent en avant la possibilité d'obtenir des temps complets, la valorisation des temps de préparation et l'organisation de réunions d'équipe identifiées. Leur approche est plus institutionnelle, avec une logique de sécurisation et de stabilité des postes, plutôt que d'aides matérielles ou périphériques.

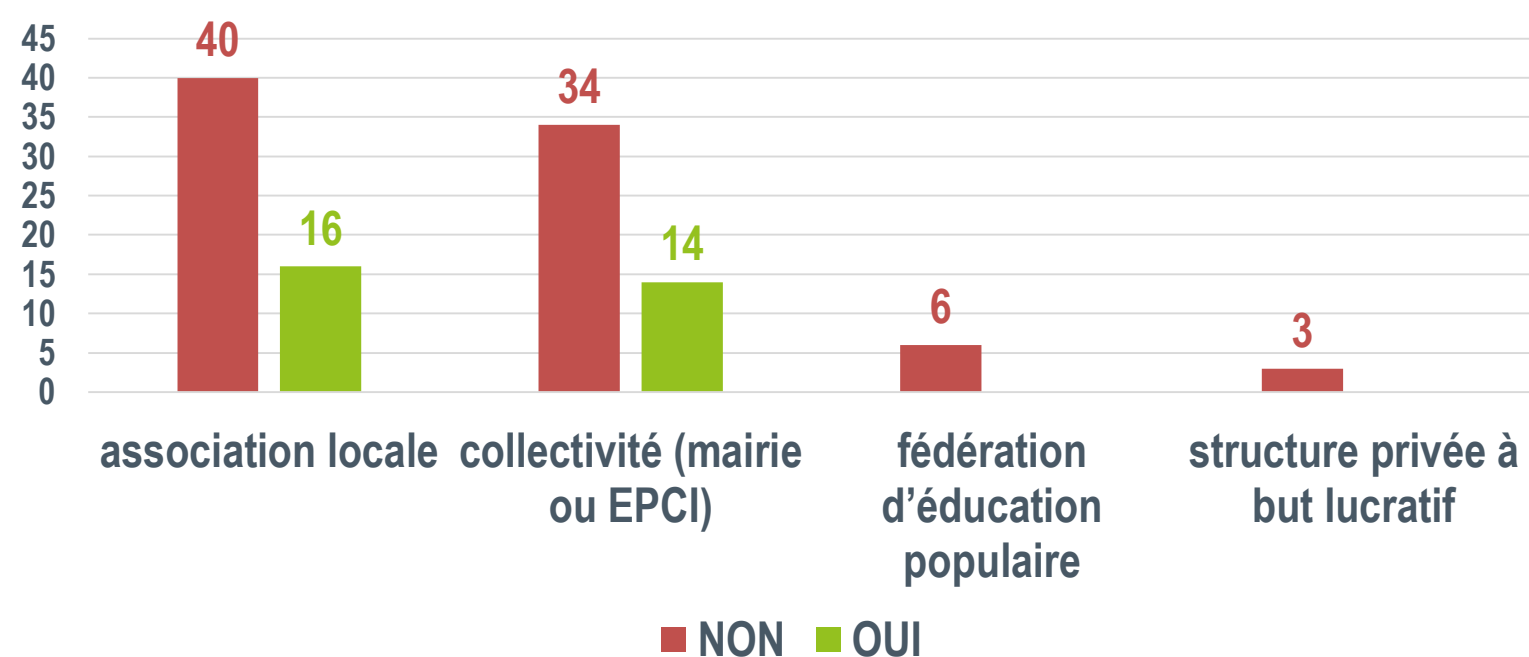
Commentaires des structures privées à but lucratif

Elles apparaissent comme les moins mobilisées sur les pratiques attractives. Elles évoquent ponctuellement le financement de diplômes et la valorisation du projet, mais sans développer d'approches complémentaires (ni aides matérielles, ni organisationnelles). Leur effort d'attractivité est donc beaucoup plus limité que celui des associations ou des collectivités.

D'après l'ensemble des répondants



Comparaison selon le type de structure



Commentaires des associations locales :

Les associations locales interrogées soulignent les difficultés à stabiliser les équipes en animation volontaire. Elles évoquent la fréquence des contrats courts ou précaires (CEE, vacations, temps partiel limité), associés à de faibles rémunérations et volumes horaires, ce qui réduit l'attractivité des postes. Le recours à des étudiants accentue le turn-over, tandis que l'absence de financements pérennes limite les possibilités de proposer des contrats durables. Certaines associations mettent en place des leviers de fidélisation (formations, échanges de pratiques, revalorisation des CEE, accompagnement social), mais ces actions restent jugées insuffisantes face à la fragilité structurelle du financement et à la hausse des besoins d'accueil.

Commentaires des collectivités (mairie ou EPCI)

Elles insistent sur une faible attractivité du métier, liée à des rémunérations modestes, des amplitudes horaires importantes et des temps partiels souvent morcelés. Elles estiment qu'il existe un décalage entre le niveau de qualification attendu (BAFA, responsabilités éducatives) et la rémunération proposée. Selon elles, les postes sont majoritairement occupés par de jeunes en formation, ce qui limite l'ancrage durable dans le secteur. Les contrats proposés sont souvent des CDD annualisés à temps partiel, avec des volumes inégaux entre période scolaire et vacances. Les collectivités évoquent aussi certaines difficultés organisationnelles : intégration entre agents titulaires et jeunes animateurs, relation parfois tendue avec les parents, ou encore gestion de publics plus complexes. Ces éléments, combinés aux contraintes de rémunération et de transport, contribueraient à un turn-over élevé et à la difficulté de fidéliser les équipes.



La majorité des structures déclarent ne pas rencontrer de difficultés pour stabiliser leurs équipes.

Parmi celles concernées, les associations locales pointent surtout la précarité des contrats, la faiblesse des rémunérations et le recours à des étudiants, sources de turn-over, tandis que les collectivités insistent sur la faible attractivité du métier, les horaires morcelés et certaines tensions organisationnelles.

✓ BAFA à 16 ans

- Le plus souvent un projet parental, et pas le projet du jeune
- Moyen de le valoriser via Parcours sup
- Incohérence entre le BAFA ouvert à 16 ans et le cadre du travail qui ne doit pas excéder 35 h (7H par jour excluant la participation aux séjours) – Pas de dérogation possible sur le CEE
- Parfois problème de maturité
- Difficile d'encadrer des groupes proches en âge de l'animateur

✓ Les difficultés de recrutement de titulaires du BAFA

- **Plus prégnantes pour le périscolaire**
 - Contrats avec peu d'heures à cumuler avec d'autres contrats
 - Découpage du temps de travail
- **Le secteur géographique**
 - Plus difficile parfois dans le milieu rural
 - La question de la mobilité
 - Plus facile si on est à proximité de lieux de recrutement (Universités, instituts de formation...)
- **La période de l'année**
 - Soucis de recrutement pour les séjours d'été, le mercredi et les vacances de la Toussaint

On a eu à un moment donné beaucoup de jeunes de 16 ans. Le plus attractif c'est de voir quelqu'un qui est déjà inséré dans les choses associatives

C'est le choix de notre employeur de ne pas recruter des mineurs

Notre collectivité a pris l'initiative de proposer des formations BAFA, on se doit de leur donner la possibilité d'intégrer nos structures pour pouvoir effectuer leurs stages pratiques

Le profil qui manque : un homme, BAFA complet, permis, 20^{aine} d'années

On prend sans BAFA mais il faut qu'il ait son permis


✓ BAFD : des difficultés plus ou moins importantes selon les organisations

- Pas de problème pour les agents travaillant sur le périscolaire et l'extrascolaire formés soit par démarche personnelle soit par le biais des collectivités au BAFD
- Soucis de recrutement pour les séjours d'été (souhait de ne travailler qu'un seul mois voire moins)


✓ Méthodes de recrutement

- Salons, forums
- Groupement d'employeurs
- Partenariat mission locale qui peut susciter des vocations (« vis ma vie »)
- Liste d'animateurs à contacter
- Démarchage auprès des IRTS, IFSI

✓ Ancienneté sur le poste d'animateur excédant rarement 3 ans



Sur la formation BAFD où j'étais, on était 7, j'étais le seul animateur volontaire. Les autres étaient envoyés par leur mairie pour être formés



Le BAFA ça parle à tout le monde même si on ne sait pas concrètement comment ça se déroule. Le BAFD ça parle très peu, sauf à ceux qui sont déjà dans le secteur,

✓ Une méconnaissance de ce qu'est l'animation volontaire

✓ Une méconnaissance de ce qu'est la mission d'animateur (de la part des jeunes, mais aussi parfois des élus, des familles et du grand public)

✓ Financement de la formation

- Frein administratif : non recours aux possibilités de financement multiples, manque de visibilité
- Aides financières différentes selon les départements

✓ Pénibilité du travail

✓ Evolution des publics

- Enfants plus difficiles
- Familles davantage consommatrices d'activités au détriment du projet pédagogique
- animateurs moins impliqués

Il y a une fibre dans l'humain, le social et c'est là en fait qu'il y a du sens

Je ne suis pas convaincu qu'il y ait une identification entre l'animation volontaire et l'animation professionnelle. Je pense que si on pose la question à 100 personnes dans la rue sur ce qu'est l'animation volontaire, personne ne va savoir répondre

✓ La rémunération

✓ Un contrat

✓ La reconnaissance (des familles,...)

✓ La structure

- Valeurs, « capital sympathie », bienveillance, écoute, empathie, solidarité
- Projet pédagogique et éducatif

✓ Exemples de leviers

- Programme de fidélisation (meilleure rémunération)
- Destination des séjours
- Charte accueil réussi

On est bien d'accord que toute personne qui travaille mérite mieux qu'un contrat d'engagement éducatif. Mais aujourd'hui, en tant qu'association, on n'a pas les moyens de proposer autre chose.

On ne peut pas gagner de l'argent avec un diplôme non professionnel

Les employeurs de tout type associatifs ou collectivités ont un manque de considération pour ce métier

Le rapport de force est inversé. Ce sont les jeunes qui choisissent où ils veulent aller

✓ Coût de la formation professionnelle

- Le BPJEPS est une formation chère qui va nécessiter l'absence du collaborateur pendant un an et demi

✓ Modalités et contenus de la formation

- Le BAFD prépare mieux aux fonctions de directeur que le BPJEPS classique (celui-ci ouvre néanmoins à davantage d'opportunités)
- Formation BAFA
 - La formation en externat supprime toute la vie en collectivité, les veillées ne facilitant pas ainsi l'engagement des jeunes : implication différente dans les formations
 - Le contenu de formation ne va peut-être pas assez loin sur les objectifs pédagogiques (donner du sens à ce que l'on met en place)
 - Parfois compliqué d'amener les jeunes jusqu'au stage d'approfondissement
 - Accueil d'enfants en situation de handicap : c'est abordé tardivement, au niveau du perfectionnement

✓ Parcours BAFA-BAFD et professionnalisation

- Pas de fluidité BAFA-BAFD
- Manque de reconnaissance de l'expérience acquise avec le BAFD
- Interrogation quant à la valeur du BPJEPS

On a beaucoup de jeunes qui font leur stage théorique, qui font un stage pratique et qui se rendent compte qu'ils ne sont pas faits pour ça, que c'est long, que c'est fatigant, que c'est de la responsabilité. Finalement ils ne vont pas jusqu'au bout

Les jeunes aujourd'hui sont vraiment sur une démarche scolaire. On en a beaucoup qui sont comme ça malheureusement et on le sent après sur le terrain, dans leur attitude, leur posture

Le BAFA pour eux c'est un permis de travailler, comme le permis de conduire Ce n'est pas un engagement c'est un permis

La filière de l'animation s'arrête en catégorie B dans la fonction publique. Pas de catégorie A. Il faut basculer sur la catégorie Attaché avec option animation



**ORS • CREA
NORMANDIE**

CENTRE RESSOURCES SANTÉ, VULNÉRABILITÉS
& POLITIQUE DE LA VILLE

**Une problématique de
recrutement en
Normandie :
point de vue des
stagiaires et des
animateurs BAFA**

245

réponses exploitables

Structure du questionnaire

- Parcours et motivations
- Perception de la fonction d'animateur
- Les conditions d'exercice de la fonction de stagiaire et d'animateur
- L'attractivité de la fonction d'animateur
- Commentaires

Période de diffusion

16/04/25 – 08/06/25

Méthode

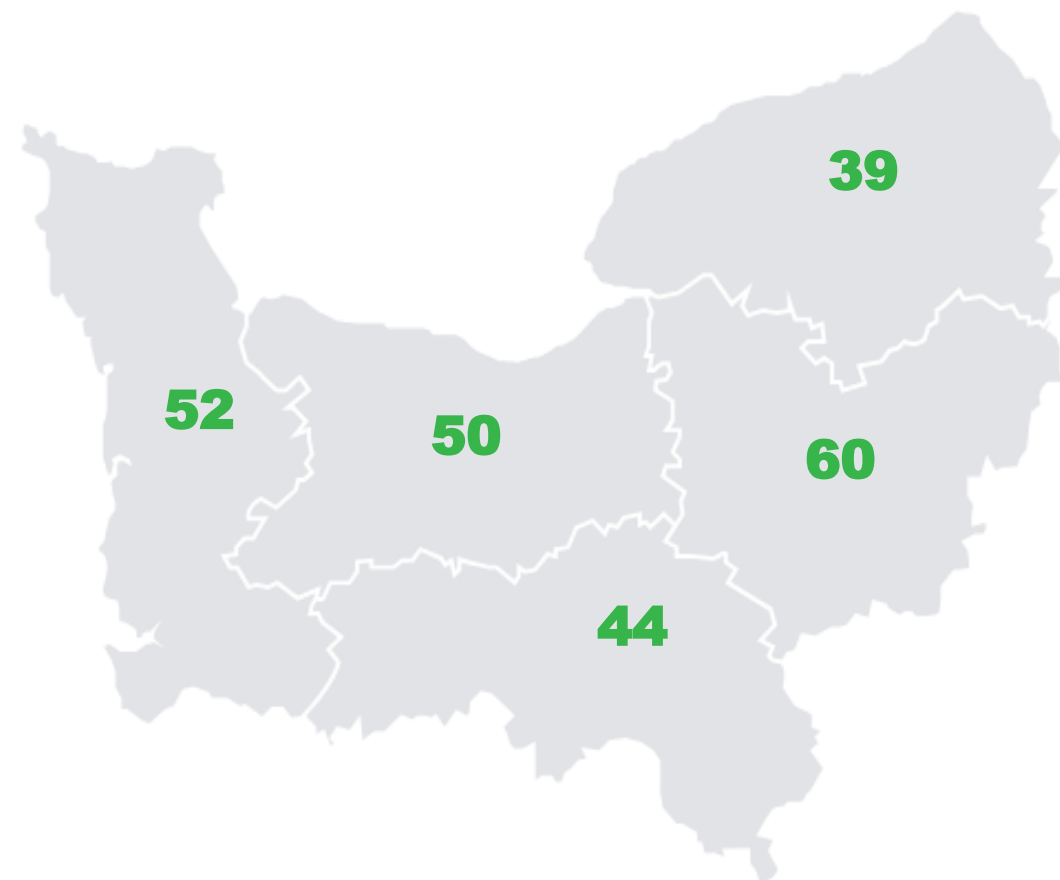
Diffusion en ligne

L'enquête a été diffusée en ligne via les acteurs des groupes de discussion, les réseaux sociaux et le site de l'ORS-CREAI Normandie. Elle a été relayée au sein des structures, soit en laissant le choix aux stagiaires et animateurs BAFA d'y répondre, soit à l'occasion de temps collectifs.

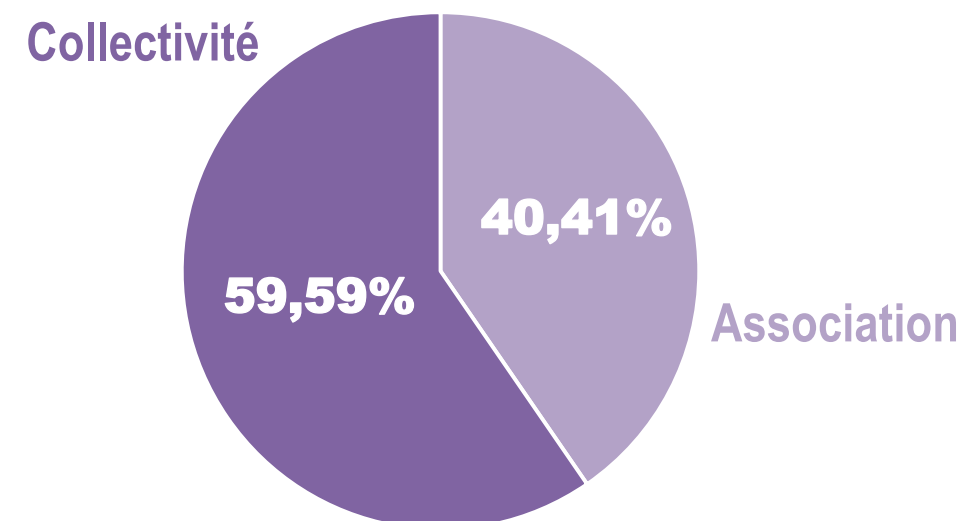


Profils des répondants de l'enquête

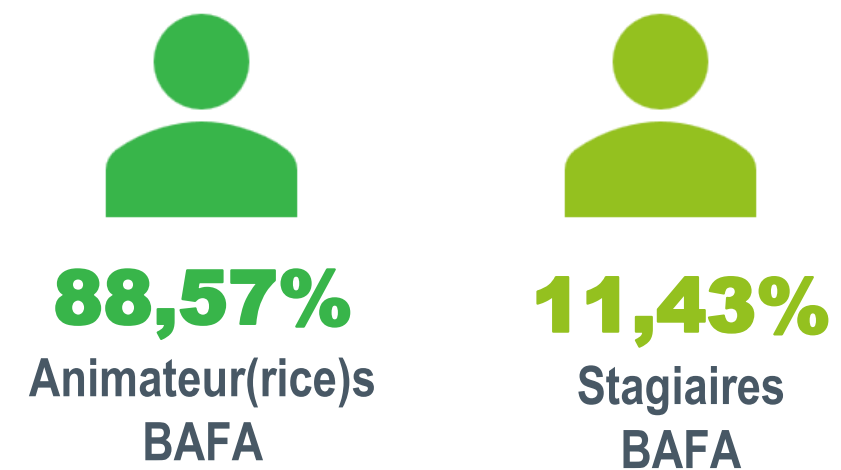
Répartition par département



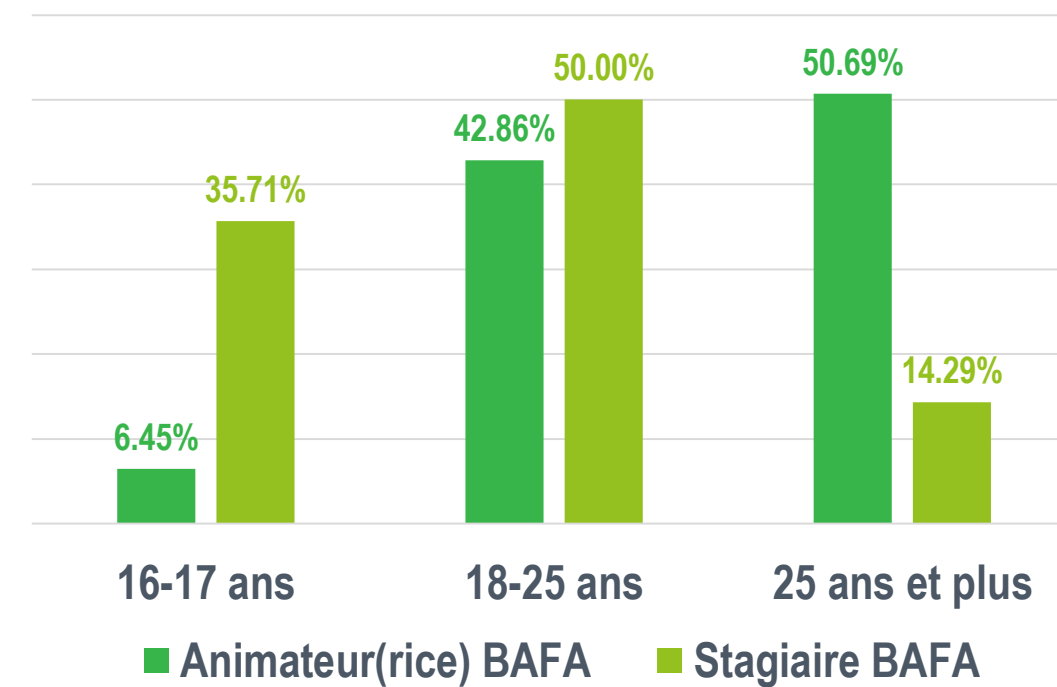
Organisations



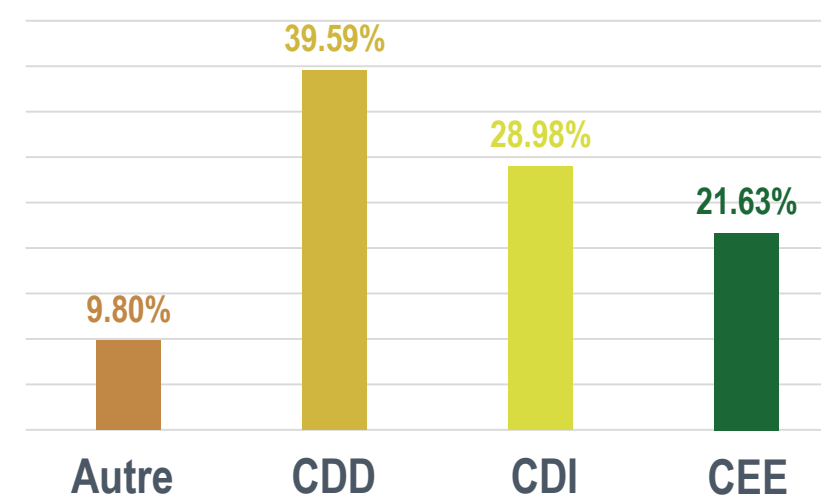
Profils



Âge



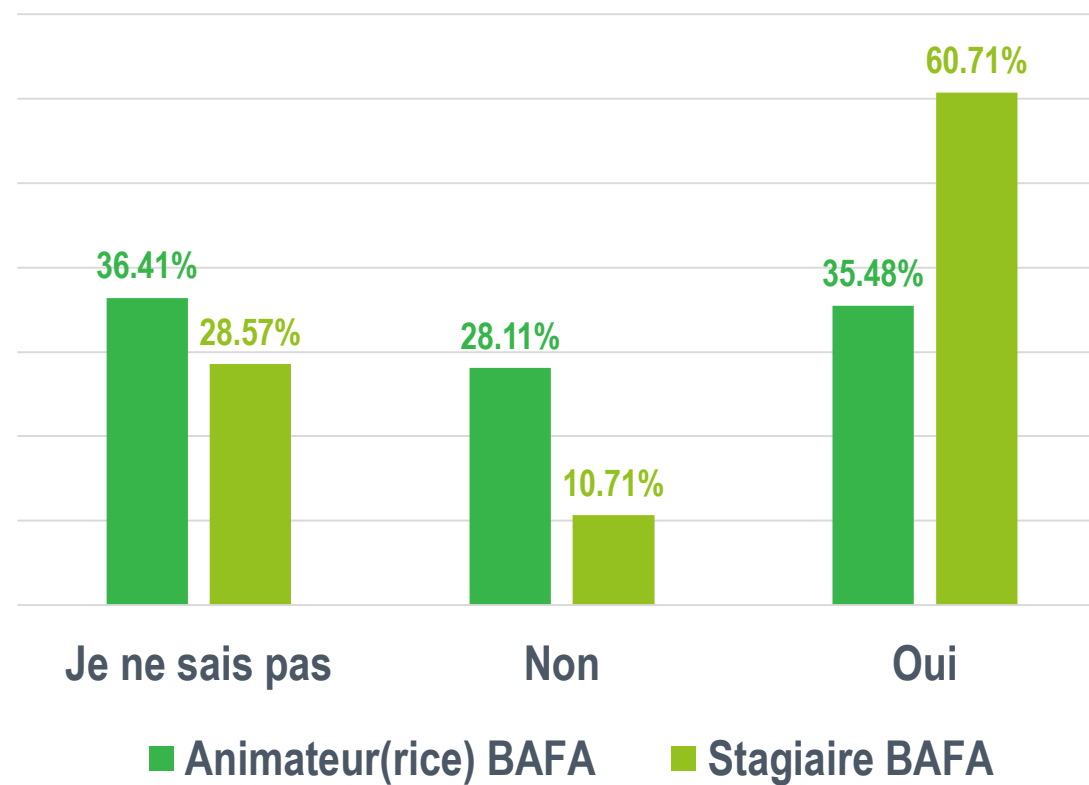
Contrats



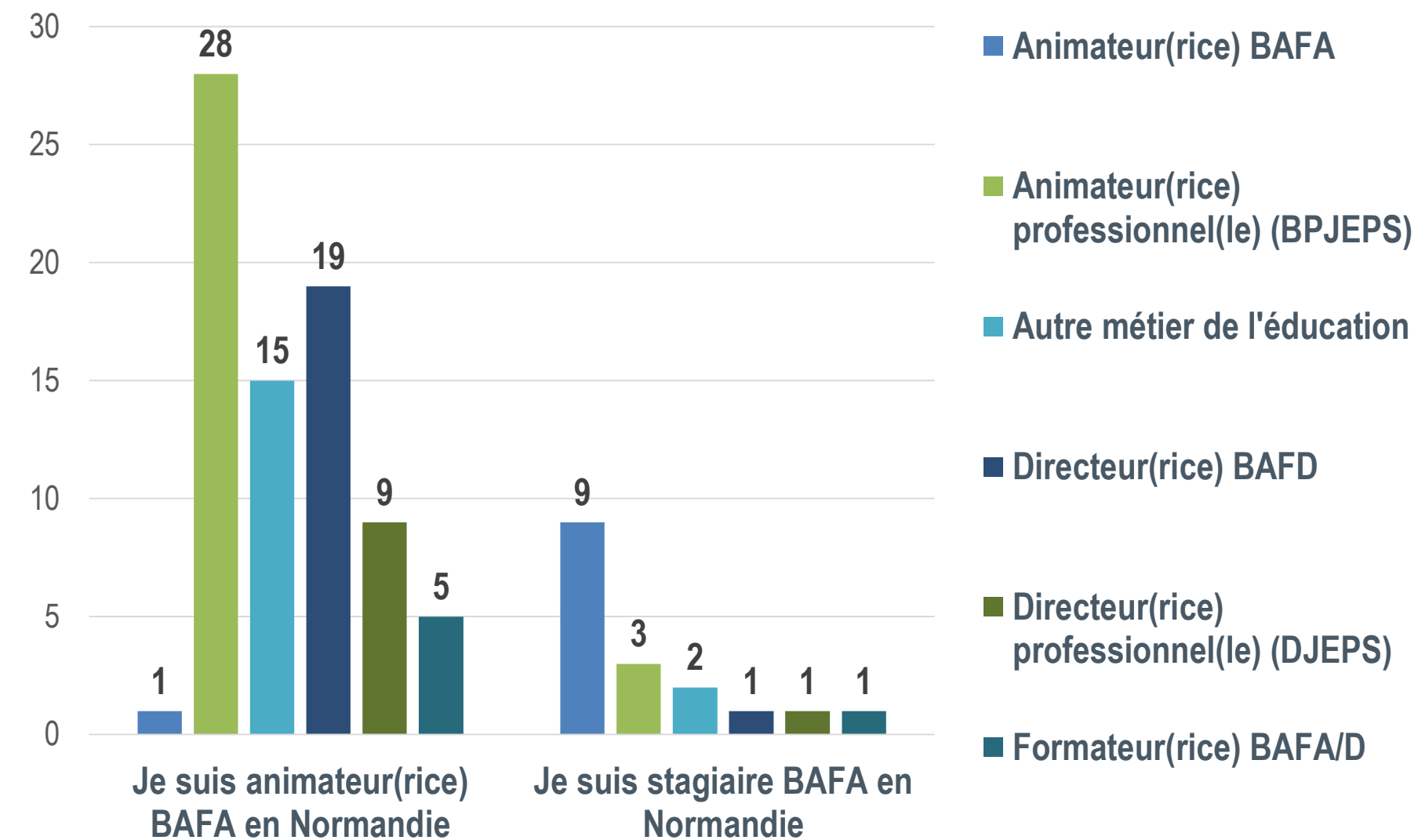
Les répondants à l'enquête sont très majoritairement des animateur(rice)s BAFA (près de 89 %), tandis que les stagiaires BAFA sont nettement sous-représentés (11 %). Cela signifie que les résultats reflètent davantage le point de vue de celles et ceux déjà en poste que celui des jeunes en formation.

