

ENQUÊTE 2025

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

SYNTHESE



CONTEXTE

Dans un contexte national marqué par des difficultés persistantes de recrutement dans l'animation volontaire, la situation en Normandie s'inscrit dans une dynamique contrastée : après une forte baisse observée depuis 2019, la délivrance des brevets de l'animation volontaire connaît une reprise en 2023, tandis que les besoins de recrutement restent élevés en 2024. C'est dans ce contexte que la DRAJES Normandie, avec l'appui de l'ORS-CREAI Normandie, a engagé une étude sur le recrutement dans la filière de l'animation volontaire en Normandie.

MÉTHODOLOGIE



POINT DE VUE DES ORGANISEURS

DES ENTRETIENS EXPLORATOIRES SEMI-DIRECTIFS (AVRIL - MAI 2025)

4

auprès des organisateurs de Seine-Maritime et de l'Orne, afin de mieux comprendre le fonctionnement des structures, l'organisation des activités et les difficultés rencontrées, notamment pour mobiliser et renouveler les animateurs volontaires.

DES GROUPES DE DISCUSSION (AVRIL - MAI 2025)

2

auprès des organisateurs de l'Eure et du Calvados, pour approfondir les échanges sur les pratiques, les contraintes rencontrées et les besoins.

UN QUESTIONNAIRE EN LIGNE (AVRIL 2024 - MAI 2025)

113

réponses des organisateurs de Normandie, a permis de recueillir des informations sur le profil des structures, la composition des équipes, les modalités de mobilisation des animateurs et les besoins à venir.

OBJECTIFS

- Identifier les principaux obstacles rencontrés lors du recrutement dans la filière de l'animation.
- Comprendre les attentes et les motivations des candidats potentiels ainsi que celles des organisateurs (directeurs, employeurs, formateurs BAFA et BAFD).
- Explorer les perceptions et les expériences des animateurs déjà en activité pour mieux cerner les défis du secteur.



POINT DE VUE DES STAGIAIRES ET ANIMATEURS BAFA

UN QUESTIONNAIRE EN LIGNE (AVRIL 2025 - JUIN 2025)

245

réponses exploitables des stagiaires et animateurs BAFA de Normandie, dont une faible proportion de stagiaires (11 %). Ces données permettent de mieux comprendre leurs parcours, leurs motivations, leur perception de la mission d'animateur, leurs conditions d'exercice et l'attractivité de la fonction.



Cette approche mixte permet de croiser les regards des organisateurs et des stagiaires et animateurs BAFA de Normandie.

Les résultats proposés doivent être lus comme des indicateurs de tendances et de perceptions, et non comme une photographie statistiquement représentative de l'ensemble du secteur.

UNE PROBLÉMATIQUE DE RECRUTEMENT EN NORMANDIE



POINT DE VUE DES ORGANISATEURS

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

65%

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 l'enfance. Les besoins portent majoritairement sur des animateurs volontaires, signe que les structures s'appuient largement sur ce vivier.

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Le recrutement repose majoritairement sur des réseaux informels et locaux (bouche-à-oreille, réseaux de proximité), en particulier dans les associations, tandis que les collectivités mobilisent davantage des canaux institutionnels (France Travail, listes d'aptitude), sans pour autant délaisser les autres modes de diffusion.

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DES ENTRETIENS EXPLORATOIRES ET DES GROUPES DE DISCUSSION

Les échanges avec les organisateurs font ressortir un ressenti partagé de difficultés de recrutement et de fidélisation, en particulier pour les titulaires du BAFA et, dans une moindre mesure, du BAFD. Ces tensions sont surtout évoquées pour le périscolaire et les séjours d'été. Selon les personnes rencontrées, le recrutement serait fortement contraint par les conditions d'exercice (temps partiels morcelés, faibles volumes horaires, niveaux de rémunération jugés peu attractifs) ainsi que par des freins territoriaux (mobilité, ruralité, saisonnalité).

Les organisateurs soulignent également une méconnaissance persistante de l'animation volontaire et de la mission d'animateur, ainsi que des difficultés d'accès à la formation, perçues comme coûteuses et administrativement complexes. Les parcours sont décrits comme peu lisibles, avec un manque de continuité entre BAFA/BAFD et formations professionnelles, et une reconnaissance jugée insuffisante des expériences acquises.

LES PRATIQUES MISES EN PLACE POUR ÊTRE ATTRACTIF

Les structures s'appuient surtout sur des leviers immatériels (reconnaissance, formation, accompagnement), les améliorations des conditions matérielles restant peu mobilisées.