Près de la moitié des répondants exercent en association et l'autre moitié en collectivité, ce qui reflète fidèlement la répartition des organisateurs en Normandie.

Une évolution de parcours dans ce domaine envisagée ?



Les évolutions de parcours (nombre de répondants)

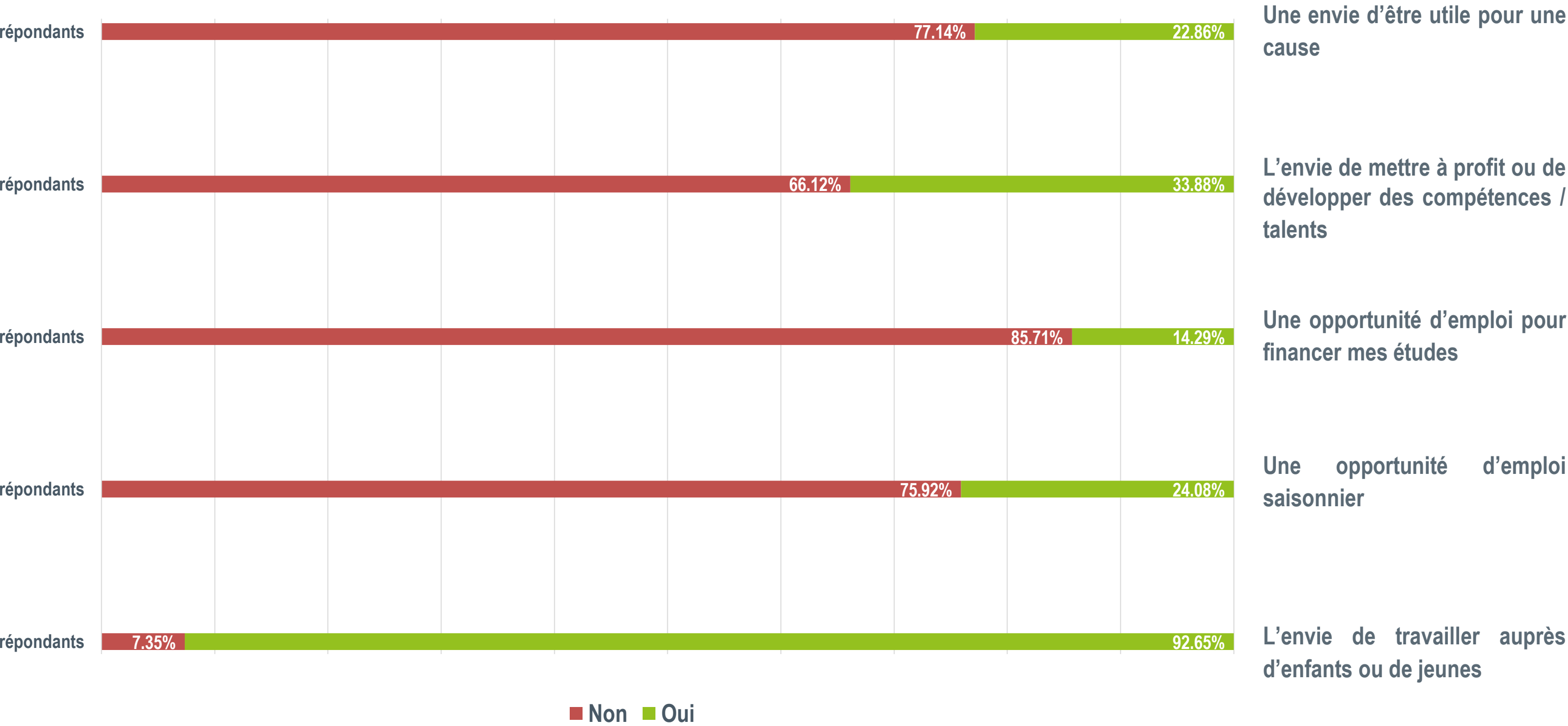


Les stagiaires BAFA expriment plus souvent une volonté d'évolution que les animateurs en poste, ce qui traduit une dynamique de projection plus marquée au début du parcours. Le BPJEPS apparaît comme la voie la plus citée, confirmant l'intérêt pour une professionnalisation accrue, tandis que d'autres mentionnent des perspectives vers l'éducation, le BAFA ou des fonctions d'encadrement.

Ces résultats soulignent que le BAFA est perçu comme une étape d'entrée offrant des perspectives, mais que les animateurs déjà en poste se montrent plus partagés quant à la poursuite de ce parcours.

Les principales sources de satisfactions et motivations dans le travail ou stage d'animateur BAFA selon plusieurs catégories

D'après l'ensemble des répondants (%)

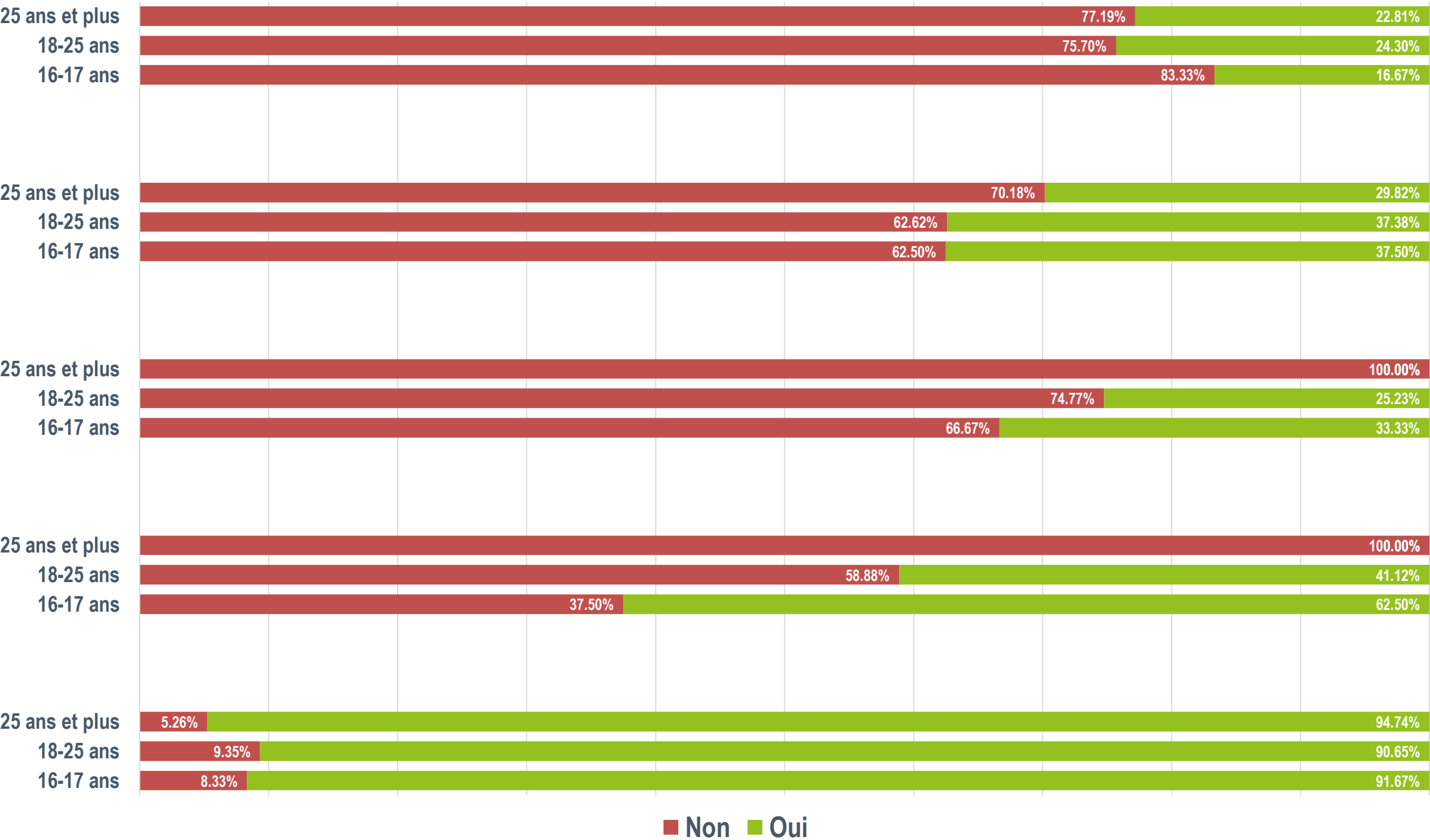


À l'échelle de l'ensemble des répondants, l'envie de travailler auprès d'enfants ou de jeunes apparaît très largement comme la motivation première, bien au-delà des autres motifs évoqués.

Les dimensions plus personnelles, comme l'envie d'être utile pour une cause ou de développer des compétences, sont présentes mais dans une moindre mesure. Enfin, les aspects utilitaires comme financer ses études ou saisir une opportunité d'emploi saisonnier apparaissent minoritaires.

Les principales sources de satisfactions et motivations dans le travail ou stage d'animateur BAFA selon plusieurs catégories

Comparaison par tranche d'âge (%)



L'analyse par âge met en évidence des logiques différentes de motivation.

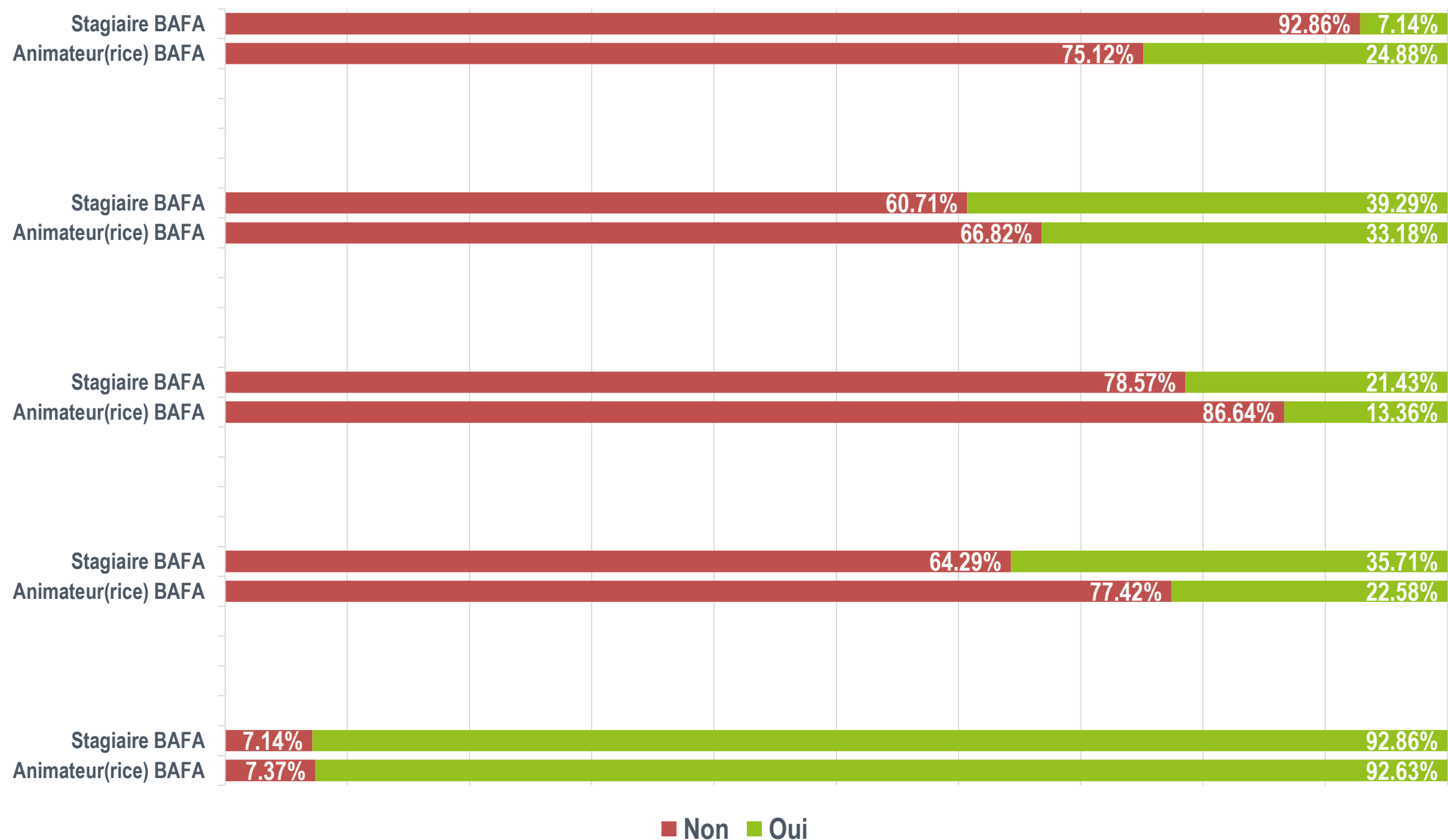
Les 16–17 ans se distinguent par une plus forte référence à l'opportunité d'emploi saisonnier et au financement des études, ce qui reflète leur contexte scolaire et leurs besoins de ressources complémentaires ponctuelles.

Chez les 18–25 ans, la motivation se centre davantage sur le développement de compétences et l'expérience acquise auprès des jeunes, traduisant une logique intermédiaire où l'animation est envisagée comme une étape formatrice et valorisable dans leur parcours.

Les 25 ans et plus expriment eux aussi cette orientation vers l'expérience et les compétences, mais dans une perspective plus professionnelle et durable, moins centrée sur des bénéfices utilitaires immédiats.

Les principales sources de satisfactions et motivations dans le travail ou stage d'animateur BAFA selon plusieurs catégories

Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA (%)



Une envie d'être utile pour une cause

L'envie de mettre à profit ou de développer des compétences / talents

Une opportunité d'emploi pour financer mes études

Une opportunité d'emploi saisonnier

L'envie de travailler auprès d'enfants ou de jeunes



La comparaison entre stagiaires et animateur(rice)s BAFA complète l'analyse précédente par tranche d'âge.

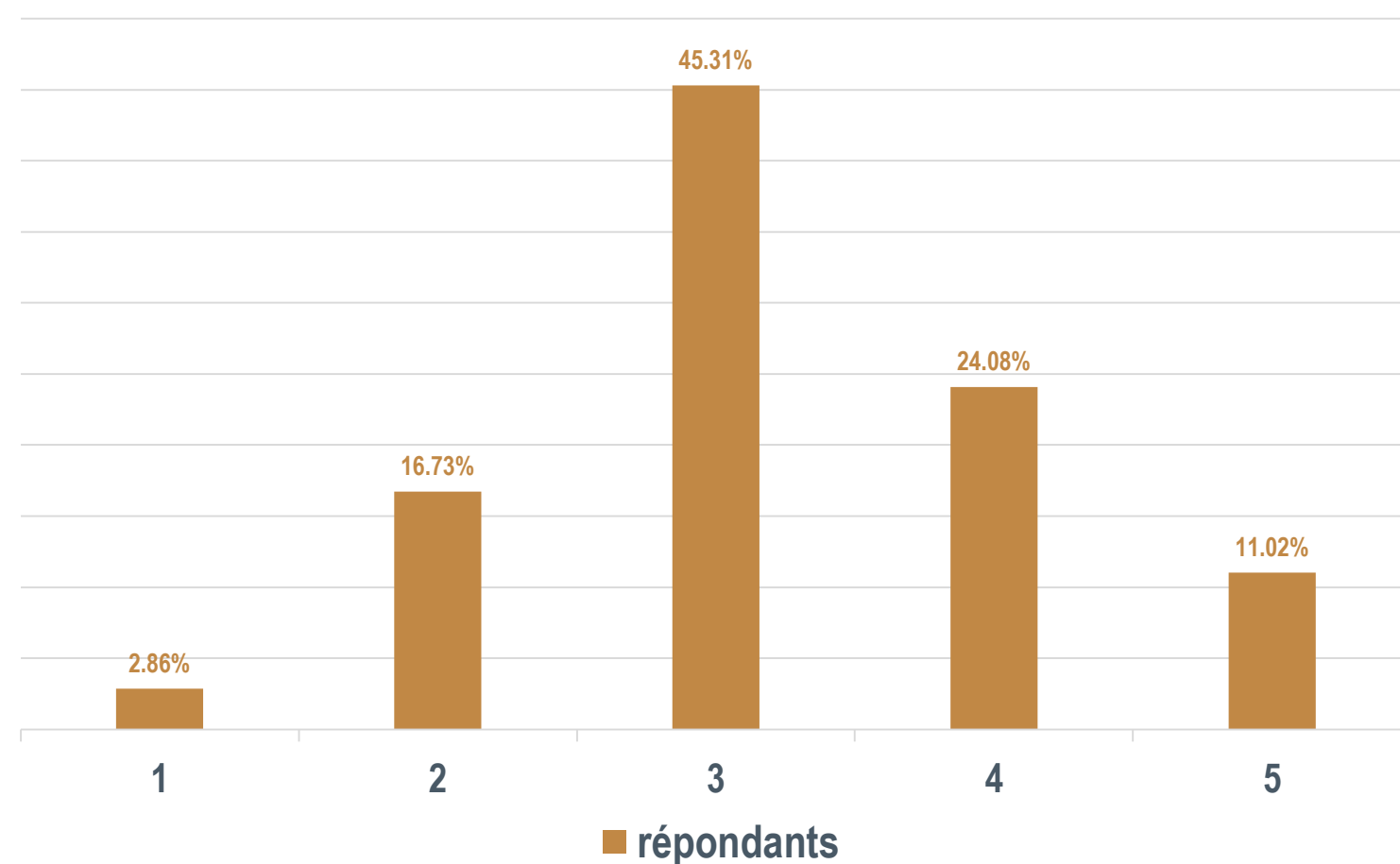
Les stagiaires se montrent moins nombreux à mentionner des motivations altruistes, comme l'envie d'être utile pour une cause, mais plus enclins à valoriser l'expérience comme moyen de développer des compétences ou de financer leurs études.

Les animateurs mettent davantage en avant des motivations vocationnelles, centrées sur l'utilité sociale et le travail auprès des jeunes. Cette différence reflète probablement des attentes distinctes selon l'avancée dans le parcours : le stage est envisagé comme une étape de formation et d'opportunité.

D'après l'ensemble des répondants

3,24/5

moyenne de satisfaction
pour les répondants



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison par tranche d'âge

3,67/5

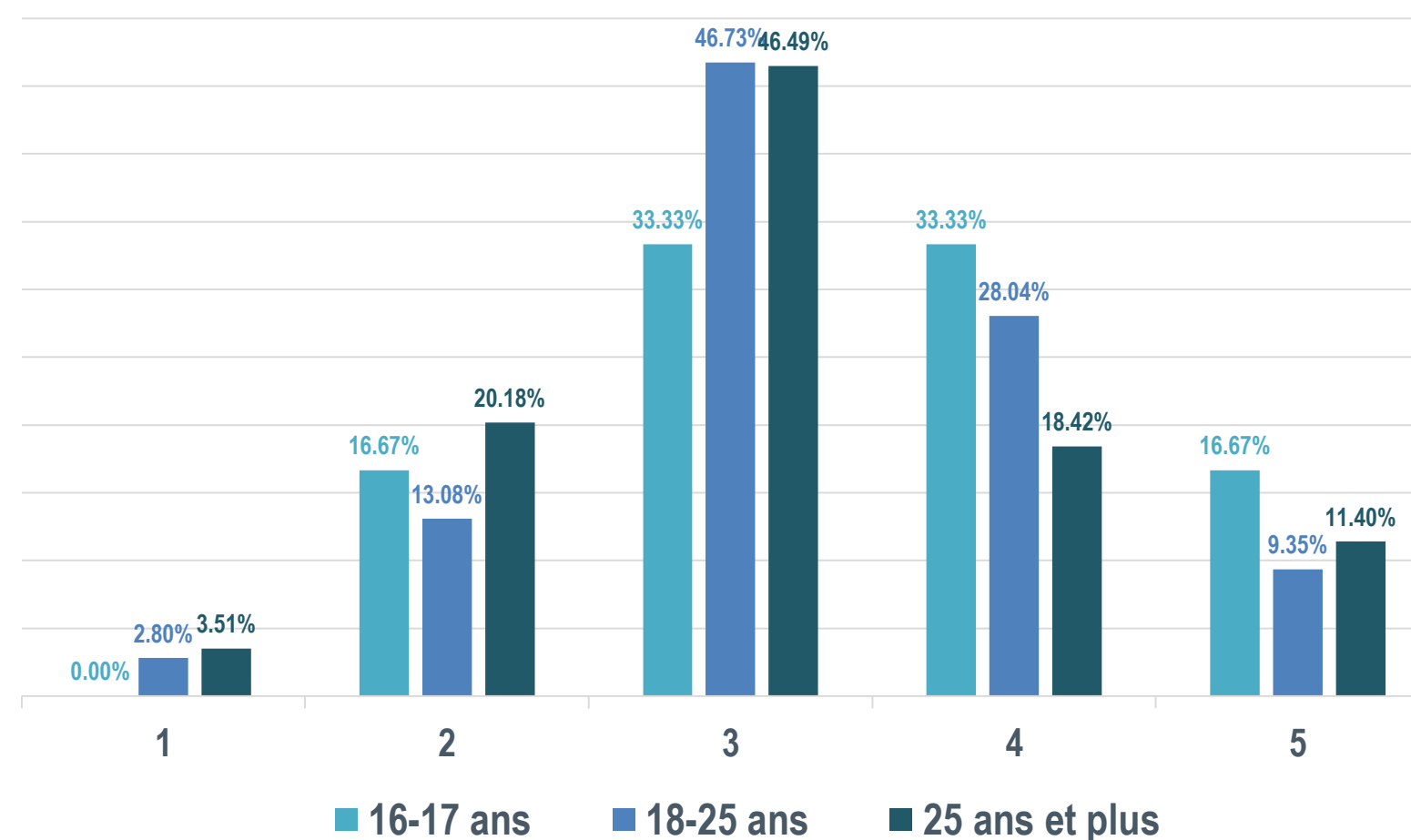
moyenne de satisfaction pour
les répondants qui ont
16-17 ans

3,28/5

moyenne de satisfaction pour
les répondants qui ont
18-25 ans

3,14/5

moyenne de satisfaction pour
les répondants qui ont
25 ans et plus



Lorsqu'on observe la répartition par tranche d'âge, les plus jeunes, âgés de 16 à 17 ans, expriment la satisfaction la plus élevée. Ils apparaissent plus résistants ou moins critiques, ce qui peut s'expliquer par leur faible expérience de la fonction d'animateur ou par une implication plus ponctuelle.

Les 18-25 ans et les 25 ans et plus affichent une note proche de la moyenne générale.

Nous pouvons suggérer que la fatigue physique et mentale pèse davantage avec l'expérience et la durée d'exercice dans la fonction d'animateur.

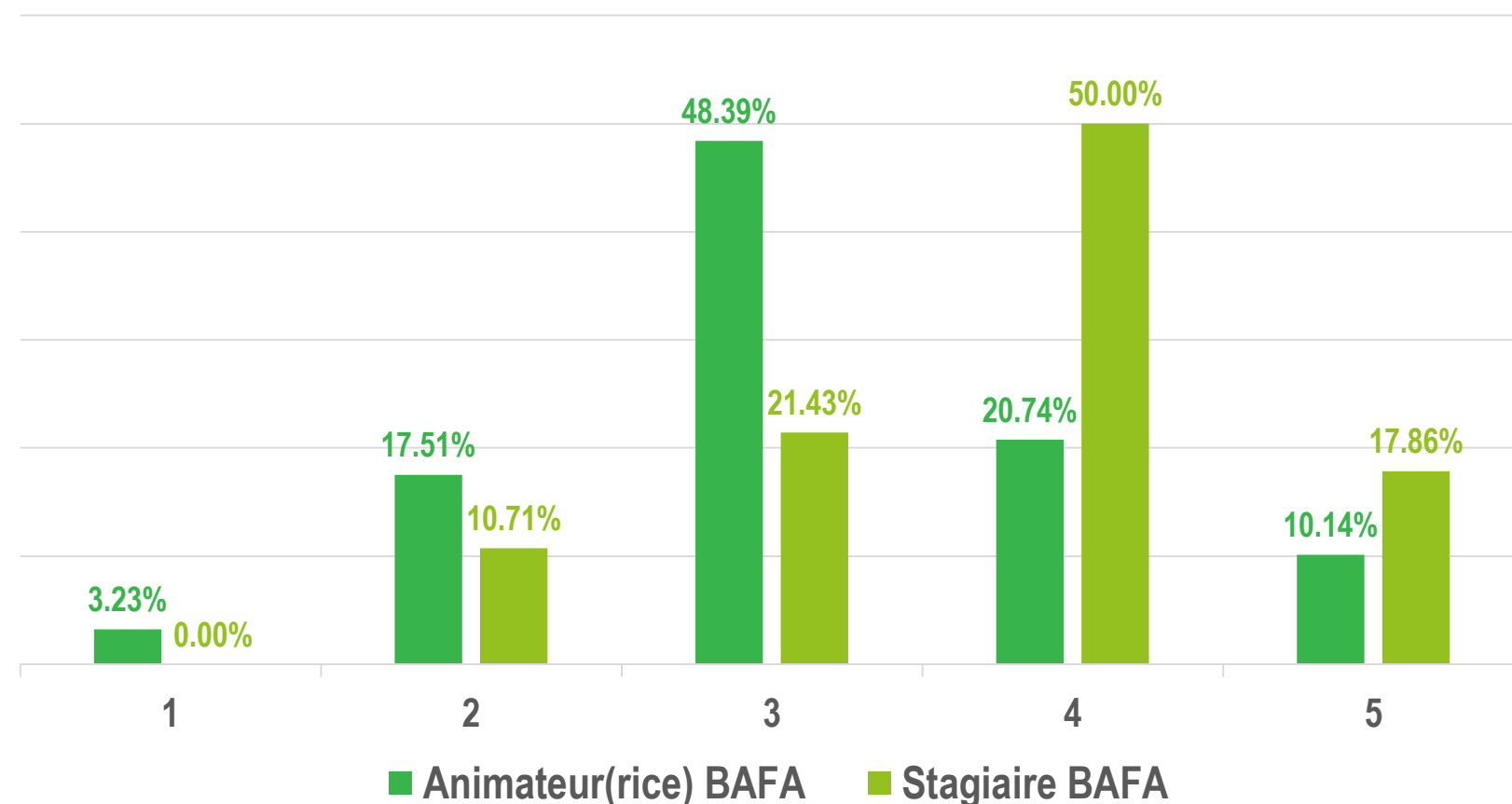
Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA

3,17/5

moyenne de satisfaction pour les répondants animateur(rice)s BAFA

3,75/5

moyenne de satisfaction pour les répondants stagiaires BAFA



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison selon le type de contrat

3,09/5

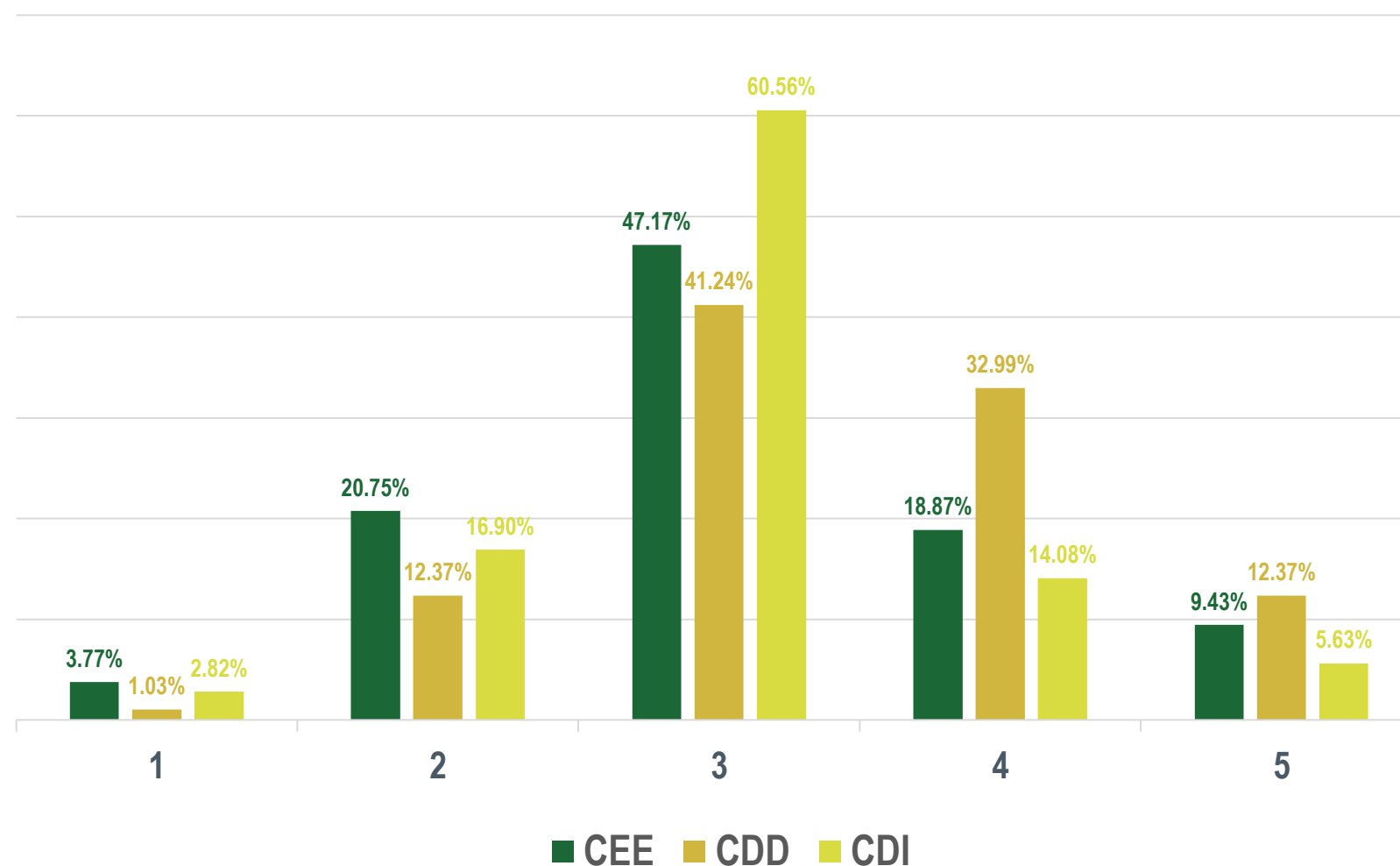
moyenne de satisfaction pour les répondants en CEE

3,43/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDD

3,03/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDI



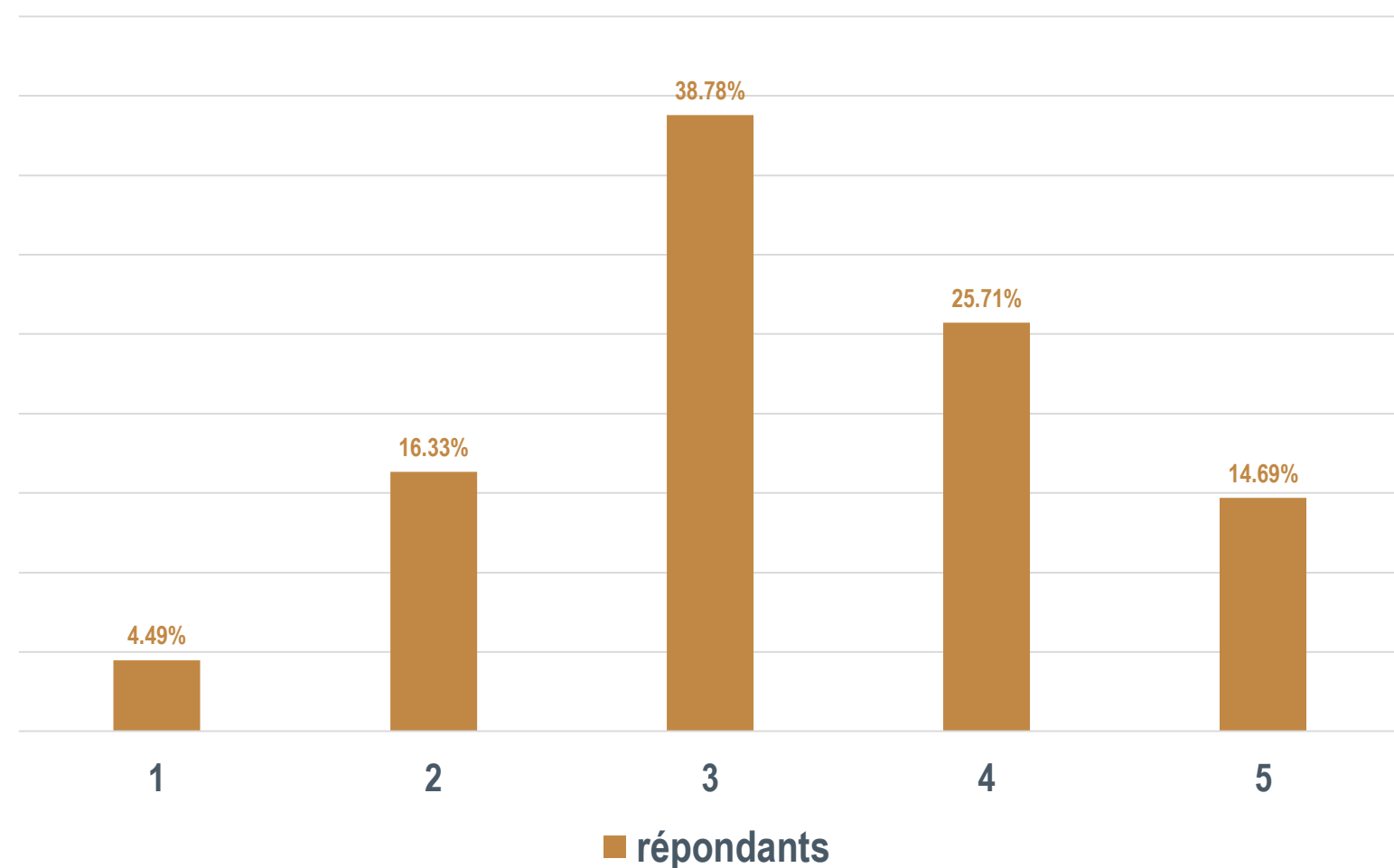
La comparaison par statut montre que les stagiaires BAFA sont plus satisfaits que les animateurs en poste. Les stagiaires, encore en formation, perçoivent sans doute la fonction d'animation avec plus d'enthousiasme, tandis que les animateurs ressentent davantage les contraintes quotidiennes et les limites de leurs conditions de travail.

L'analyse par type de contrat confirme cette tendance. Les répondants en CDD affichent une note plus élevée, légèrement supérieure à la moyenne, traduisant un certain équilibre entre engagement et contraintes. À l'inverse, les CEE et les CDI présentent des moyennes plus basses. Les CEE, souvent liés à des missions courtes et intenses, génèrent une fatigue accrue.

D'après l'ensemble des répondants

3,30/5

moyenne de satisfaction pour les répondants



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison par tranche d'âge

2,42/5

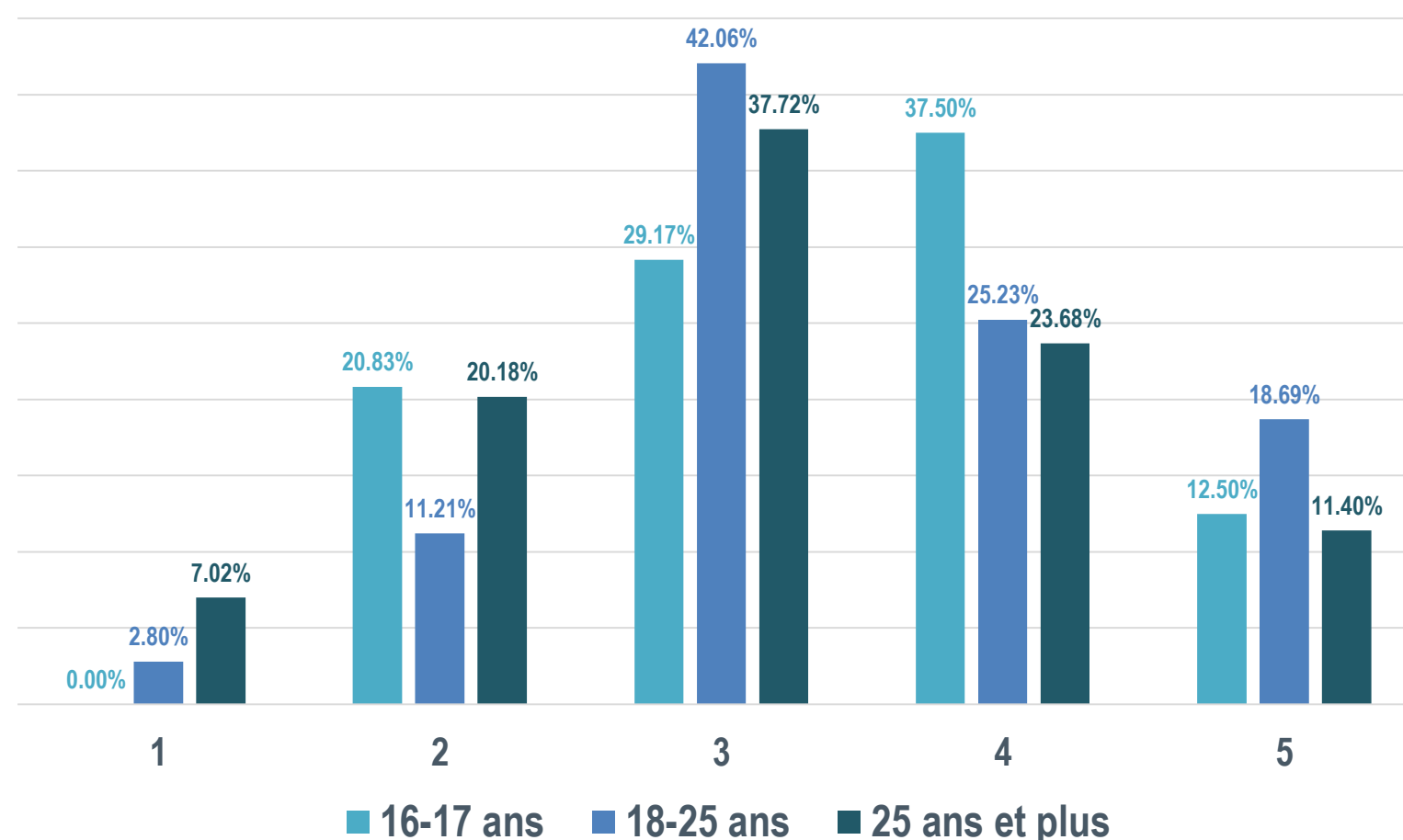
moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 16-17 ans

3,46/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 18-25 ans

3,12/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 25 ans et plus



En fonction de l'âge, les résultats montrent des écarts. Les 16-17 ans expriment la plus forte insatisfaction, ce qui suggère que les conditions horaires sont perçues comme plus contraignantes pour les plus jeunes, peut être parce qu'elles s'ajoutent aux rythmes scolaires et à la formation BAFA.

Les 18-25 ans apparaissent plus positifs, traduisant une meilleure adaptation aux contraintes horaires, peut être liée au niveau d'autonomie et à l'expérience.

Enfin, les 25 ans et plus obtiennent une moyenne légèrement plus critique que celle des jeunes adultes, mais moins sévère que celle des plus jeunes. Cette perception pourrait s'expliquer par la combinaison des contraintes familiales et de l'usure liée à l'expérience accumulée dans l'animation.

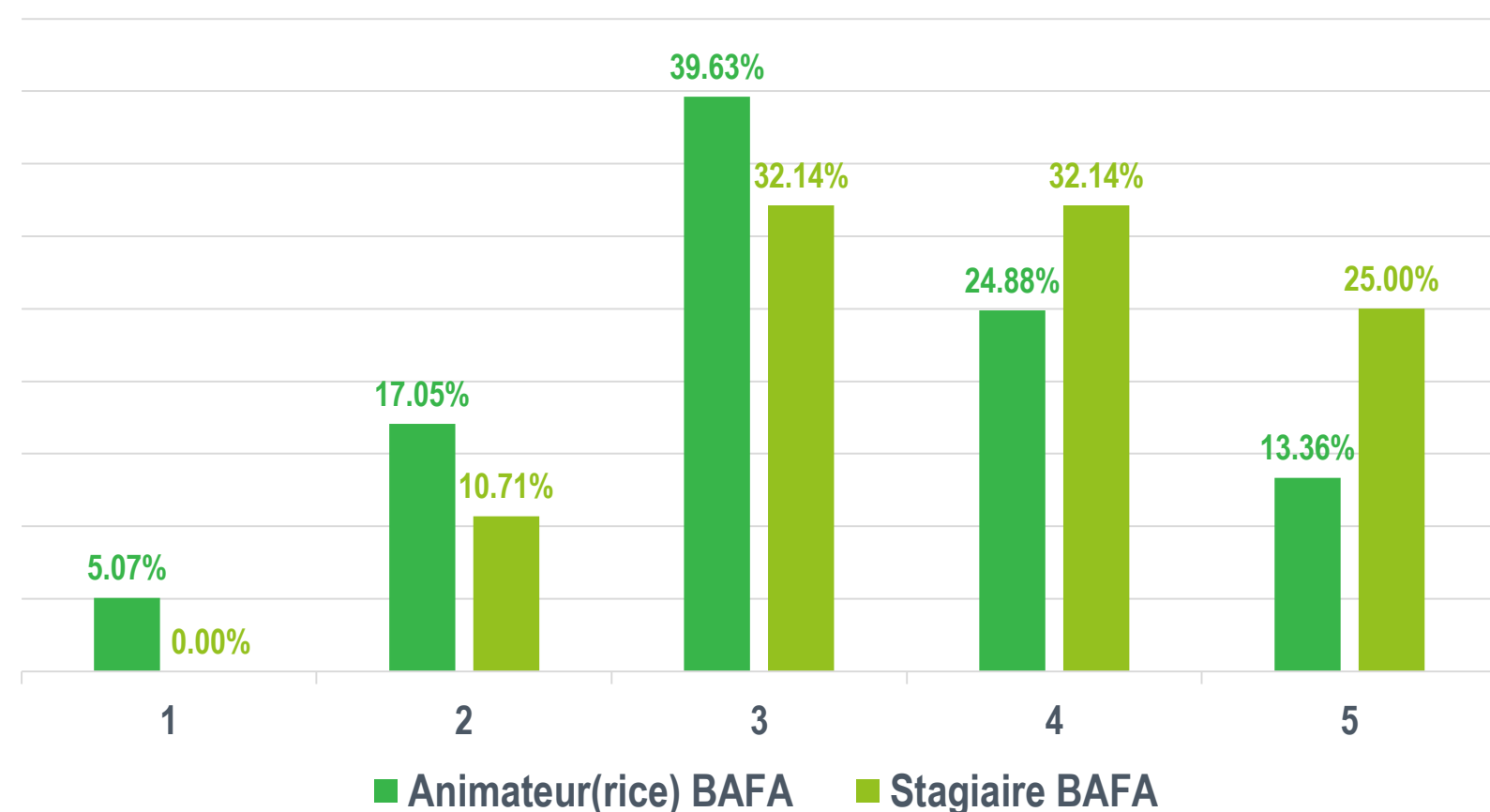
Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA

3,24/5

moyenne de satisfaction pour les répondants animateur(rice)s BAFA

2,71/5

moyenne de satisfaction pour les répondants stagiaires BAFA



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison selon le type de contrat

3,23/5

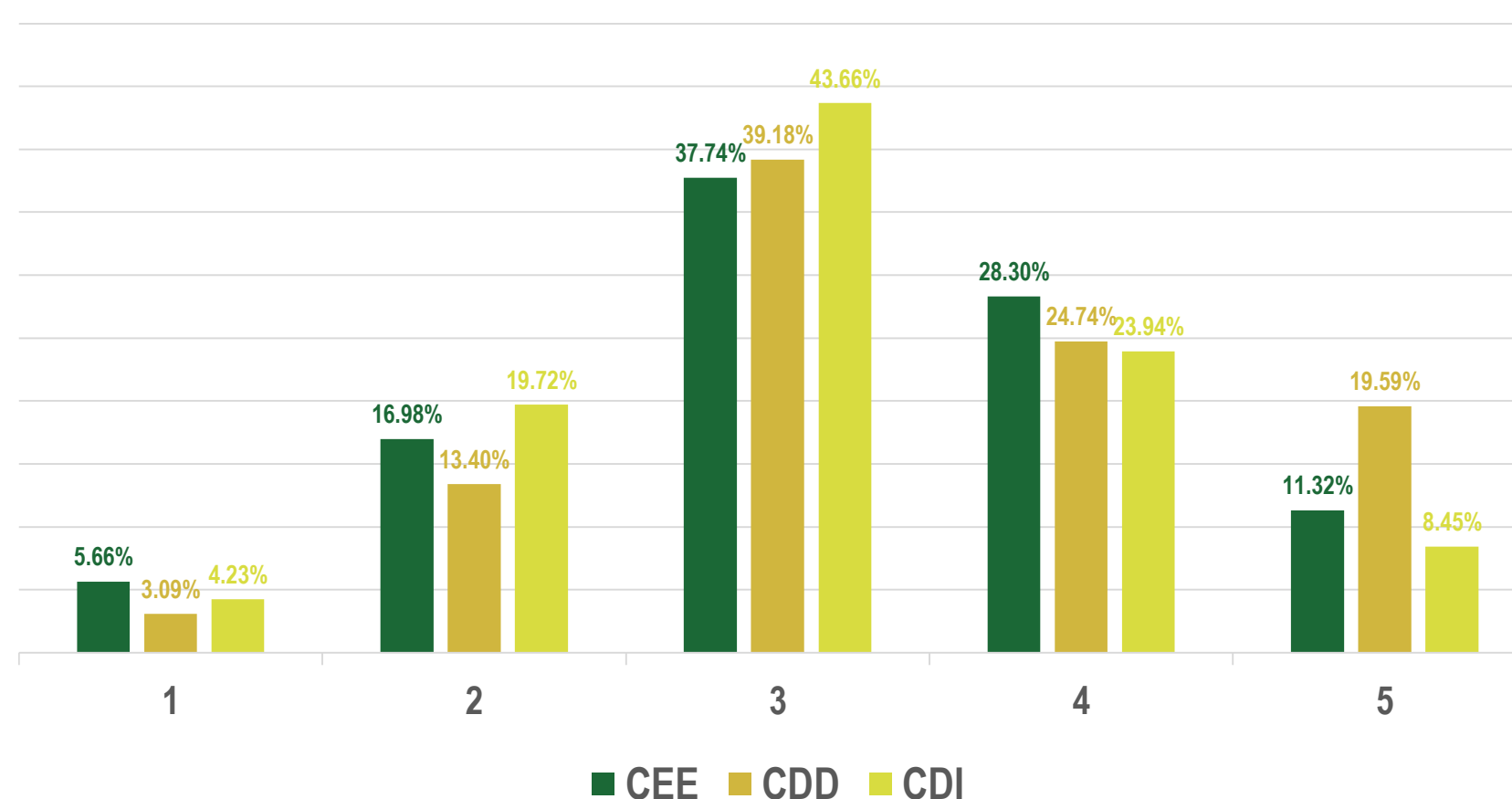
moyenne de satisfaction pour les répondants en CEE

3,44/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDD

3,13/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDI



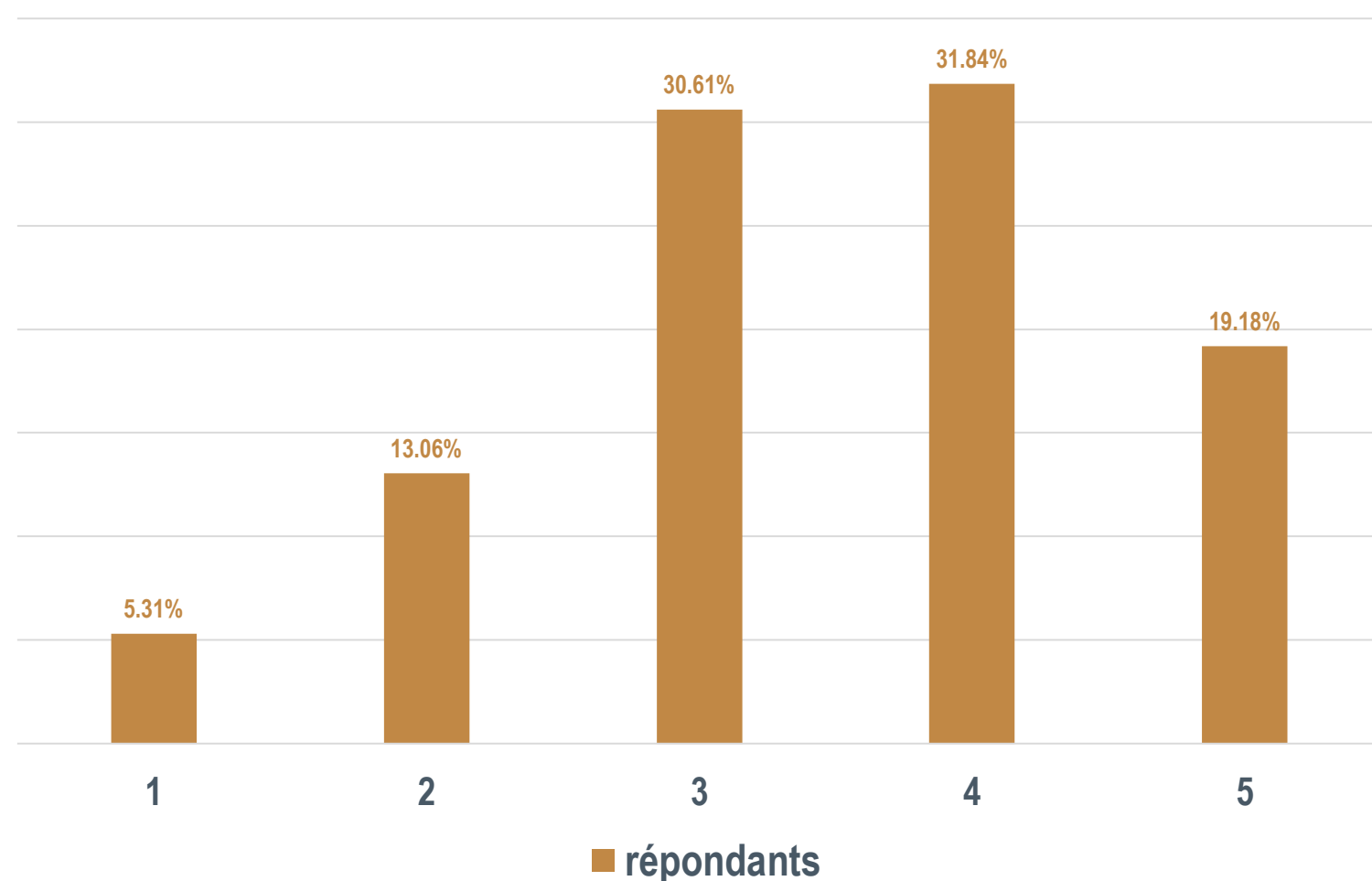
La comparaison par statut révèle un contraste entre stagiaires et animateurs en poste. Les animateurs affichent une moyenne proche de la tendance générale, tandis que les stagiaires se montrent nettement plus critiques. Ce résultat souligne que les stagiaires vivent les conditions horaires comme un obstacle majeur.

Du point de vue des types de contrat, les répondants en CDD apparaissent ont un ressenti relativement positif. Ceux en CEE se situent à 3,23, ce qui reflète une perception moyenne, marquée par des missions plus courtes mais parfois intenses. Ceux en CDI affichent une moyenne similaire, ce qui montre que la stabilité contractuelle ne s'accompagne pas nécessairement d'une meilleure satisfaction concernant les horaires.

D'après l'ensemble des répondants

3,47/5

moyenne de satisfaction pour les répondants



Comparaison par tranche d'âge

3,50/5

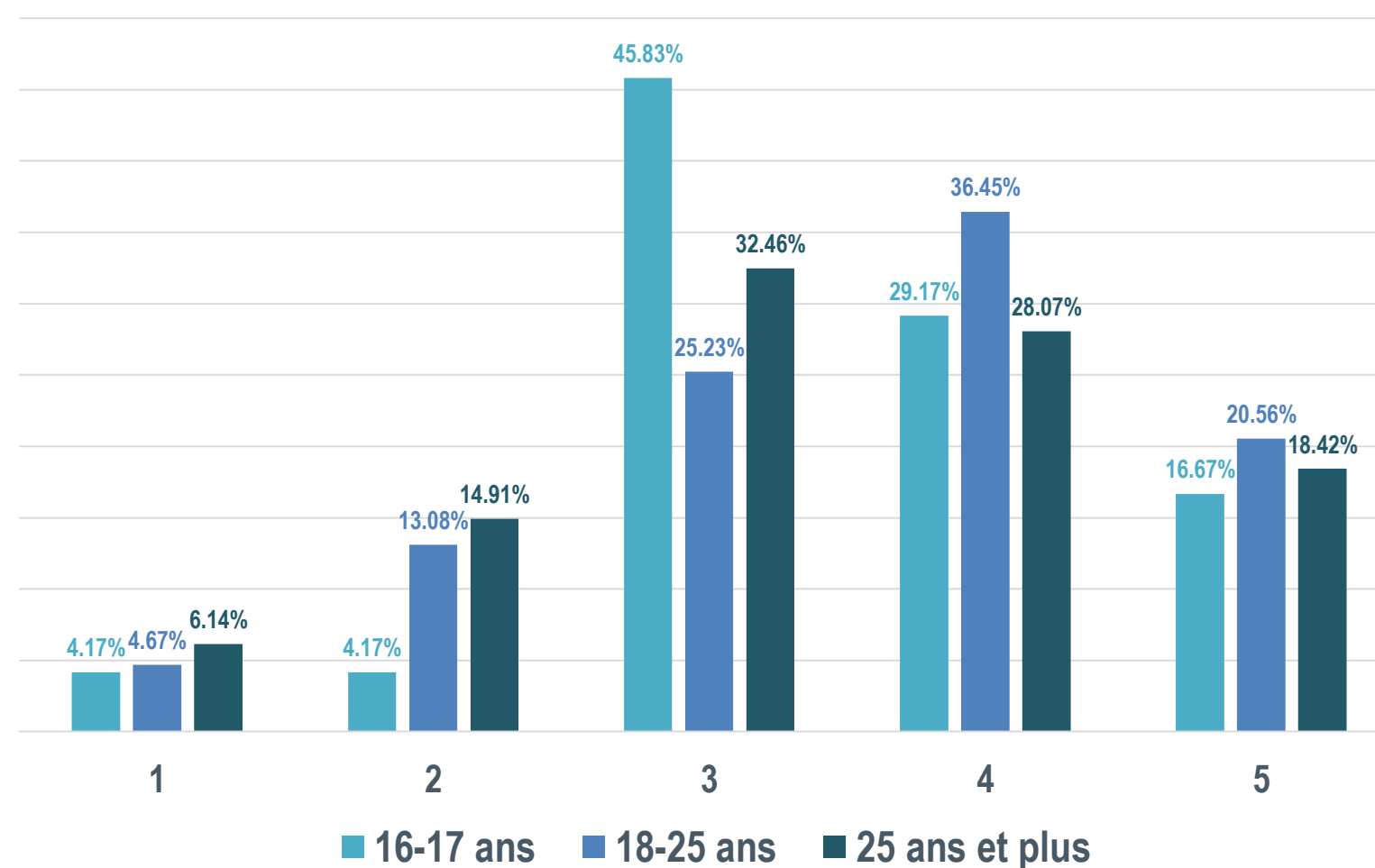
moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 16-17 ans

3,55/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 18-25 ans

3,38/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 25 ans et plus



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait



Les 18–25 ans sont les plus positifs suivis de près par les 16–17 ans.

Les 25 ans et plus se montrent plus critiques avec une note de 3,38, ce qui peut s'expliquer par une plus grande expérience et une exigence accrue vis-à-vis des conditions de travail.

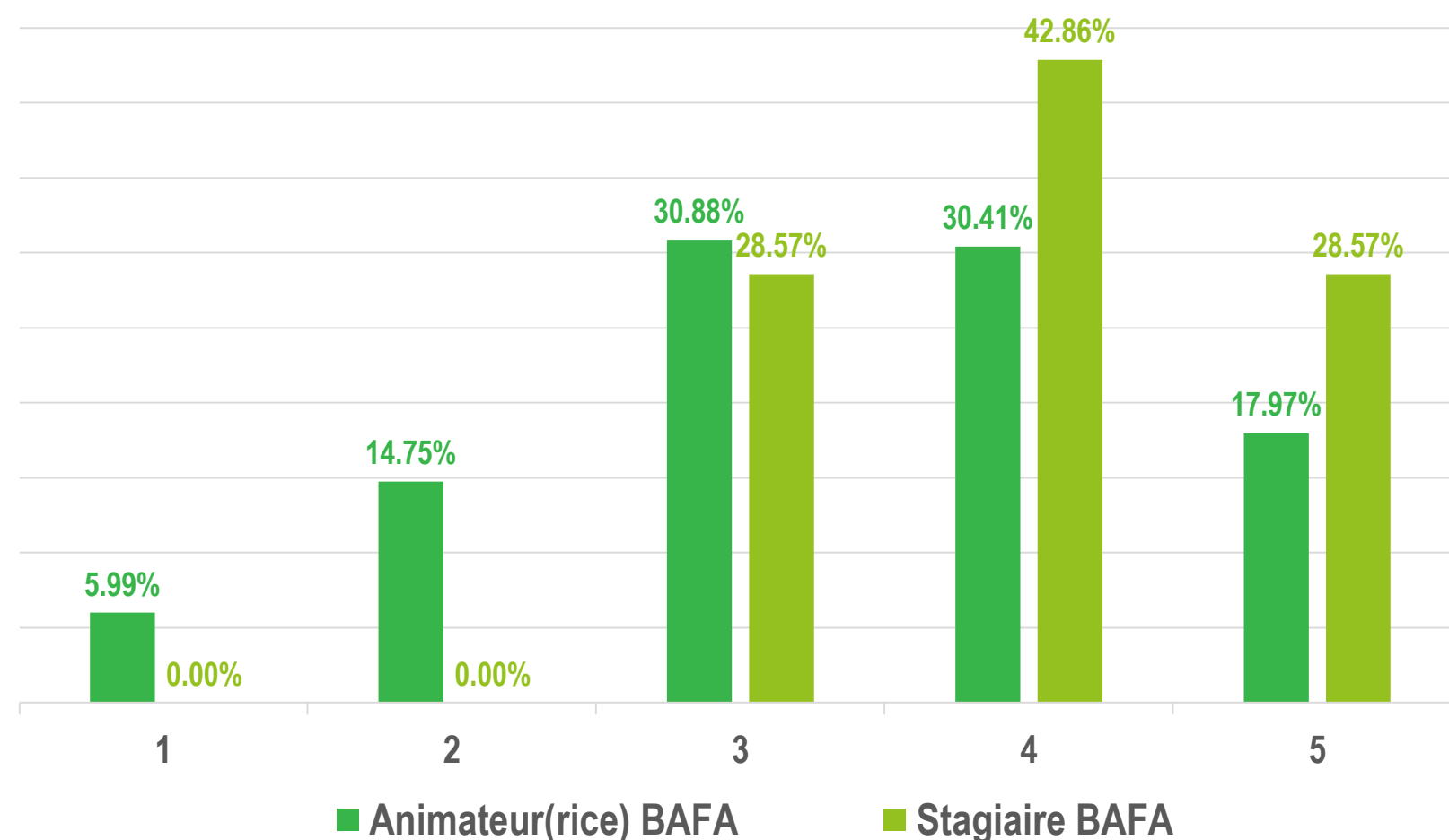
Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA

3,40/5

moyenne de satisfaction pour les répondants animateur(rice)s BAFA

3,57/5

moyenne de satisfaction pour les répondants stagiaires BAFA



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison selon le type de contrat

3,47/5

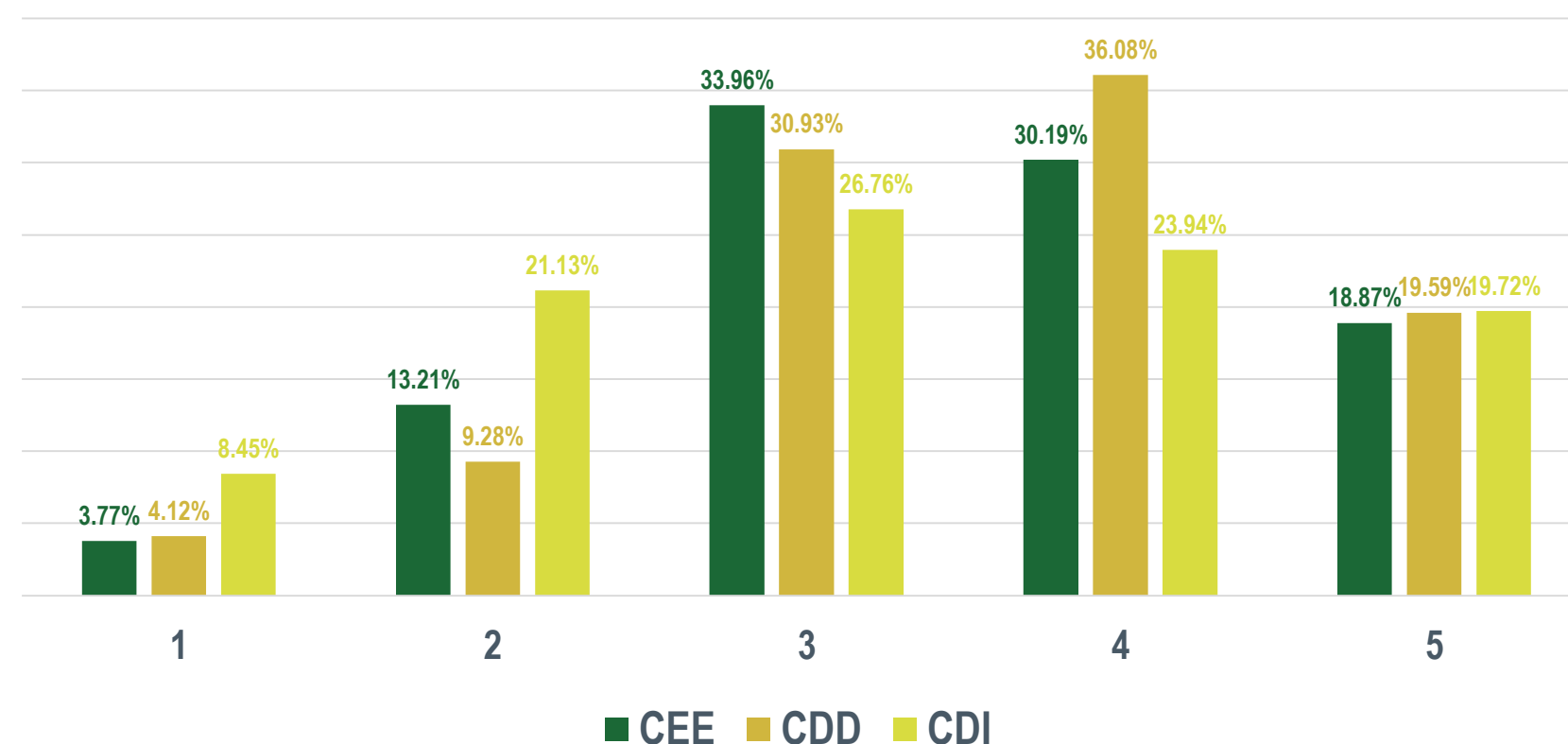
moyenne de satisfaction pour les répondants en CEE

3,58/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDD

3,25/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDI

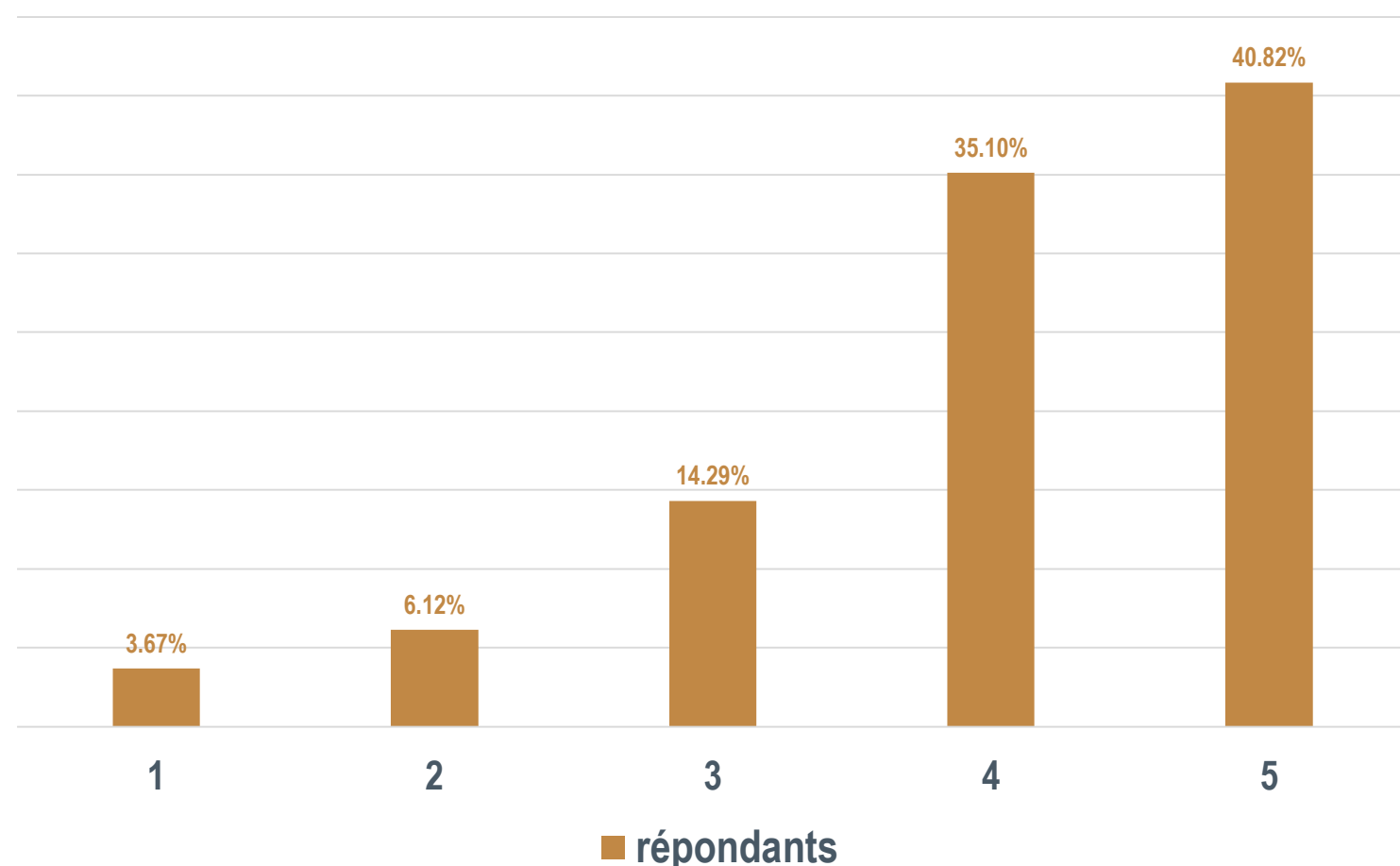


Du côté des contrats, les répondants en CDD affichent la moyenne la plus élevée, suivis de ceux en CEE. Les répondants en CDI sont plus critiques, ce qui suggère que les salariés installés durablement dans la fonction d'animateur portent un regard plus exigeant sur la qualité et la disponibilité des moyens matériels

D'après l'ensemble des répondants

4,05/5

moyenne de satisfaction pour les répondants



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison par tranche d'âge

3,21/5

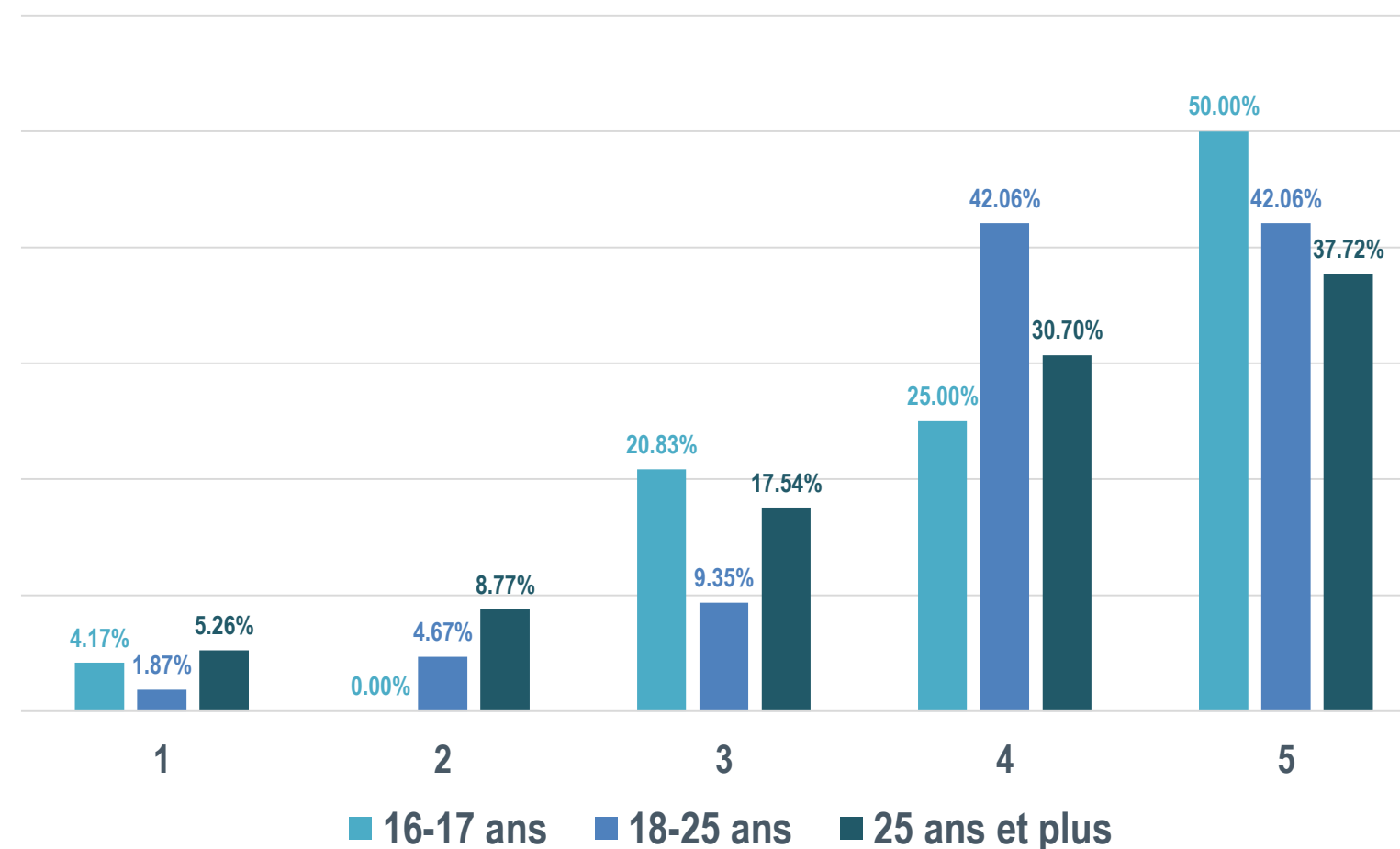
moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 16-17 ans

4,18/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 18-25 ans

3,87/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 25 ans et plus



La mobilité et l'accessibilité des structures sont globalement perçues de manière très positive, la grande majorité des répondants donnant des notes élevées.

Les plus jeunes de 16–17 ans apparaissent néanmoins plus réservés. Cela peut s'expliquer par leur faible autonomie en matière de transport, qui les conduit sans doute à privilégier des structures proches de leur domicile et à accéder plus facilement à des postes de proximité. Les 18–25 ans expriment une satisfaction plus élevée, ce qui pourrait refléter une aisance plus grande dans leurs déplacements. Les 25 ans et plus se montrent également positifs mais avec un regard légèrement plus critique. On peut émettre l'hypothèse que leur plus grande mobilité, facilitée par l'usage de la voiture, les conduit à accepter des postes plus éloignés, rendant les trajets plus fatigants et donc la perception de l'accessibilité un peu moins favorable.

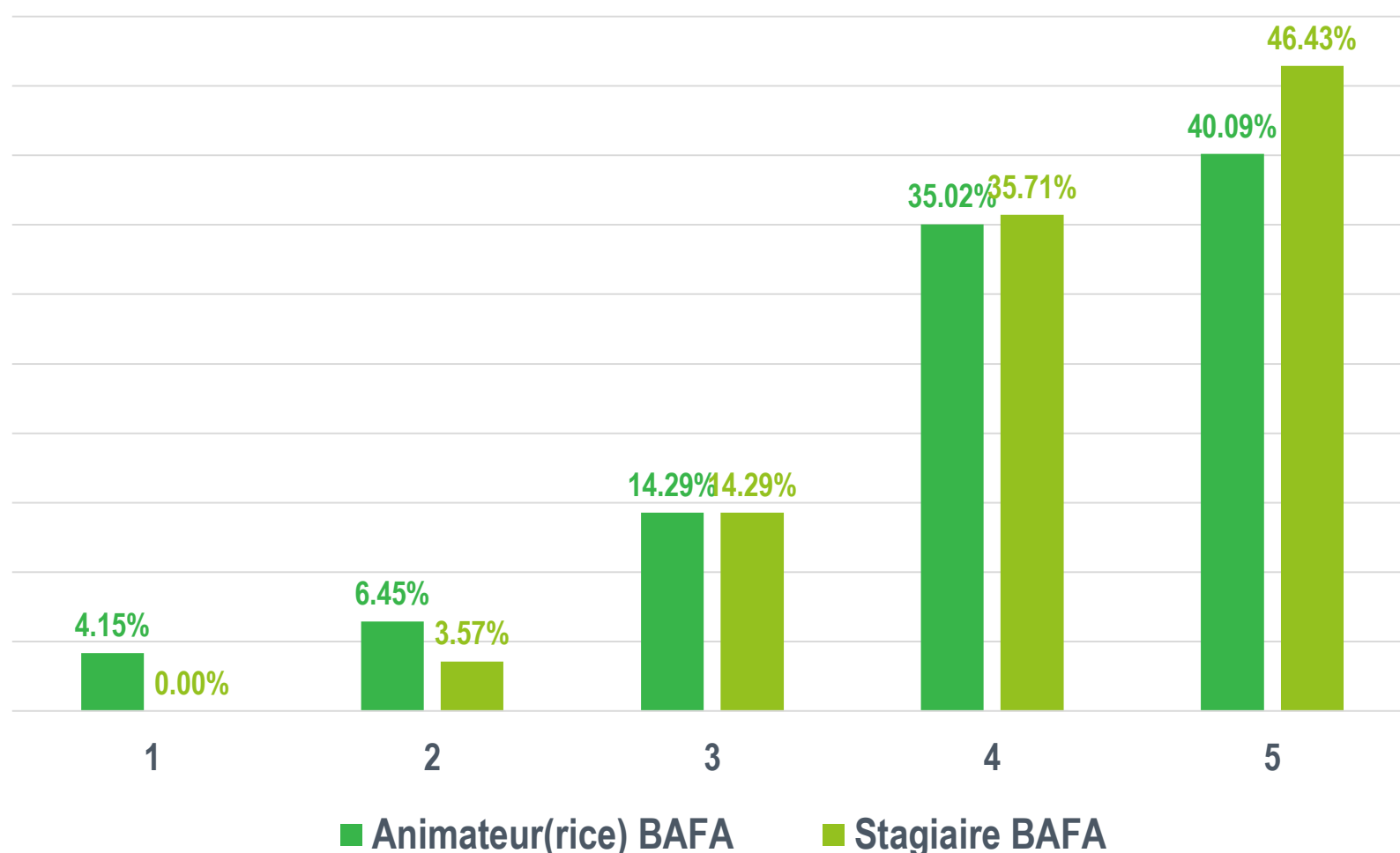
Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA

4/5

moyenne de satisfaction pour les répondants animateur(rice)s BAFA

4,25/5

moyenne de satisfaction pour les répondants stagiaires BAFA



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison selon le type de contrat

4,13/5

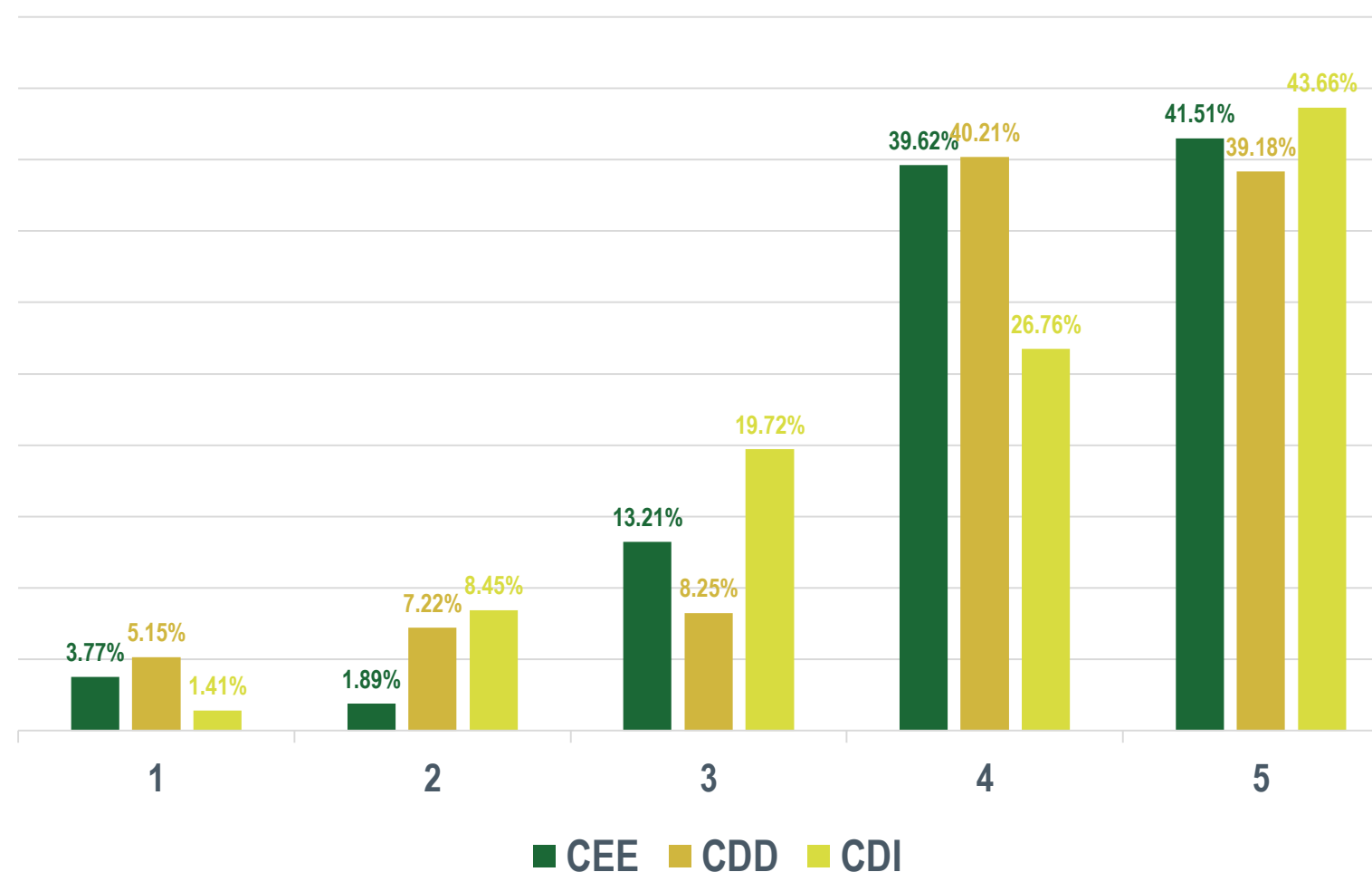
moyenne de satisfaction pour les répondants en CEE

4,01/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDD

4,03/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDI



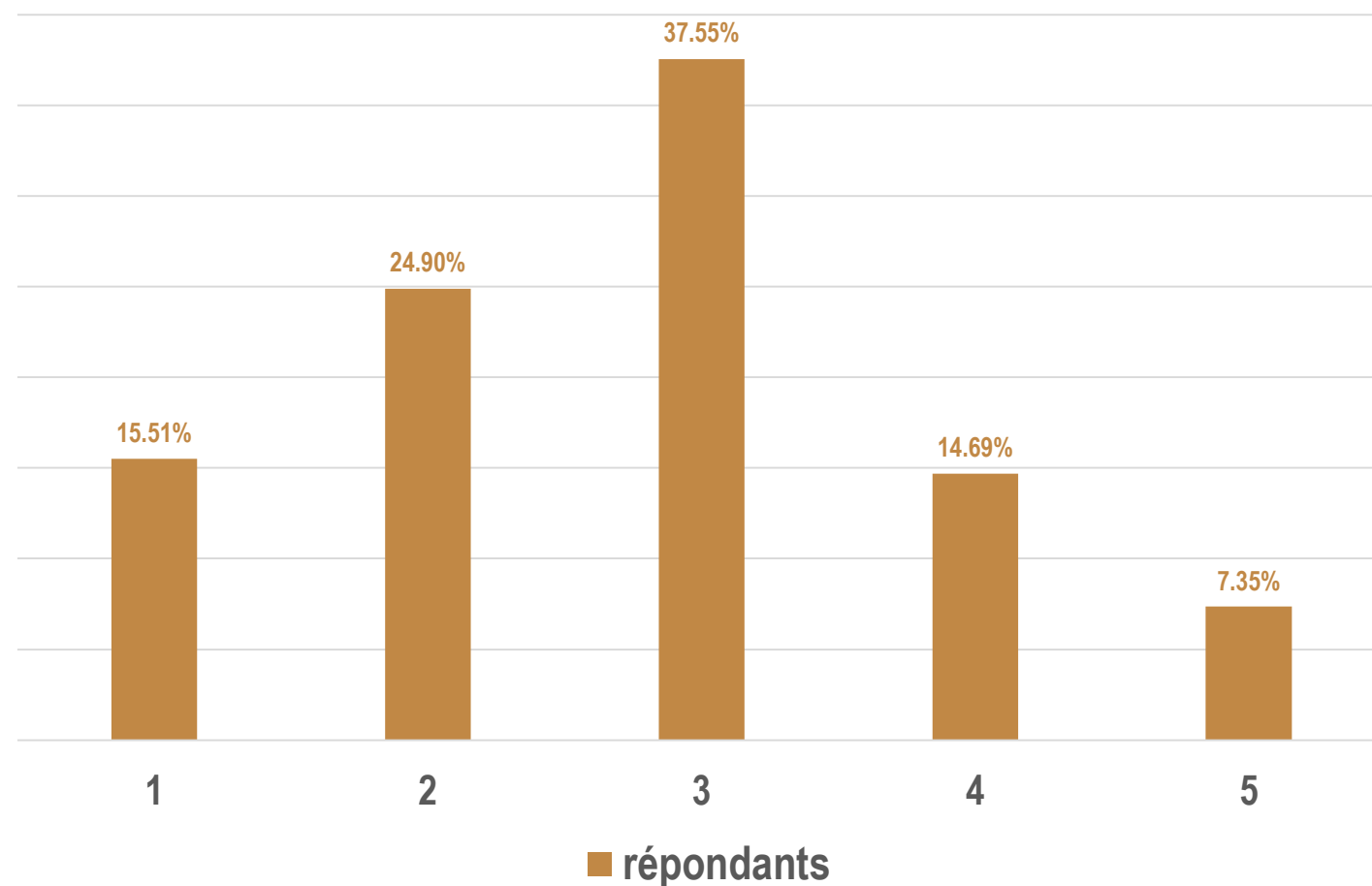
Les stagiaires évaluent la mobilité de façon plus positive que les animateurs en poste. Cette différence pourrait s'expliquer par un regard encore neuf, ou par le fait qu'ils choisissent plus facilement des structures proches, alors que les animateurs expérimentés, plus mobiles, étendent peut-être leur zone de recherche et parcourent de plus grandes distances.

Les résultats sont en revanche assez homogènes selon le type de contrat, ce qui laisse penser que celui-ci n'influence pas directement la perception de l'accessibilité.

D'après l'ensemble des répondants

2,73/5

moyenne de satisfaction
pour les répondants



Comparaison par tranche d'âge

3,25/5

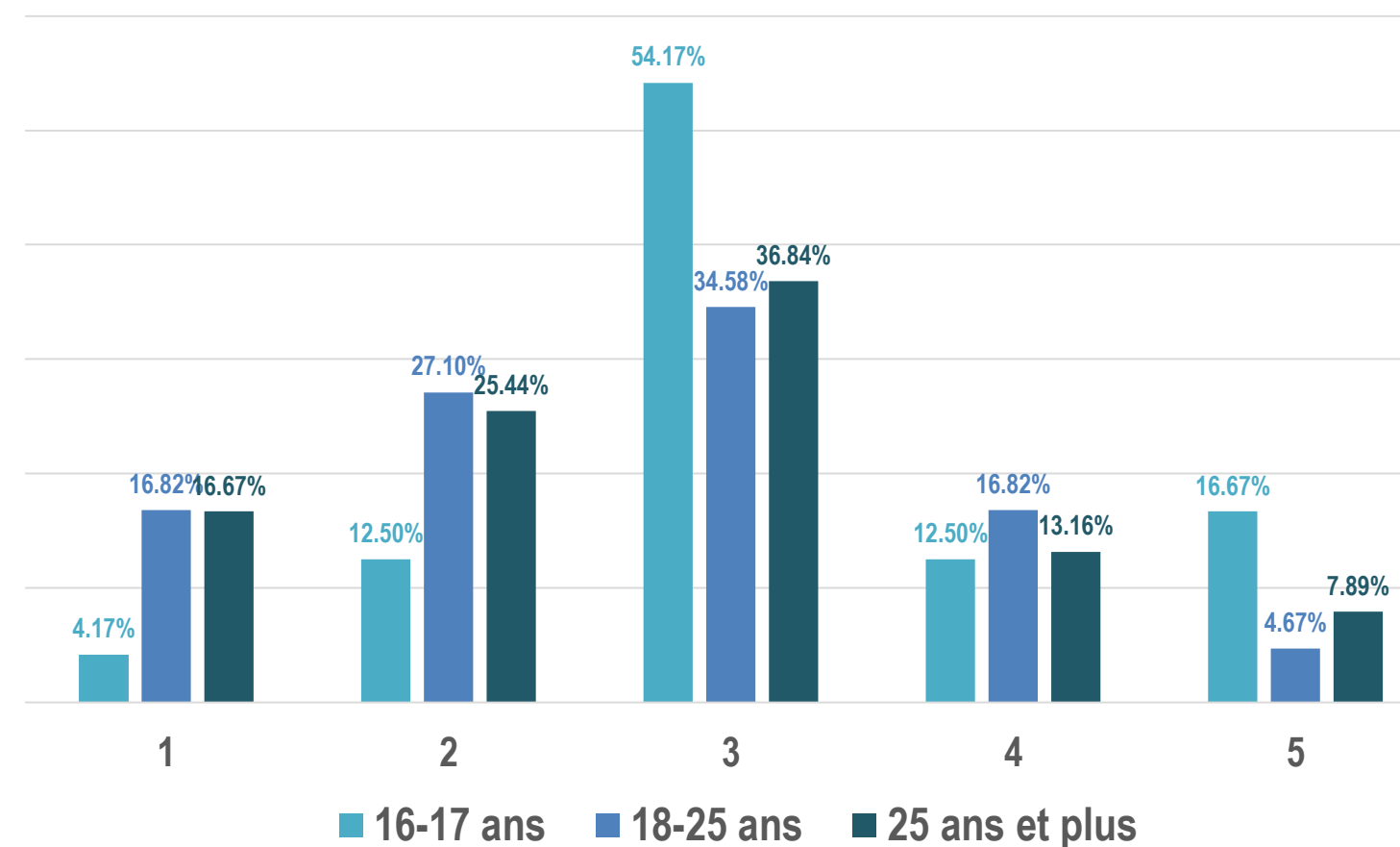
moyenne de satisfaction pour
les répondants qui ont
16-17 ans

2,65/5

moyenne de satisfaction pour
les répondants qui ont
18-25 ans

2,70/5

moyenne de satisfaction pour
les répondants qui ont
25 ans et plus



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait



La rémunération est globalement perçue comme insatisfaisante, avec une majorité de répondants qui attribuent des notes basses à moyennes.

Selon l'âge, les plus jeunes de 16-17 ans se montrent plus satisfaits que les autres, ce qui peut s'expliquer par des attentes moins élevées ou par une moindre comparaison avec d'autres expériences professionnelles.

Les 18-25 ans et les 25 ans et plus apparaissent plus critiques, probablement parce qu'ils confrontent leur rémunération à d'autres emplois ou à leurs besoins d'autonomie financière.

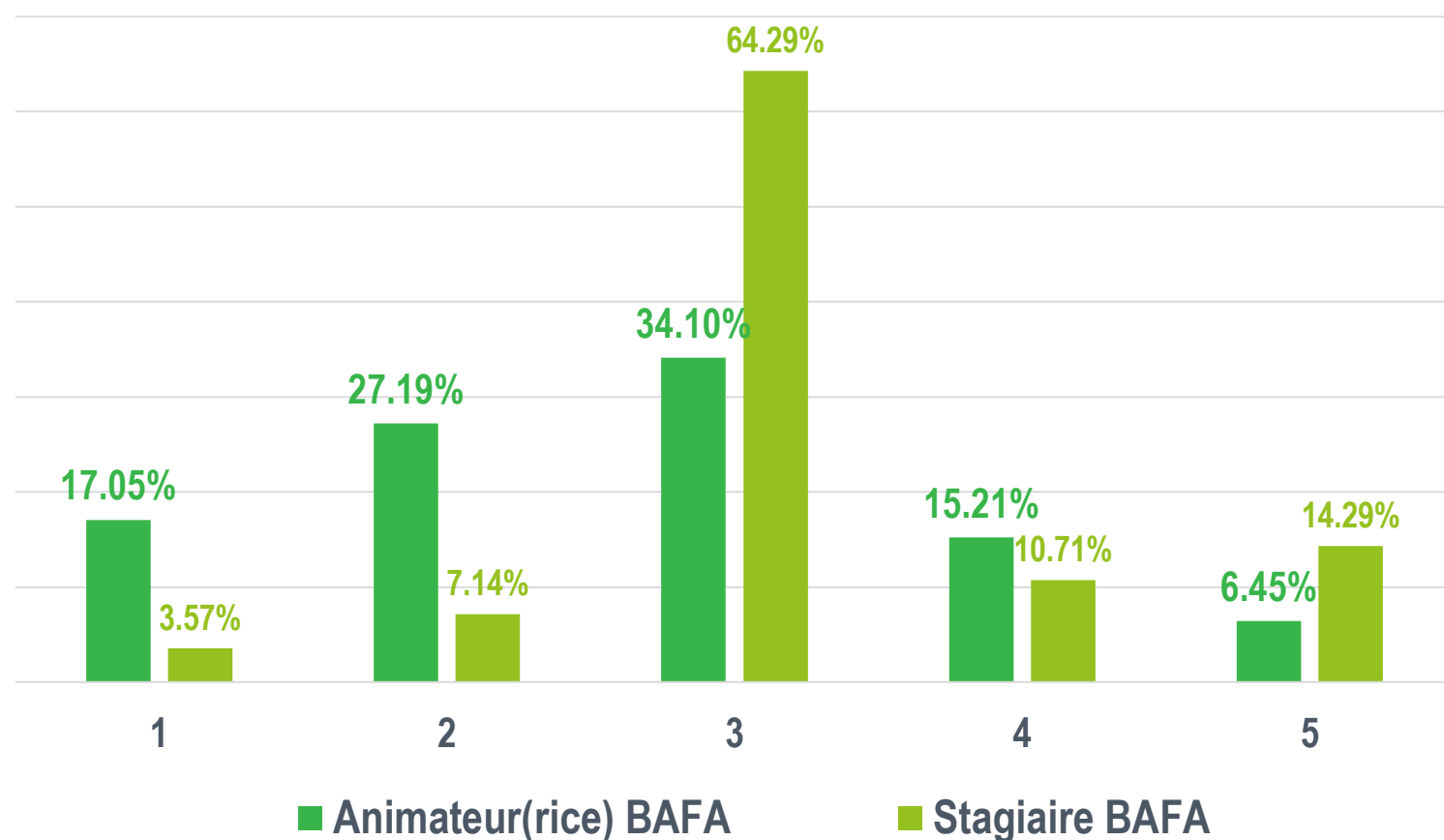
Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA

2,67/5

moyenne de satisfaction pour les répondants animateur(rice)s BAFA

3,25/5

moyenne de satisfaction pour les répondants stagiaires BAFA



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison selon le type de contrat

2,60/5

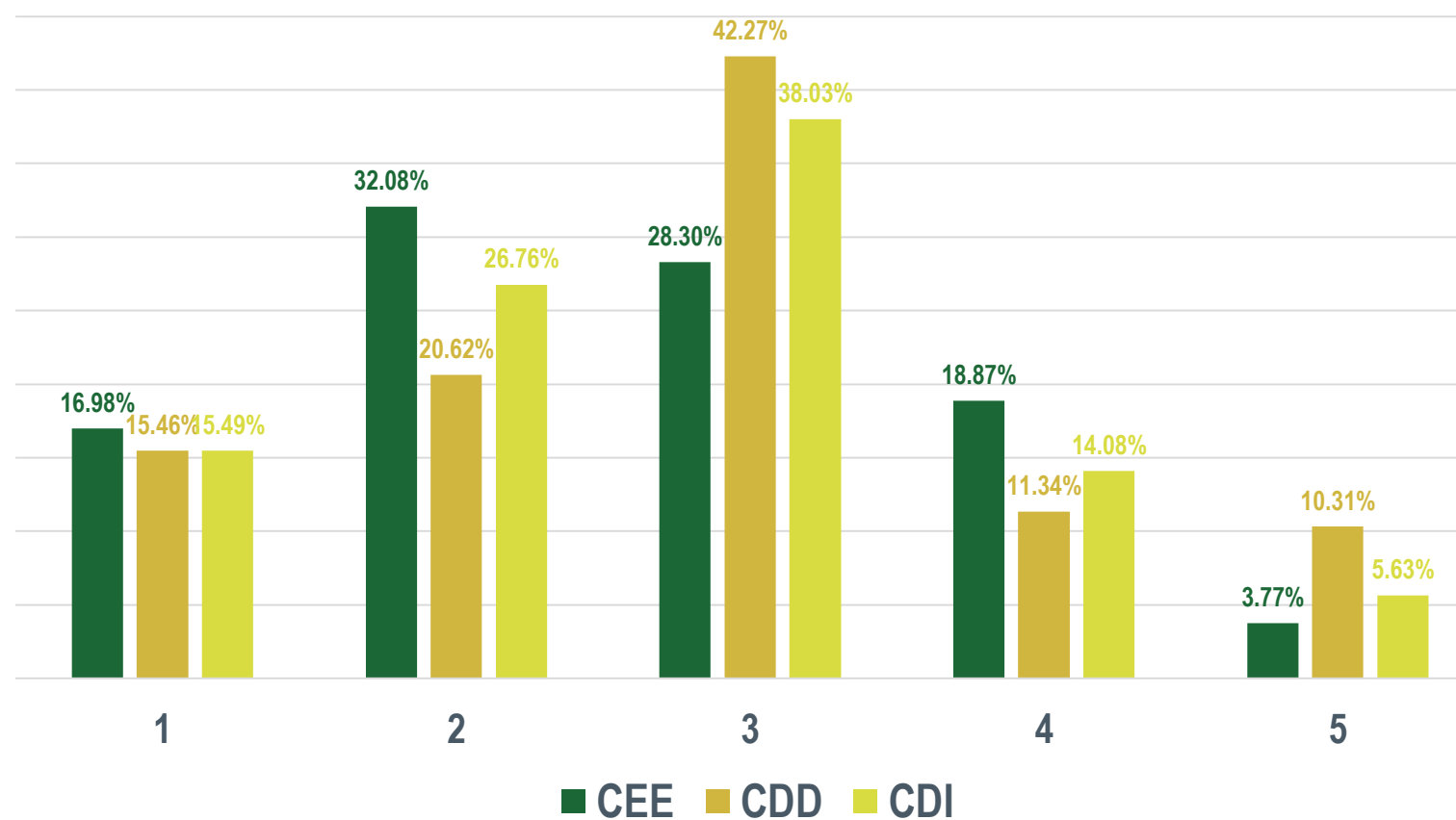
moyenne de satisfaction pour les répondants en CEE

2,80/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDD

2,68/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDI



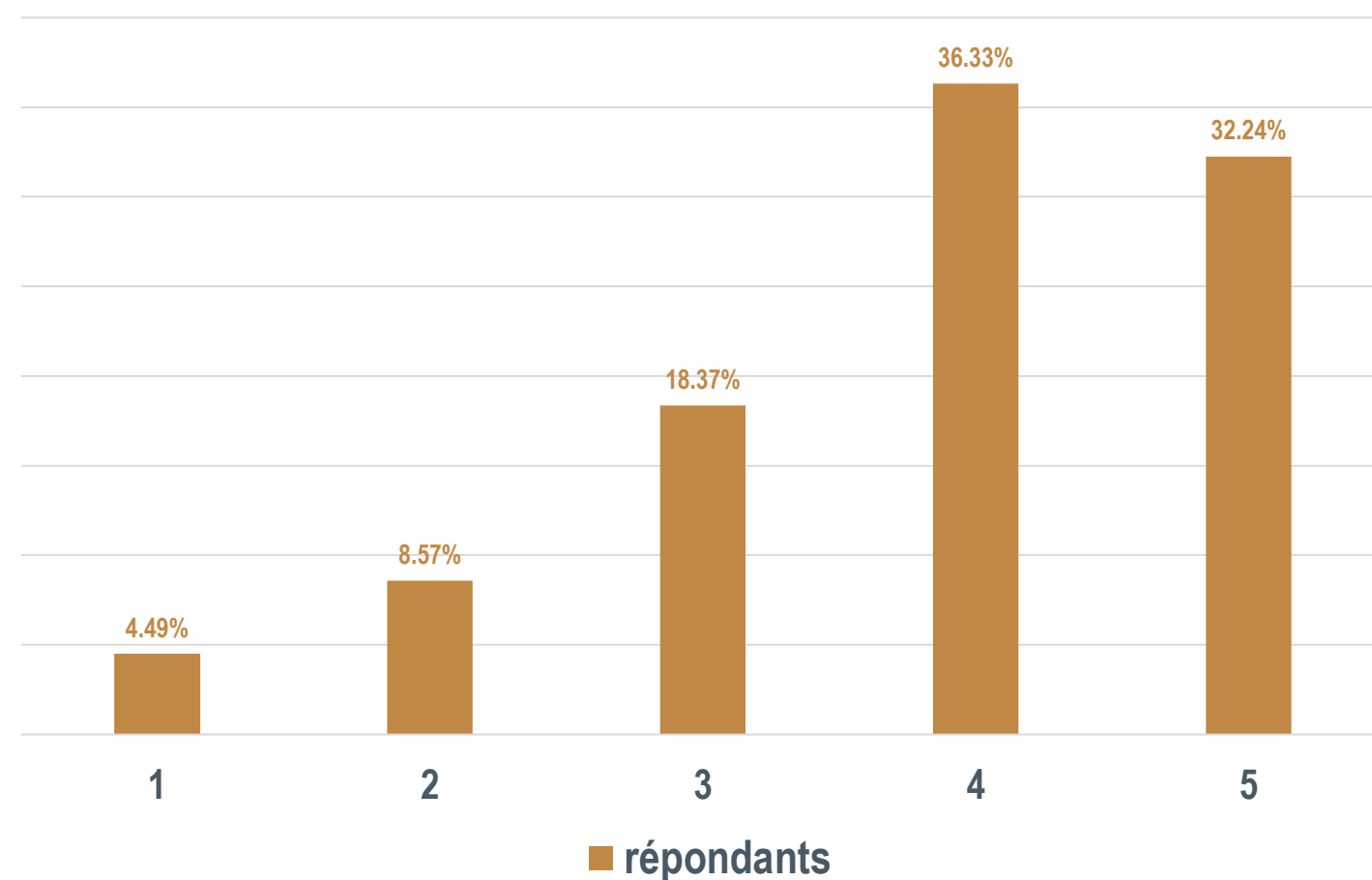
Les stagiaires évaluent la rémunération de façon plus positive que les animateurs, sans doute parce qu'ils considèrent leur engagement avant tout comme une étape formatrice, alors que pour les animateurs en poste la question salariale est centrale.

Du côté des contrats, les répondants en CDD apparaissent légèrement mieux perçus, tandis que ceux en CEE et en CDI traduisent une insatisfaction similaire, les premiers en raison de leur caractère faiblement rémunérateur et les seconds du fait d'un décalage entre la stabilité offerte et le faible niveau de salaire.

D'après l'ensemble des répondants

3,83/5

moyenne de satisfaction pour les répondants



Comparaison par tranche d'âge

3,08/5

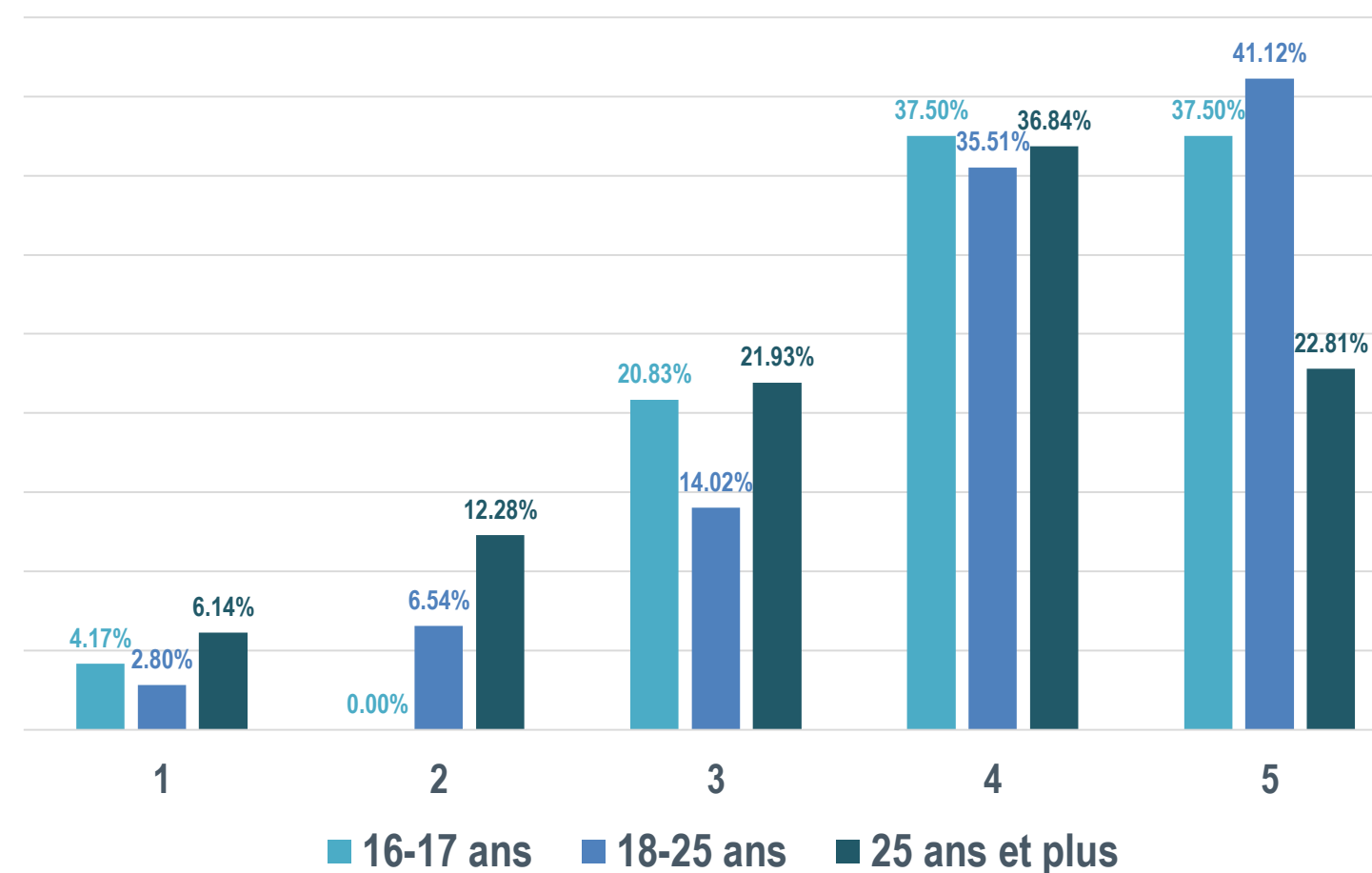
moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 16-17 ans

4,06/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 18-25 ans

3,58/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 25 ans et plus



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait



L'encadrement et l'accompagnement par la direction ou les formateur(rice)s sont globalement bien perçus.

Les plus jeunes de 16–17 ans se distinguent par une satisfaction plus faible, ce qui peut s'expliquer par un besoin accru d'accompagnement ou par une attente plus forte de la part des encadrants.

Les 18–25 ans apparaissent les plus positifs, traduisant une perception favorable de la relation avec la hiérarchie et les formateur(rice)s.

Les 25 ans et plus affichent également une évaluation élevée, mais légèrement plus modérée, ce qui pourrait refléter un regard plus critique lié à leur expérience.

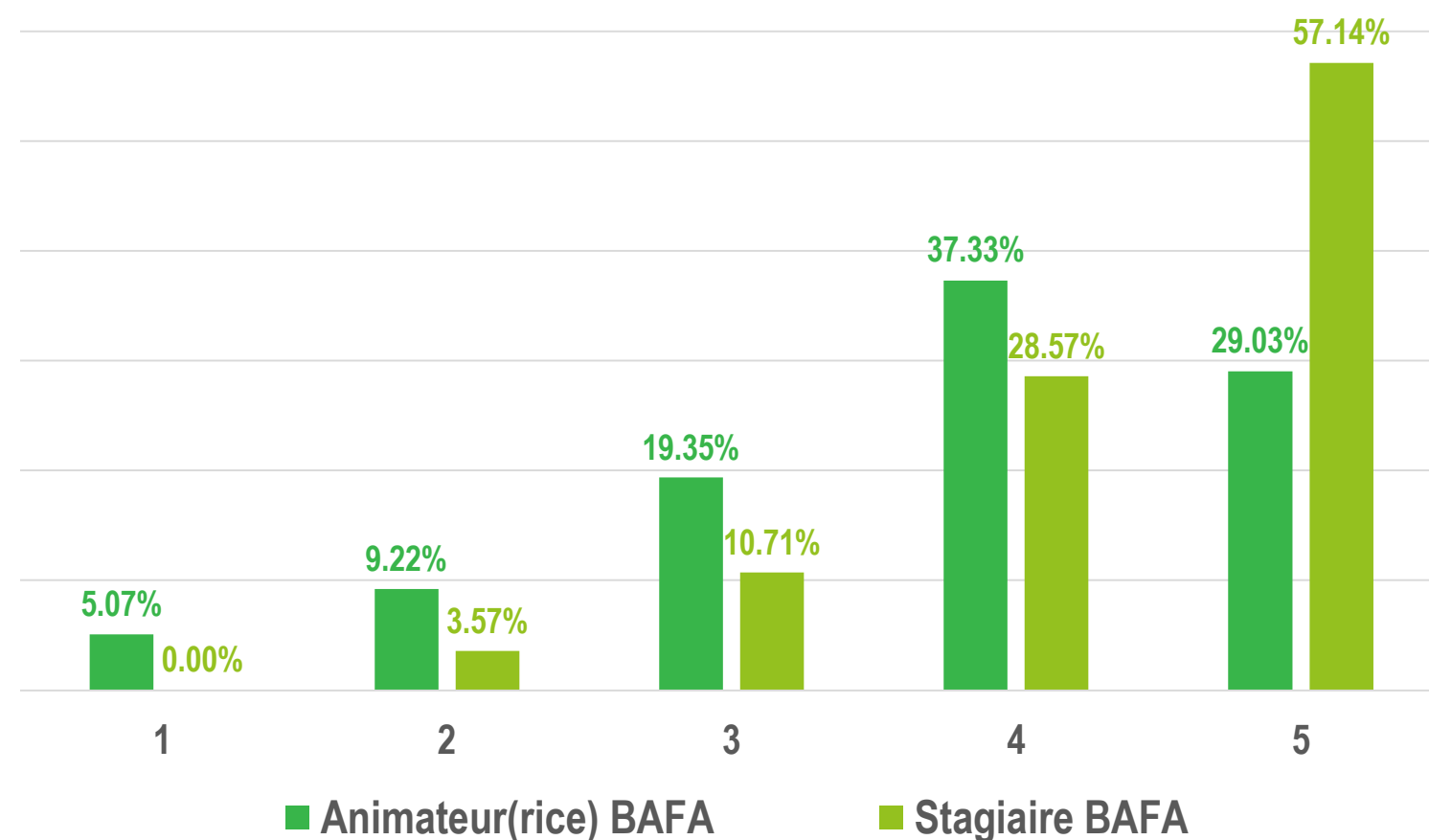
Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA

3,76/5

moyenne de satisfaction pour les répondants animateur(rice)s BAFA

3,39/5

moyenne de satisfaction pour les répondants stagiaires BAFA



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison selon le type de contrat

4,04/5

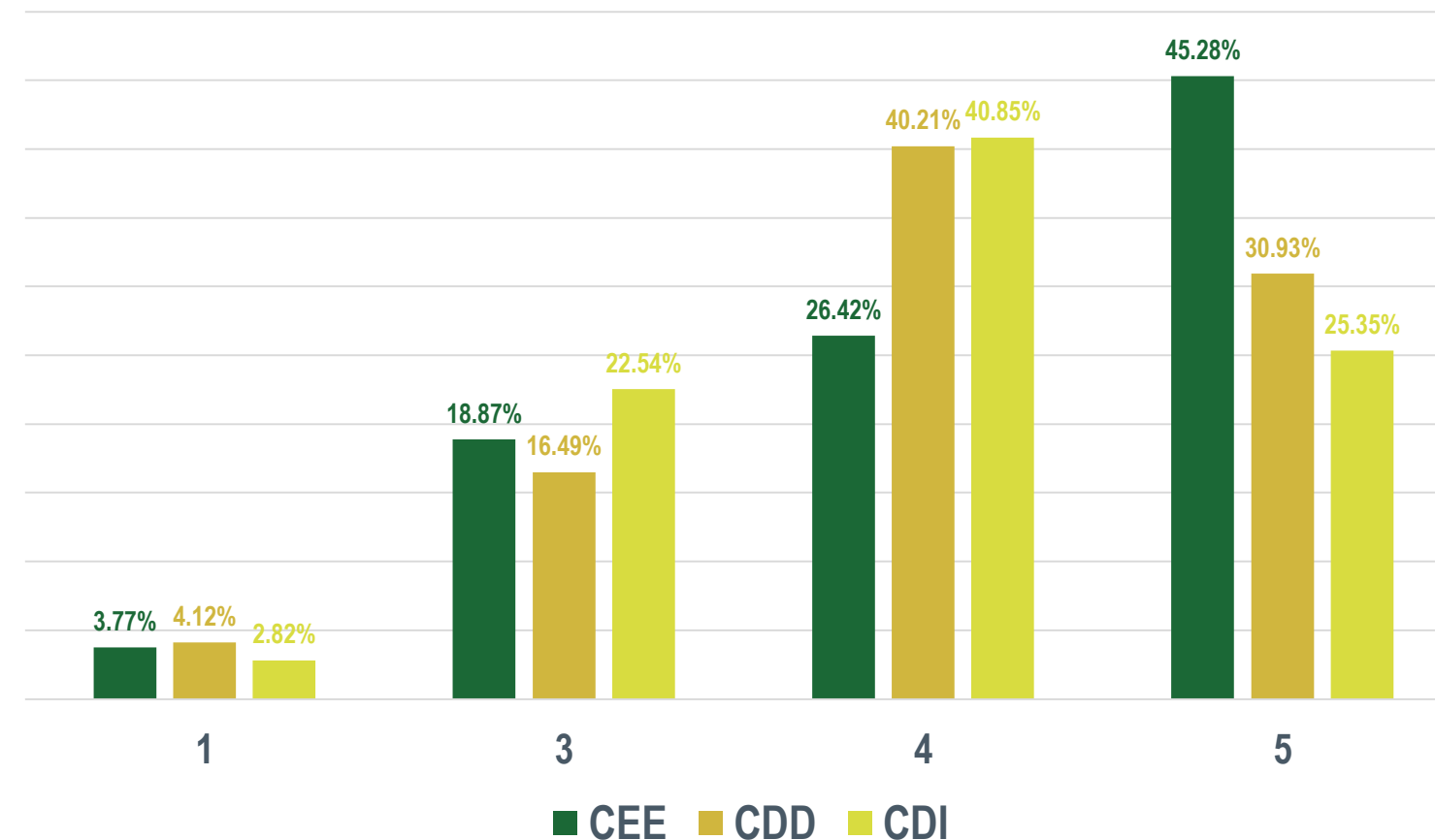
moyenne de satisfaction pour les répondants en CEE

3,86/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDD

3,77/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDI



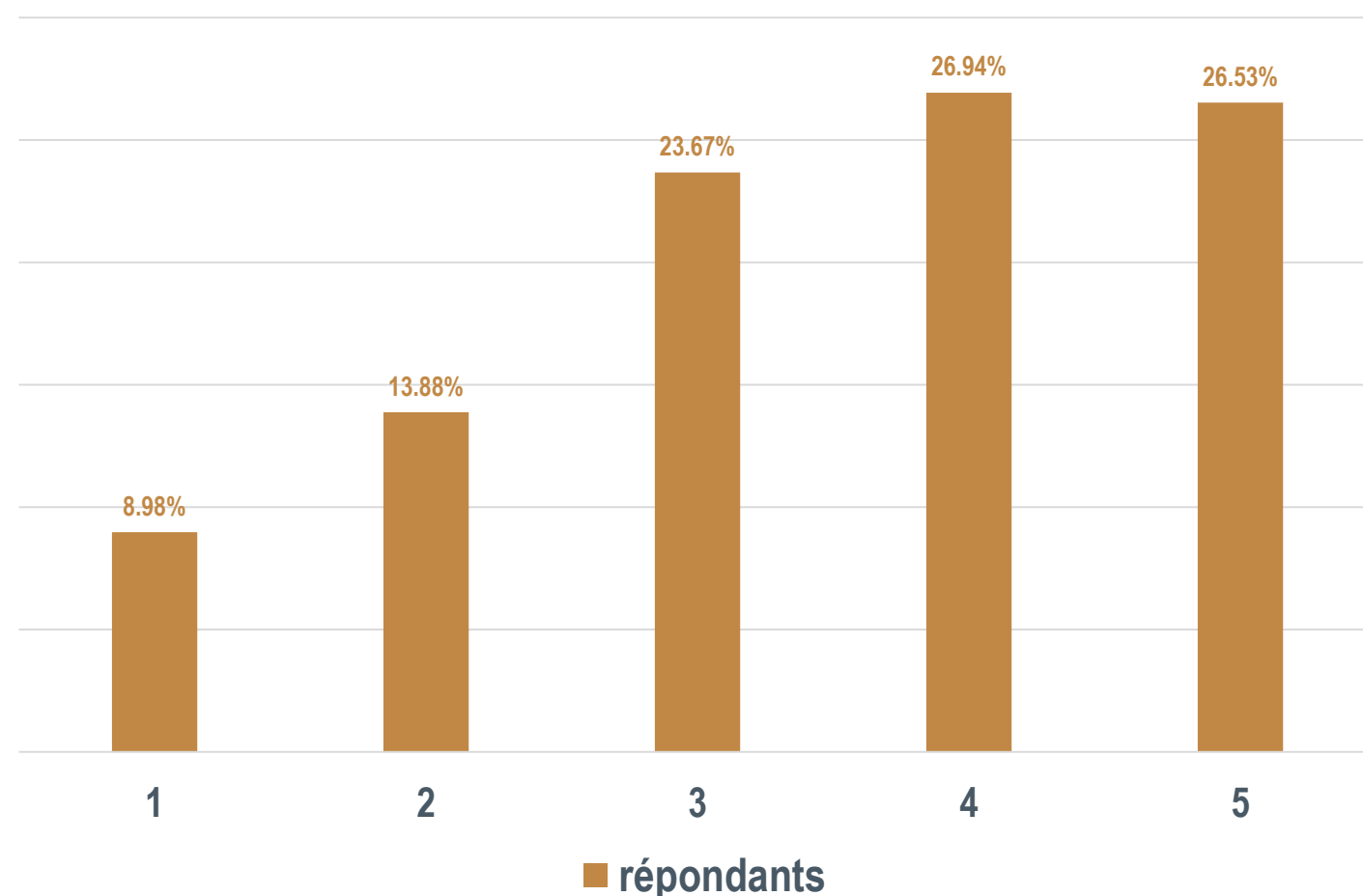
Du côté des statuts, les animateurs expriment une perception plus favorable que les stagiaires. Ces derniers semblent plus partagés, ce qui peut traduire une plus grande variabilité de l'accompagnement reçu selon les structures de stage.

Enfin, l'analyse par type de contrat montre que ceux en CEE évaluent très positivement l'encadrement, suivis des répondants CDD puis de ceux en CDI, qui restent toutefois proches en termes de satisfaction. Ces résultats suggèrent que la qualité du suivi est ressentie comme globalement satisfaisante, indépendamment du contrat, avec de légères variations

D'après l'ensemble des répondants

3,48/5

moyenne de satisfaction pour les répondants



Comparaison par tranche d'âge

3,58/5

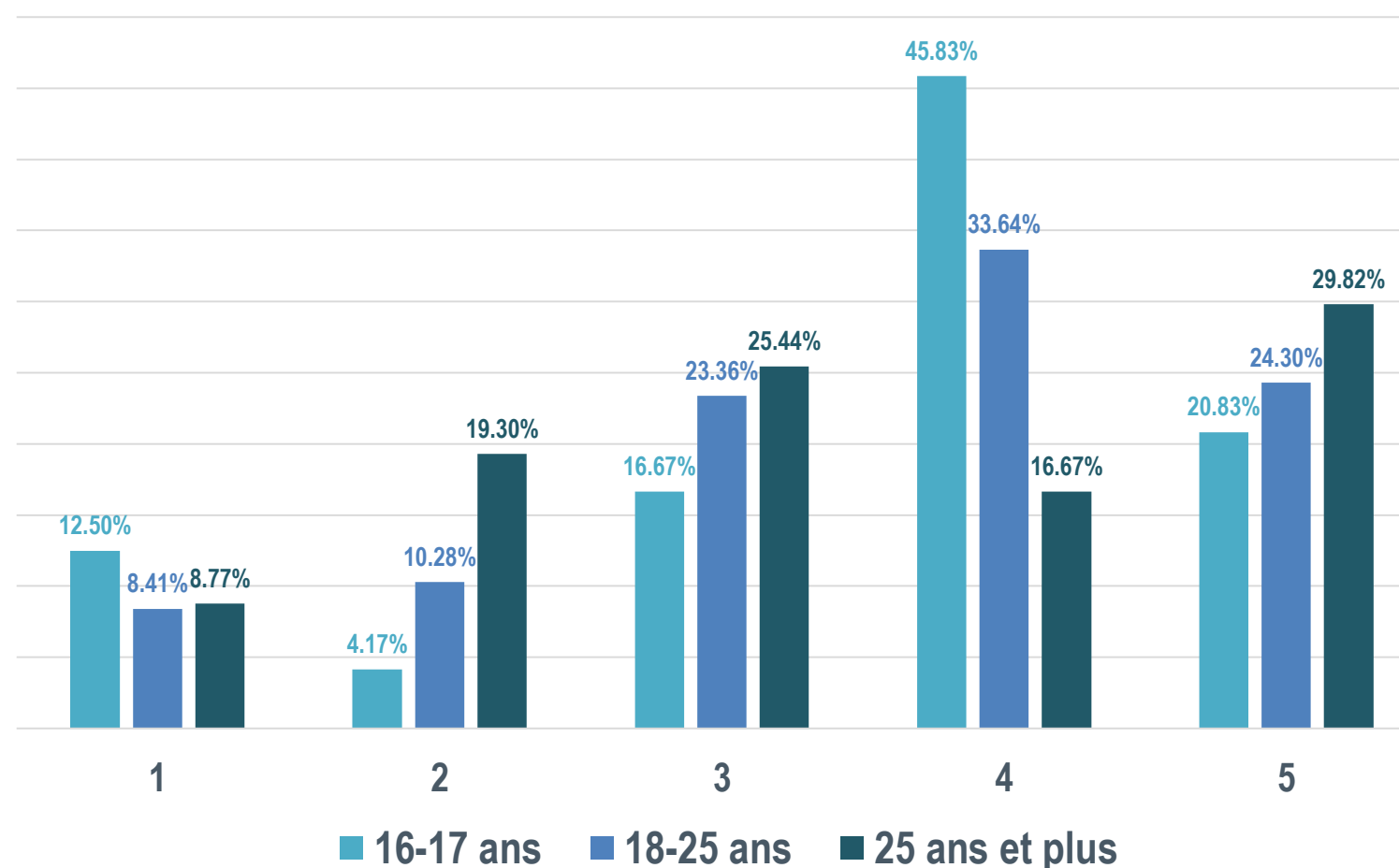
moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 16-17 ans

3,55/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 18-25 ans

3,39/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 25 ans et plus



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait



La perception du contrat apparaît globalement positive.

Les différences entre tranches d'âge sont limitées. Les 16-17 ans et les 18-25 ans affichent des niveaux proches et globalement favorables, ce qui suggère une vision relativement positive du contrat parmi les plus jeunes.

Les 25 ans et plus expriment une perception légèrement plus critique, sans que cela ne constitue un écart majeur.

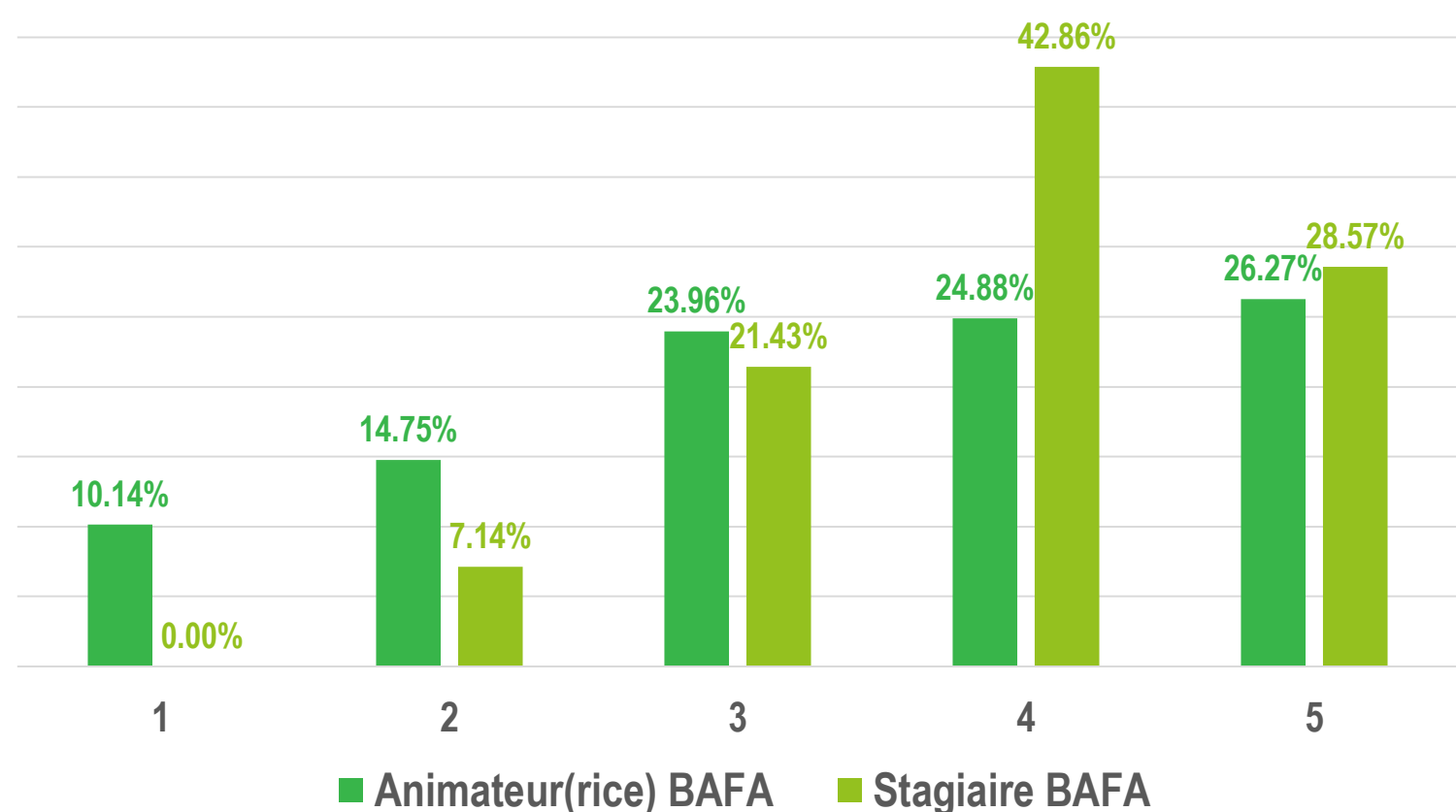
Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA

3,42/5

moyenne de satisfaction pour les répondants animateur(rice)s BAFA

2,93/5

moyenne de satisfaction pour les répondants stagiaires BAFA



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison selon le type de contrat

3,19/5

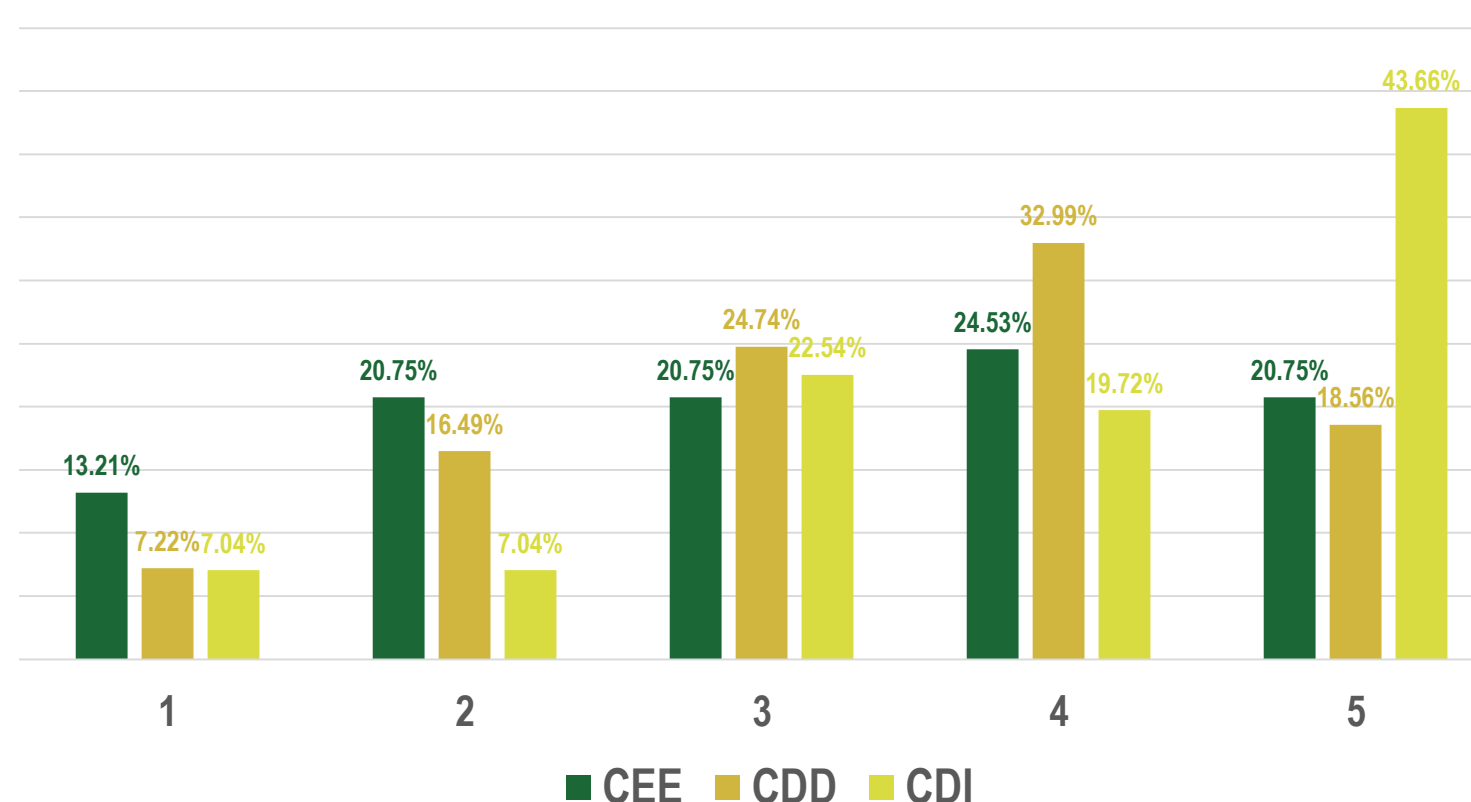
moyenne de satisfaction pour les répondants en CEE

3,39/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDD

3,86/5

moyenne de satisfaction pour les répondants en CDI



Du côté des statuts, les animateurs se déclarent plus satisfaits que les stagiaires. Ces derniers apparaissent plus partagés, ce qui peut être lié à la diversité des expériences rencontrées lors des stages et à une attente plus forte de reconnaissance contractuelle.

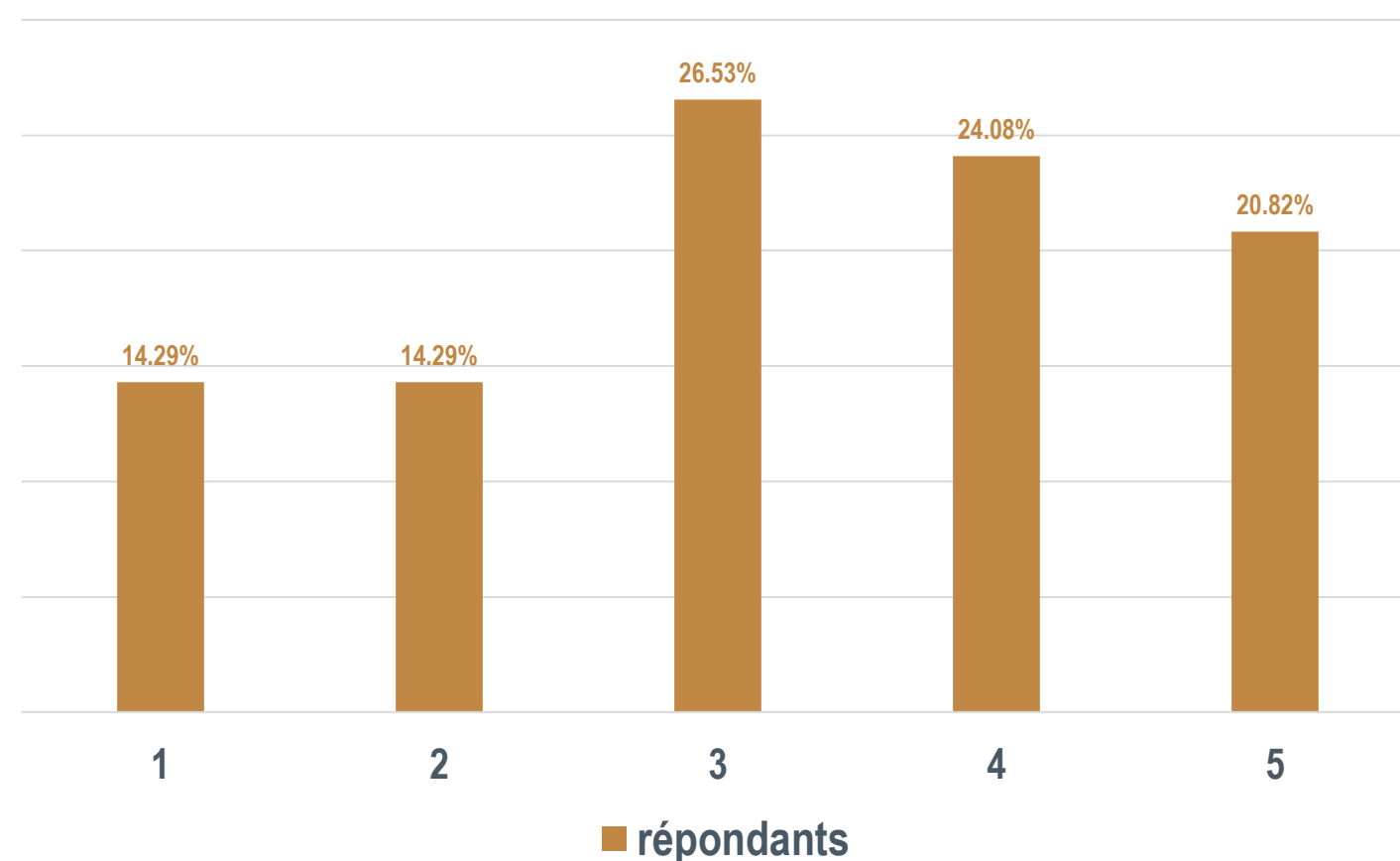
Enfin, l'analyse par type de contrat met en évidence une progression claire : la satisfaction est la plus faible pour les répondants en CEE, augmente pour ceux CDD et atteint son niveau le plus élevé pour ceux en CDI.

Cette évolution semble cohérente avec la perception de la stabilité et de la sécurité offertes par les contrats, les répondants en CDI étant jugés plus rassurants, tandis que ceux en CEE apparaissent plus précaires.

D'après l'ensemble des répondants

3,23/5

moyenne de satisfaction pour les répondants



Comparaison par tranche d'âge

3,54/5

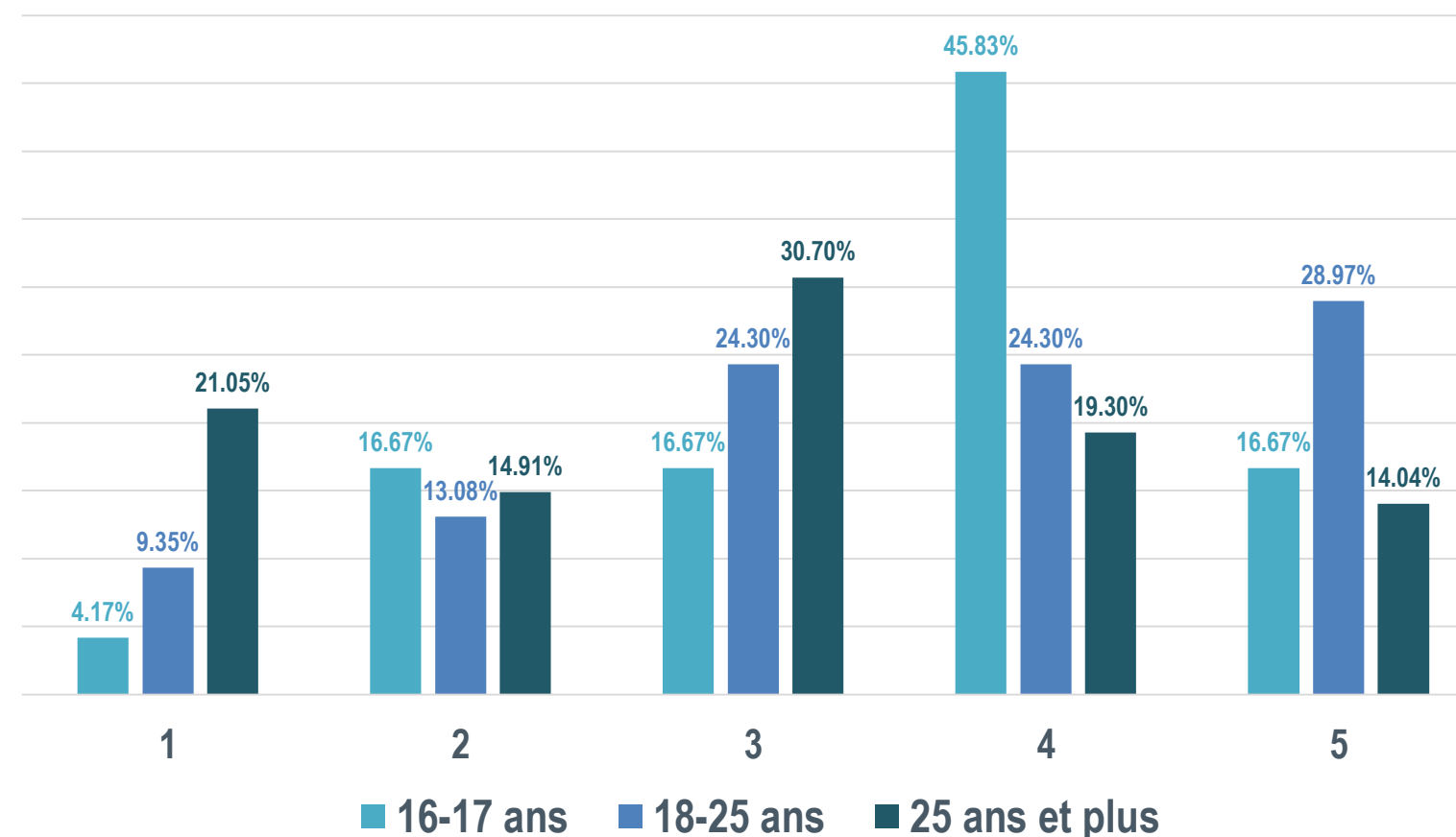
moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 16-17 ans

3,50/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 18-25 ans

2,90/5

moyenne de satisfaction pour les répondants qui ont 25 ans et plus



échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait



La perception de la reconnaissance apparaît contrastée parmi les répondants

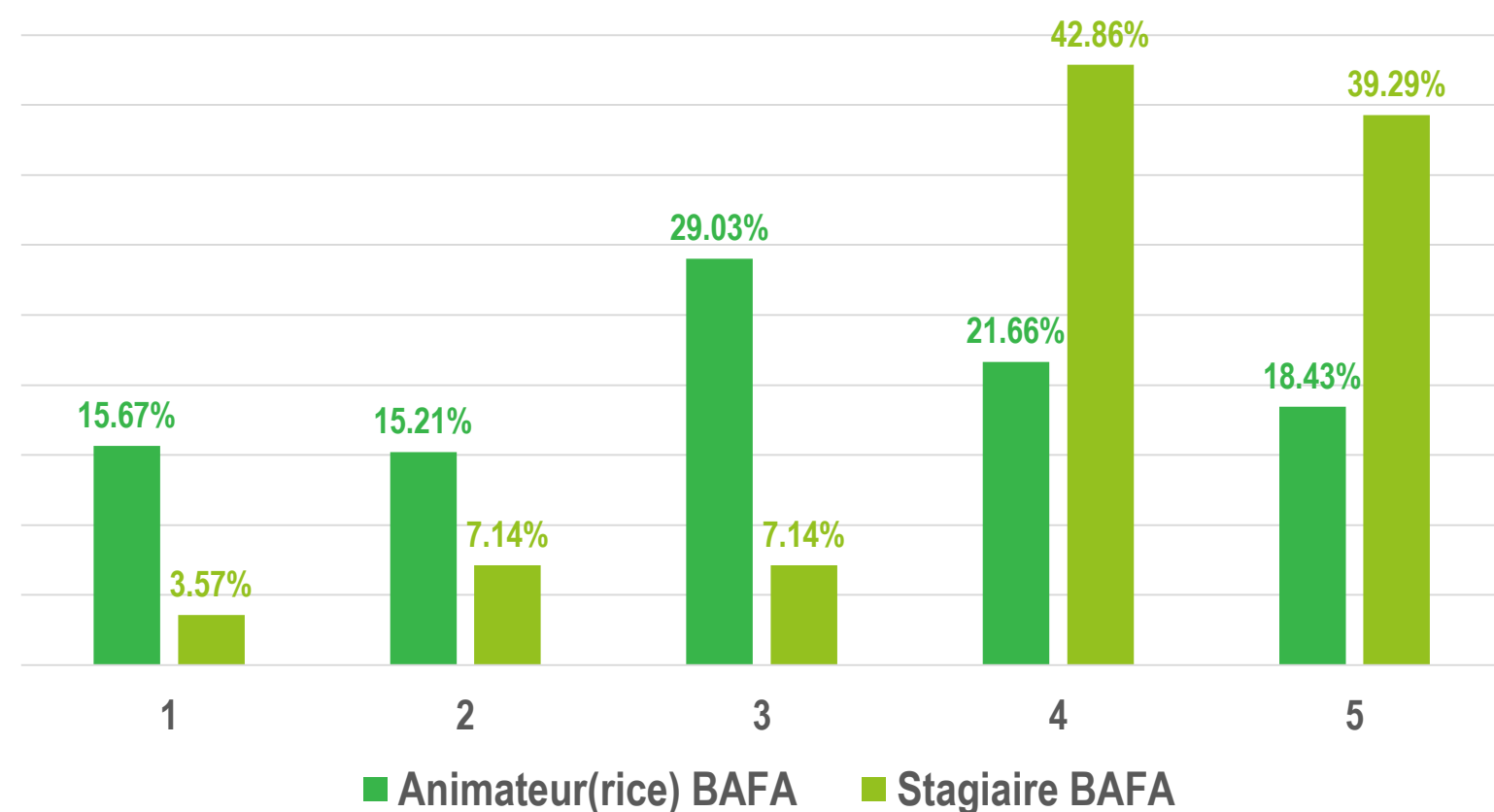
Selon l'âge, les plus jeunes, notamment les 16–17 ans, donnent une appréciation plus favorable, suivis de près par les 18–25 ans. Cette tendance peut s'interpréter comme une valorisation de leur engagement ponctuel ou comme une attente moindre vis-à-vis de la reconnaissance institutionnelle.

En revanche, les 25 ans et plus expriment une perception plus critique, ce qui peut refléter une plus grande exigence acquise avec l'expérience et un sentiment que la reconnaissance ne suit pas l'investissement consenti.

Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA

3,12/5
moyenne de satisfaction pour les répondants animateur(rice)s BAFA

4,07/5
moyenne de satisfaction pour les répondants stagiaires BAFA



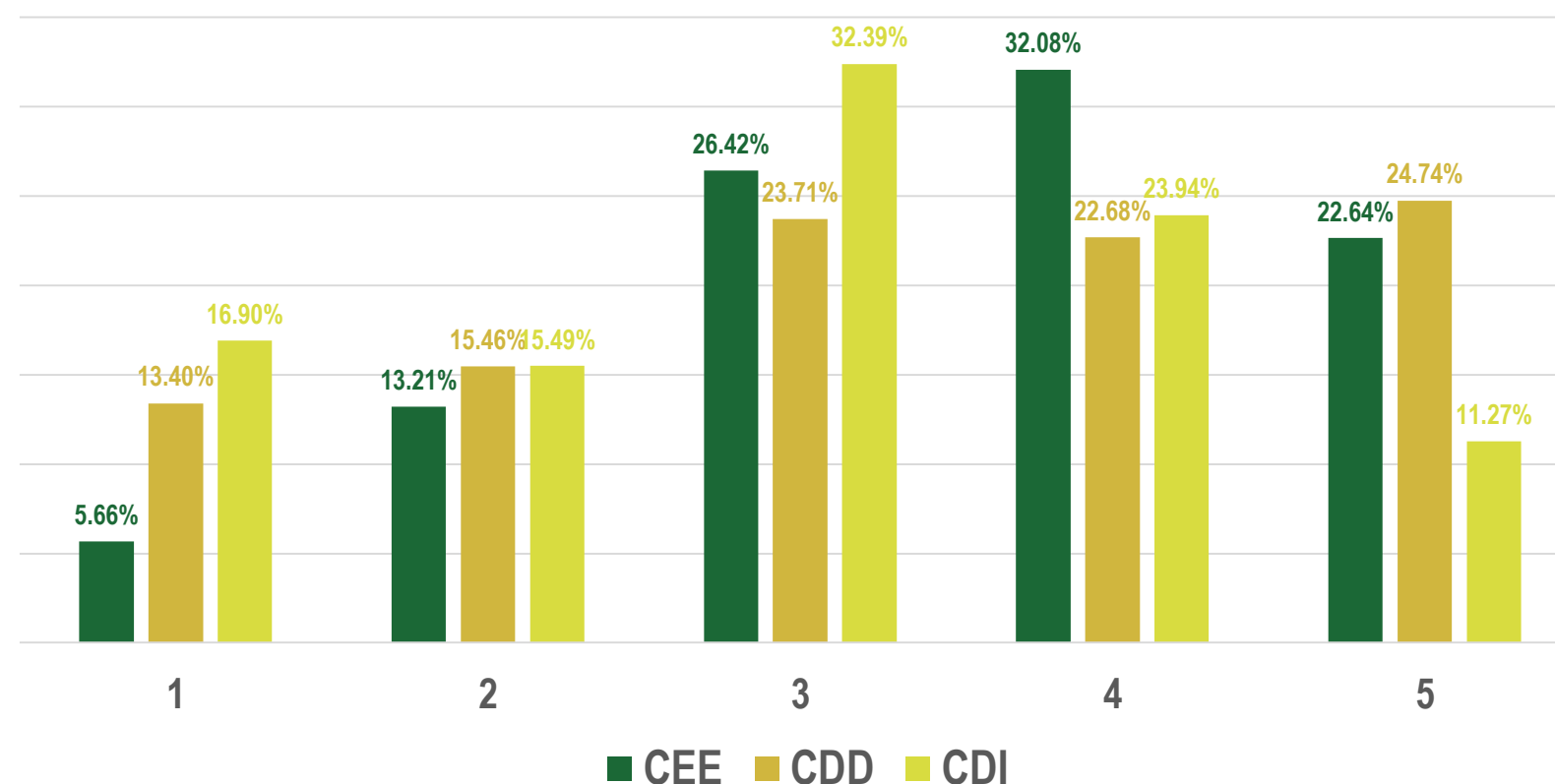
échelle de 1 = très insatisfait à 5 = très satisfait

Comparaison selon le type de contrat

3,53/5
moyenne de satisfaction pour les répondants en CEE

3,30/5
moyenne de satisfaction pour les répondants en CDD

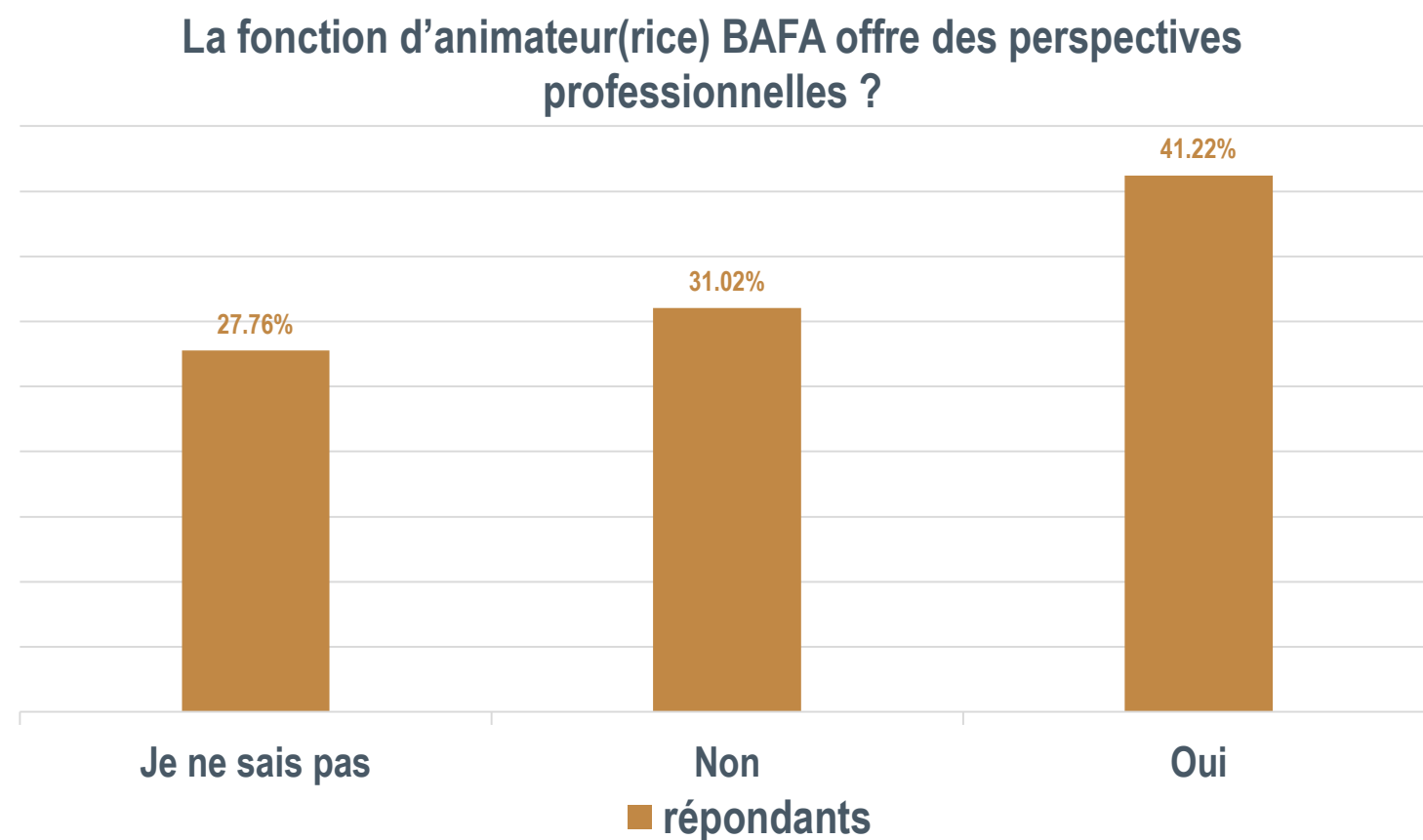
2,97/5
moyenne de satisfaction pour les répondants en CDI



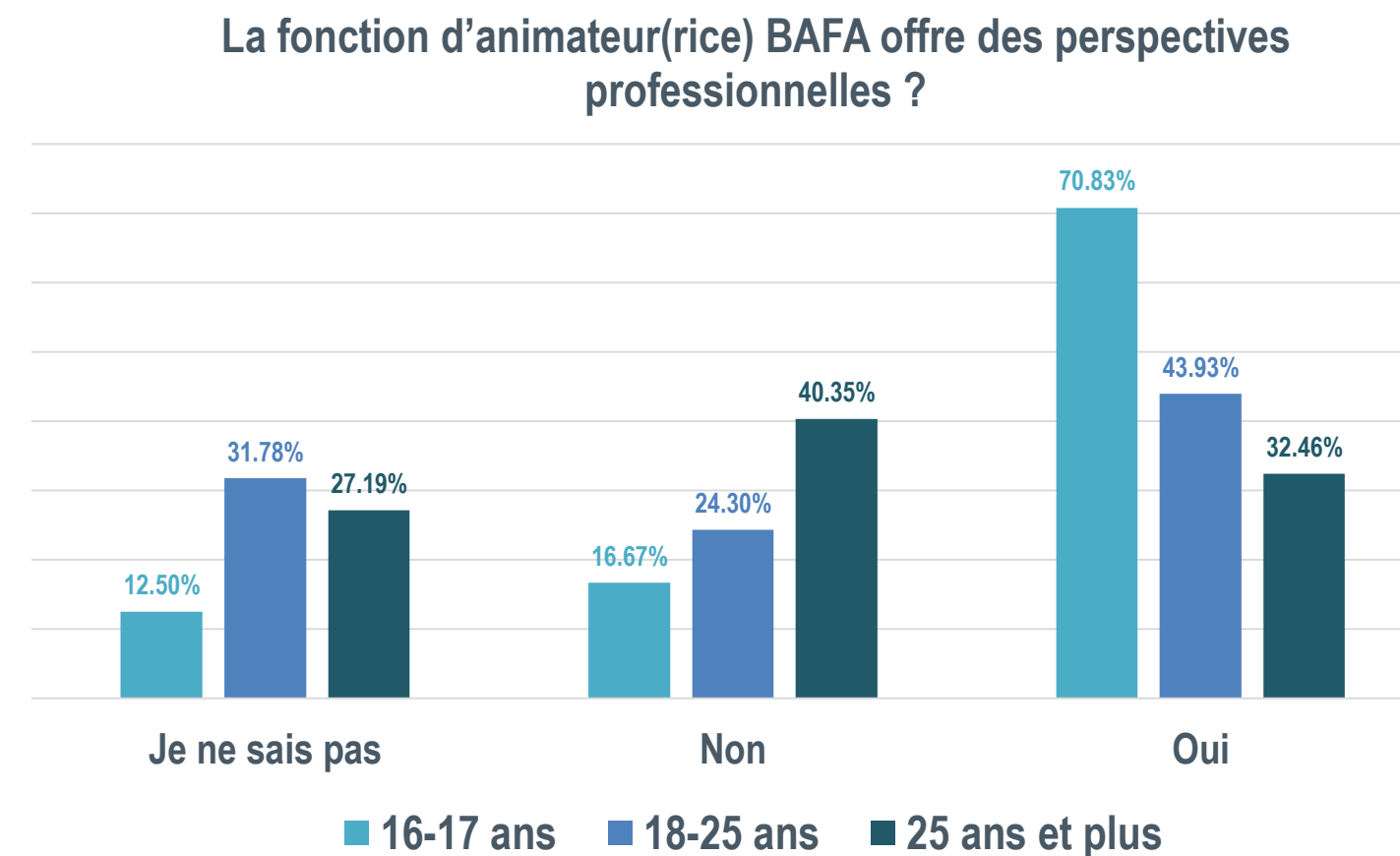
Du côté des statuts, les stagiaires se montrent plus satisfaits que les animateurs en poste. Ce contraste peut être lié au fait que les stagiaires perçoivent leur expérience comme une étape formatrice et reçoivent souvent un accompagnement de proximité, vécu comme une forme de reconnaissance. Les animateurs, en revanche, attendent davantage de valorisation en lien avec leur rôle et leurs responsabilités, ce qui explique un ressenti plus réservé.

L'analyse par type de contrat montre que les répondants en CEE sont les plus positifs, ceux CDD se situent à un niveau intermédiaire et ceux en CDI expriment le ressenti le plus critique, sans doute en raison d'attentes plus fortes liées à la stabilité de l'emploi.

D'après l'ensemble des répondants



Comparaison par tranche d'âge



L'analyse montre que la perception des perspectives professionnelles offertes par la fonction d'animateur BAFA est partagée, avec une part importante de répondants exprimant des doutes ou une absence de perspectives.

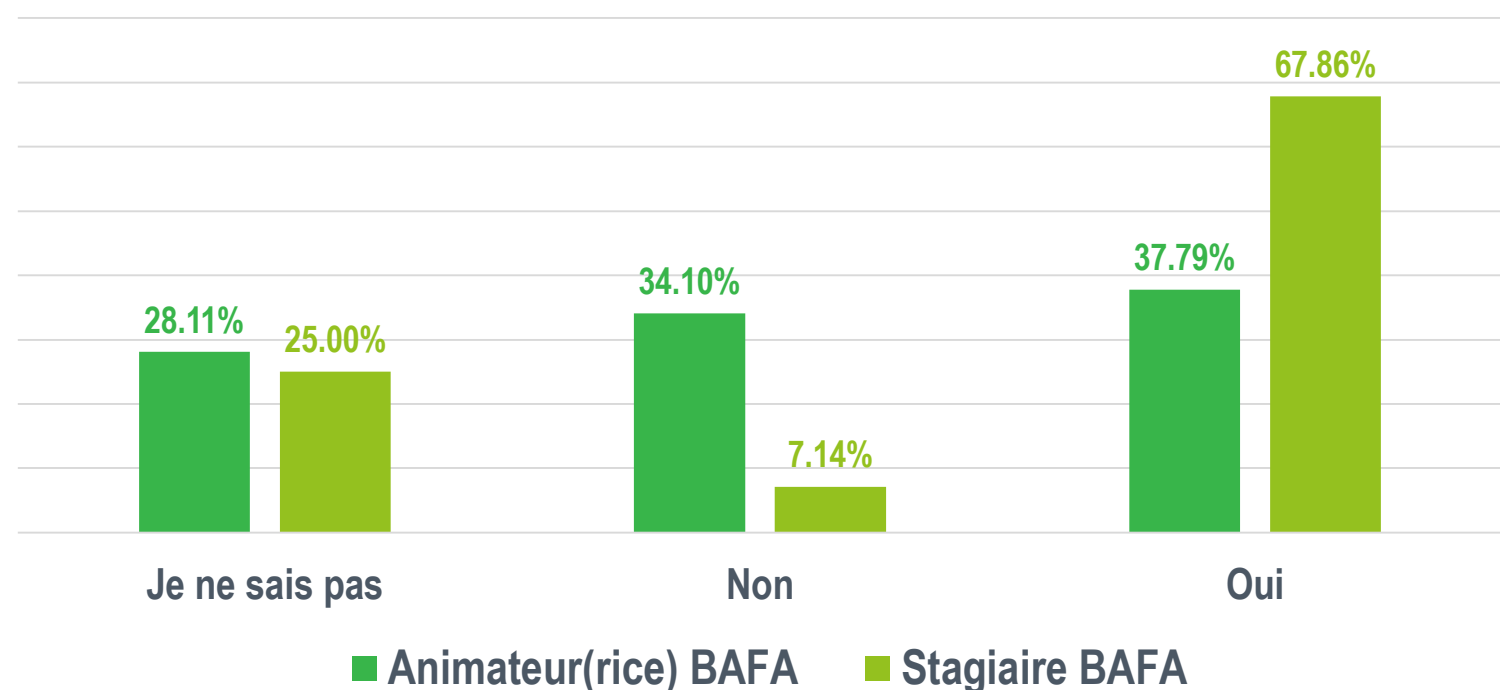
Selon l'âge, les plus jeunes affichent une perception plutôt positive, mais aussi davantage d'incertitudes.

Les 18–25 ans, nombreux à entrer dans la vie professionnelle, sont les plus critiques et jugent souvent le BAFA insuffisant pour construire un avenir durable.

Les 25 ans et plus se positionnent entre ces deux groupes.

Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA

La fonction d'animateur(rice) BAFA offre des perspectives professionnelles ?

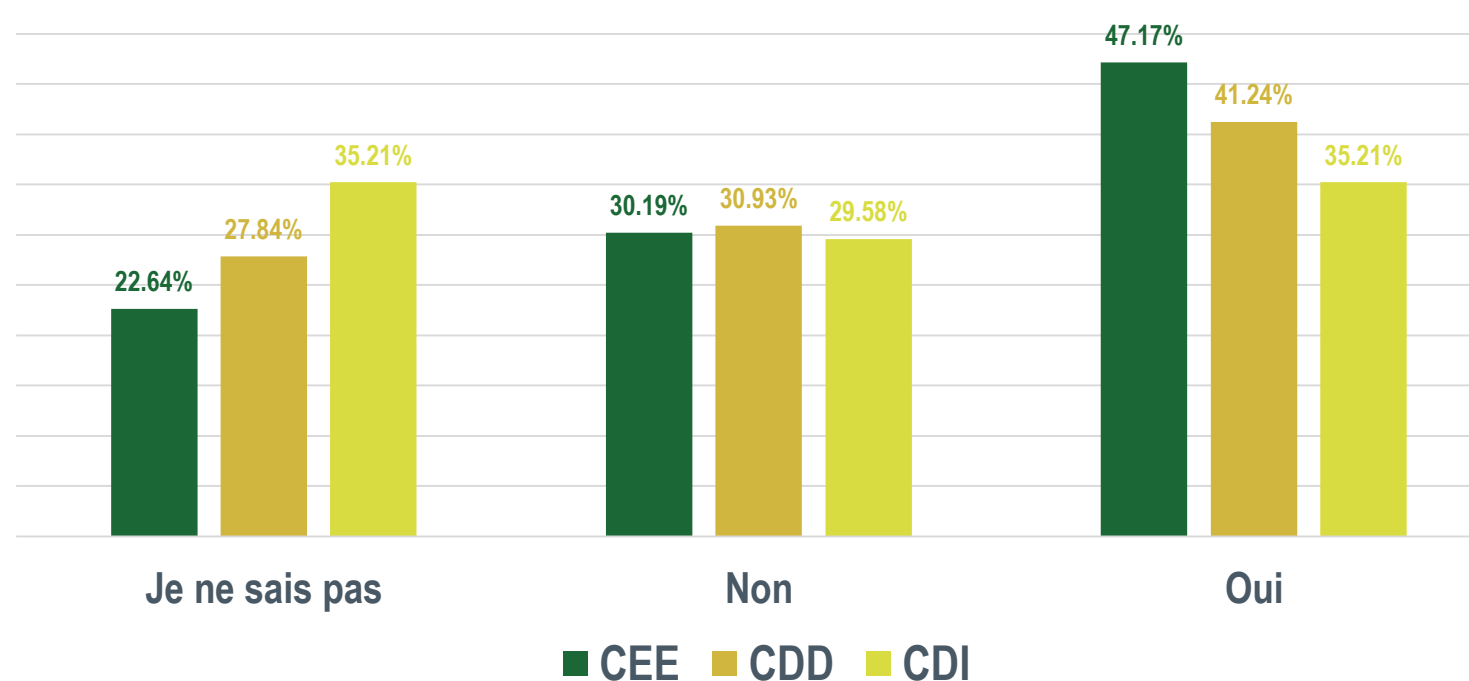


Commentaires des répondants :

Beaucoup considèrent le BAFA comme un premier pas vers l'animation ou d'autres métiers liés à l'enfance et au social, permettant d'acquérir des compétences utiles (communication, gestion de groupe, pédagogie, autonomie) et d'accéder rapidement à l'emploi, même si les postes sont souvent précaires ou saisonniers. Certains soulignent qu'il ouvre des perspectives d'évolution, notamment vers le BAFD, le BPJEPS ou d'autres formations diplômantes, et qu'il peut être un atout dans un parcours professionnel (enseignement, métiers sociaux, sécurité, etc.). En revanche, de nombreux répondants dénoncent le manque de reconnaissance, les salaires très bas, la précarité des contrats et la difficulté à obtenir un temps plein pérenne, estimant que le BAFA seul est insuffisant pour construire une carrière durable. L'animation est jugée enrichissante et formatrice sur le plan personnel, mais peu valorisée et offrant peu de perspectives professionnelles à long terme sans diplômes complémentaires.

Comparaison selon le type de contrat

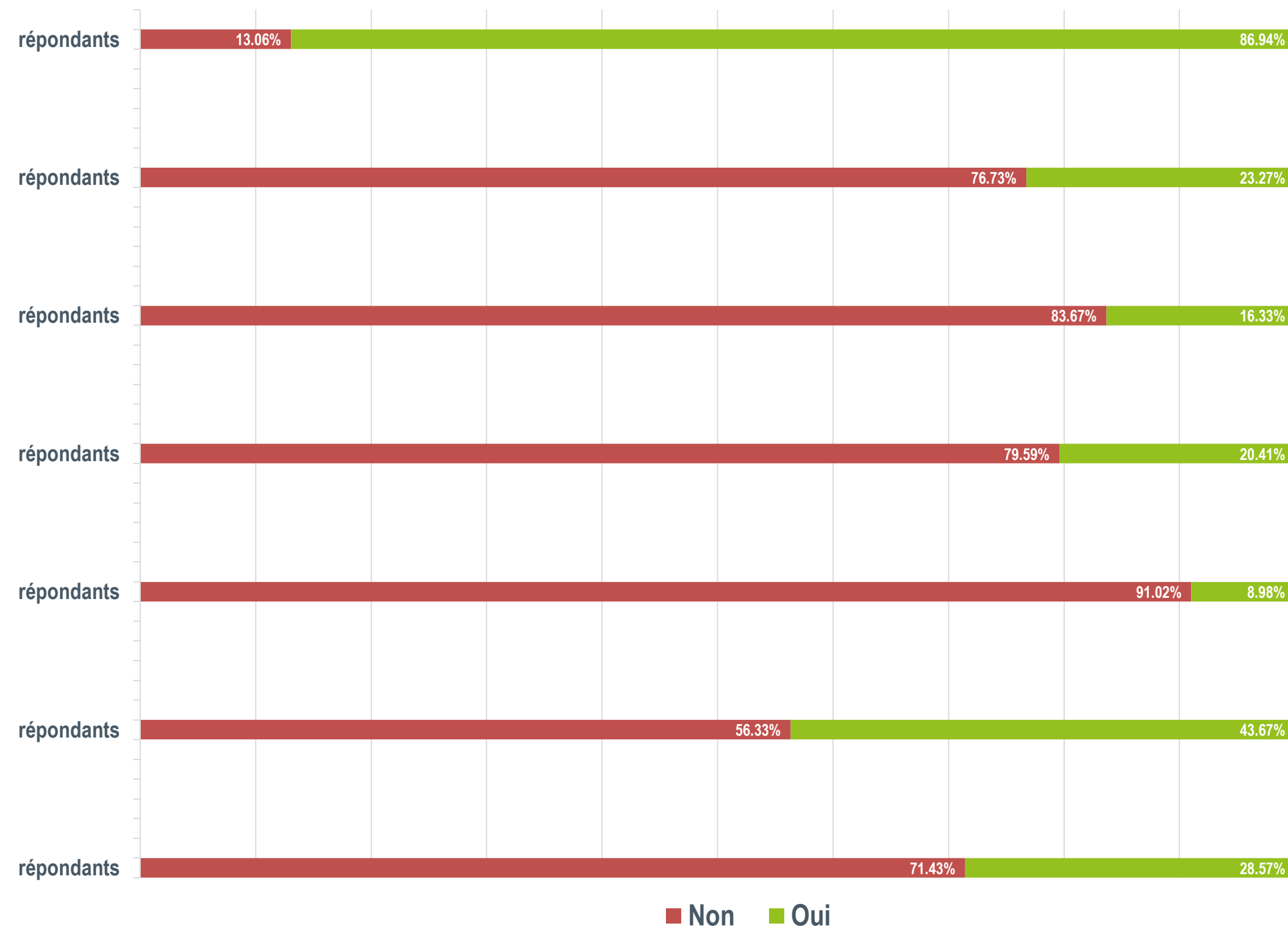
La fonction d'animateur(rice) BAFA offre des perspectives professionnelles ?



Les stagiaires se montrent bien plus optimistes que les animateurs déjà en poste, probablement parce qu'ils considèrent leur expérience comme une étape d'apprentissage ouvrant vers d'autres diplômes ou évolutions, tandis que les animateurs en activité constatent plus directement les limites du BAFA en termes de carrière.

Du côté des contrats, les titulaires d'un CEE apparaissent comme les plus confiants dans l'existence de perspectives, probablement parce que ce type de contrat est associé à un engagement temporaire et perçu comme une étape d'entrée. Les répondants en CDD affichent une position plus équilibrée entre reconnaissance d'un apport professionnel et limites constatées. Enfin, ceux CDI sont les plus réservés, ce qui peut refléter des attentes déçues face à la stabilité de leur situation.

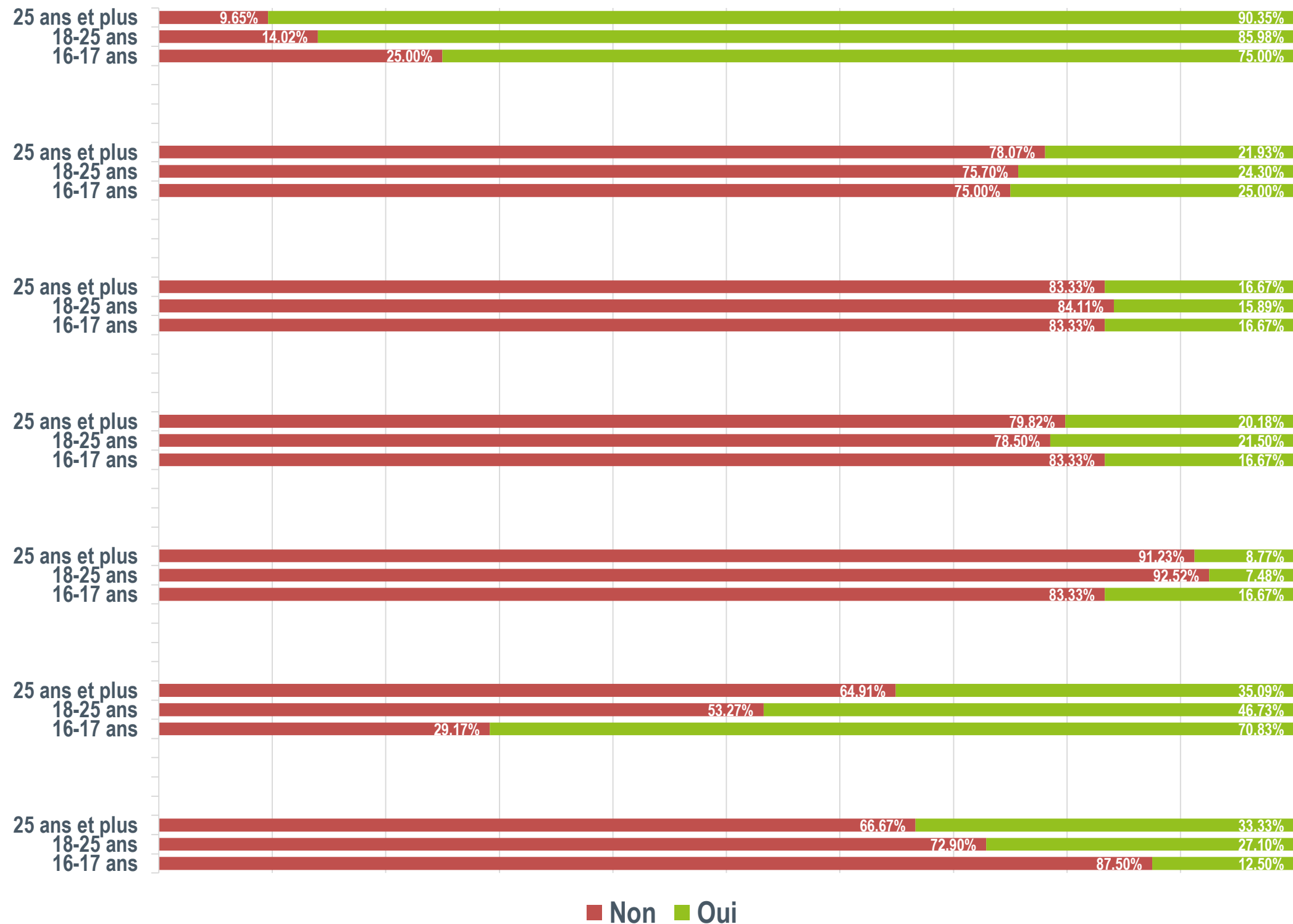
D'après l'ensemble des répondants (%)



Dans l'ensemble, les répondants mettent en avant la rémunération comme principal levier d'attractivité.

Cette attente dépasse largement les autres propositions et traduit une demande forte de reconnaissance financière. Les horaires plus souples et les meilleures conditions matérielles apparaissent comme des éléments importants mais secondaires, tandis que l'encadrement, l'accessibilité et les informations sur les débouchés recueillent un soutien plus limité. Le financement de la formation BAFA se démarque toutefois comme un facteur central pour près de la moitié des répondants, confirmant son rôle clé dans l'accès au métier.

Comparaison par tranche d'âge (%)



Une meilleure rémunération ou compensation

Des horaires plus souples ou adaptés

Un meilleur encadrement et un accompagnement par la direction ou les formateur(rice)s

Meilleures conditions matérielles

Une accessibilité facilitée à la structure (transports, proximité, etc.)

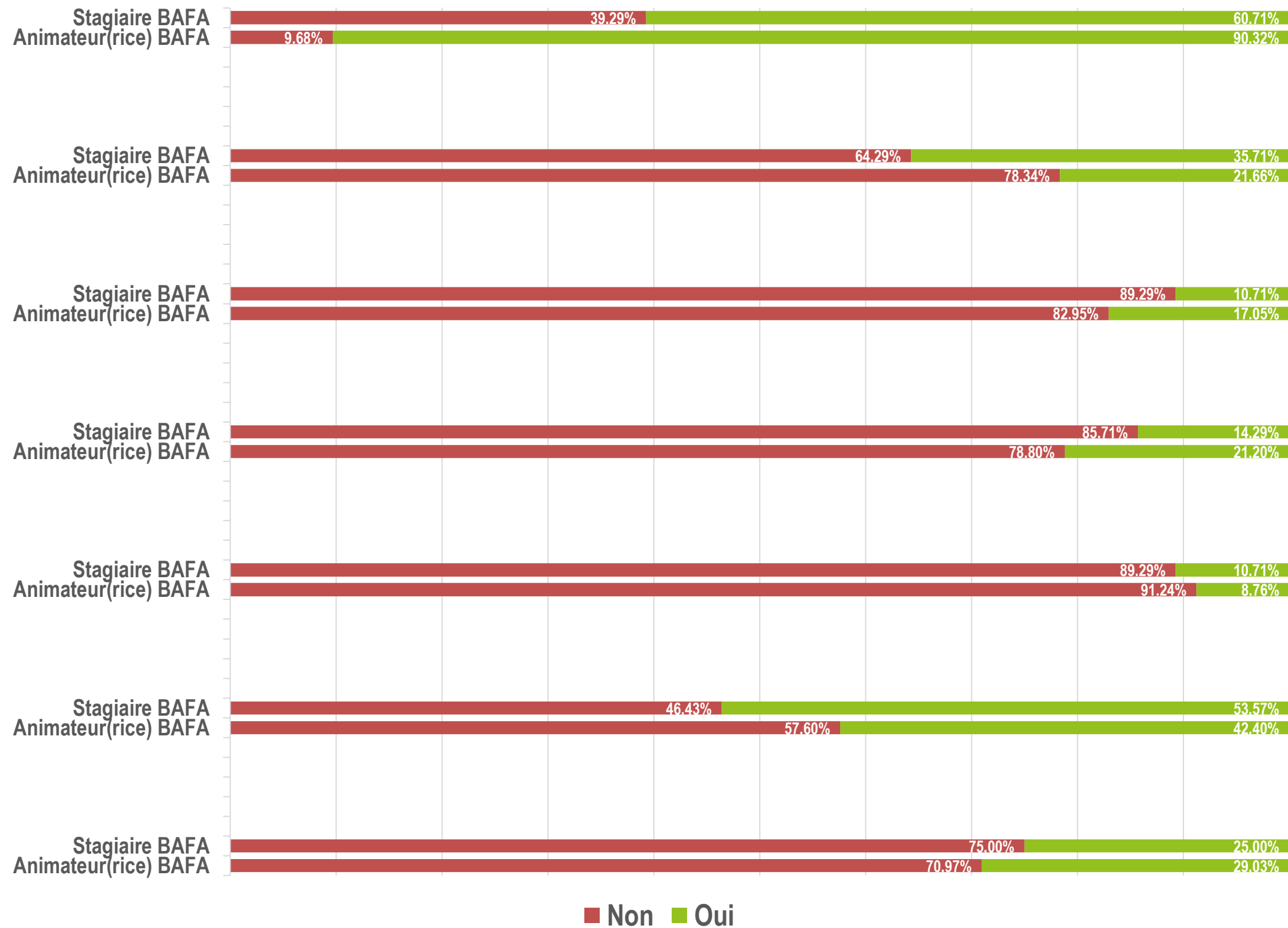
Un financement pour la formation BAFA

Informations sur les débouchés et les passerelles possibles



L'analyse par âge montre que les plus jeunes expriment une attente forte en matière de financement de la formation, ce qui reflète leurs contraintes économiques et leur volonté d'accéder au métier sans charge financière trop lourde. Les 18-25 ans et les plus de 25 ans insistent davantage sur les rémunérations et les horaires, probablement en raison de leur insertion progressive dans la vie active ou de responsabilités personnelles croissantes.

Comparaison entre animateur(rice)s BAFA et stagiaires BAFA (%)



La comparaison entre stagiaires et animateurs révèle des priorités différentes. Les stagiaires mettent davantage l'accent sur le financement du BAFA et sur la possibilité de développer leurs compétences, traduisant une logique d'entrée dans le parcours.

Les animateurs en poste, eux, soulignent en premier lieu les rémunérations et les conditions de travail, reflétant leurs préoccupations quotidiennes liées à l'exercice durable de la fonction.

Comparaison selon le type de contrat (%)



Une meilleure rémunération ou compensation

Des horaires plus souples ou adaptés

Un meilleur encadrement et un accompagnement par la direction ou les formateur(rice)s

Meilleures conditions matérielles

Une accessibilité facilitée à la structure (transports, proximité, etc.)

Un financement pour la formation BAFA

Informations sur les débouchés et les passerelles possibles



Enfin, l'analyse par type de contrat montre que ceux en CEE expriment une attente particulièrement forte sur la rémunération, probablement en lien avec le caractère précaire et faiblement rémunéré de ce dispositif. Les répondants en CDD et CDI valorisent également la rémunération, mais se distinguent par une sensibilité plus marquée aux horaires et aux conditions matérielles.

Cela traduit l'idée que plus la stabilité contractuelle est grande, plus les attentes se déplacent vers l'amélioration qualitative des conditions d'exercice.



ORS • CREA I
NORMANDIE

CENTRE RESSOURCES SANTÉ, VULNÉRABILITÉS
& POLITIQUE DE LA VILLE

Pistes d'actions

Clarification des attendus quant au volontariat

- > Lever les ambiguïtés sur le volontariat et la professionnalisation

Communication

- > Créer des supports (vidéos...) pour valoriser la mission d'animateur

Formation

- > Redonner au BAFA son aspect « animation volontaire »
- > Aborder la question de l'inclusion des enfants en situation de handicap plus tôt dans la formation
- > Imaginer un BAFD + : meilleure reconnaissance du brevet et de l'expérience « professionnelle » acquise

Travail en réseau

- > Coordination départementale entre organismes de formation et structures d'animation : se rencontrer, partager les problématiques, imaginer des temps de formation communs
- > Bourse d'offres/demandes d'emploi





ACADÉMIE
DE NORMANDIE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**ORS • CREAI
NORMANDIE**

CENTRE RESSOURCES SANTÉ, VULNÉRABILITÉS
& POLITIQUE DE LA VILLE

Directrice de la publication

Françoise AUMONT, Présidente

Rédaction et conception

Christelle MOULIE, Directrice technique et pédagogique

Guillaume GOUJARD, Chargé de missions éducation et jeunesse

Merci à la DRAJES Normandie pour sa confiance, ainsi que l'ensemble des participants à l'étude pour leur implication et la richesse de leurs contributions.