LES DIFFICULTÉS POUR STABILISER LES ÉQUIPES

27%

des structures déclarent avoir des difficultés pour stabiliser les équipes, principalement les associations locales. Celles-ci s'expliquent surtout par la précarité des contrats, les faibles volumes horaires et rémunérations, ainsi que le recours fréquent aux étudiants, générant un fort turn-over. Les collectivités évoquent également une faible attractivité des postes et des contraintes d'organisation.

Source : enquête quantitative auprès des organisateurs, exploitation : DRAJES Normandie, 2025

Enfin, d'après les organisateurs, l'attractivité du secteur reposeraient avant tout sur des leviers immatériels (sens, valeurs, reconnaissance, projet éducatif), parfois soutenus par des actions locales de fidélisation. Toutefois, ils estiment que la faible structuration des parcours et les contraintes budgétaires limitent fortement la capacité des structures à sécuriser et stabiliser durablement les équipes.



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



participant(e) d'un groupe de discussion

Source : enquête qualitative auprès des organisateurs, exploitation : ORS-CREAI Normandie, 2025

UNE PROBLÉMATIQUE DE RECRUTEMENT EN NORMANDIE

POINT DE VUE DES ANIMATEURS ET STAGIAIRES BAFA



LES PRINCIPALES SOURCES DE SATISFACTIONS ET DE MOTIVATIONS

Les motivations à s'engager dans l'animation restent avant tout vocationnelles. L'envie de travailler auprès d'enfants et de jeunes constitue de loin le premier moteur, devant le souhait d'être utile ou de développer des compétences. Les logiques plus utilitaires (financer ses études, emploi saisonnier) apparaissent secondaires, même si elles sont davantage présentes chez les plus jeunes. **L'animation est ainsi largement perçue comme une expérience humaine et formatrice, porteuse de valeurs éducatives et sociales**

LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DU PARCOURS D'ANIMATEUR BAFA

61%

des stagiaires BAFA déclarent envisager une évolution de parcours, contre 35 % des animateurs en poste, ce qui confirme que le BAFA est perçu comme une étape de transition vers une professionnalisation, un tremplin vers d'autres parcours. **La trajectoire la plus citée est l'accès au Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS), suivie par le BAFD et, plus largement, par d'autres métiers de l'éducation et de l'animation.**

PERCEPTION DE LA FONCTION D'ANIMATEUR BAFA

3,42/5

de moyenne globale de satisfaction pour l'ensemble des répondants. L'analyse des différents indicateurs met en évidence un niveau de satisfaction globalement intermédiaire, marqué par de forts contrastes selon l'âge, le statut et l'ancienneté dans l'animation. **Les points les mieux évalués concernent la mobilité/accessibilité des structures et l'encadrement, qui apparaissent comme de véritables appuis au maintien dans l'engagement. À l'inverse, la rémunération constitue le principal facteur d'insatisfaction, tandis que la fatigue, les conditions horaires et la reconnaissance font l'objet d'appréciations plus mitigées.**

De façon récurrente, **les stagiaires et les plus jeunes portent un regard plus positif**, tandis que **les animateurs en poste, les plus âgés et les personnes inscrites dans la durée expriment une perception plus critique**. Ce décalage suggère un effet de l'expérience avec une montée des attentes et une sensibilité accrue aux contraintes matérielles, organisationnelles et financières au fil du temps. **Les résultats laissent ainsi apparaître une tension entre l'attractivité initiale de l'engagement et les difficultés à l'inscrire durablement**, en particulier en raison des conditions d'exercice et de la faible reconnaissance, notamment financière.

LES FACTEURS D'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION D'ANIMATEUR BAFA

la rémunération est le principal levier d'attractivité de la fonction d'animateur BAFA. Elle traduit une attente forte de reconnaissance financière face à un engagement jugé exigeant. **Le financement de la formation BAFA arrive en second**, en particulier chez les plus jeunes et les stagiaires, confirmant que le coût d'accès constitue un frein important. Les horaires et les conditions matérielles jouent un rôle complémentaire, renvoyant surtout à la qualité des conditions d'exercice et à la conciliation avec les autres temps de vie. À l'inverse, **l'encadrement, l'accessibilité et l'information sur les débouchés apparaissent moins déterminants dans le choix d'entrer ou de rester dans la fonction.**

Les priorités varient selon les profils : les stagiaires et les plus jeunes insistent sur l'accès à la formation, tandis que **les animateurs en poste, notamment en CDD, CDI et surtout en Contrat d'engagement éducatif (CEE)**, bien que le CEE soit spécifique aux fonctions d'animation ou de direction occasionnelles, **mettent davantage en avant la question salariale et les conditions de travail**.

Source : enquête quantitative auprès des stagiaires et animateurs BAFA,
exploitation : ORS-CREAI Normandie, 2025

LES PISTES D'ACTIONS ET PROPOSITIONS CONCRÈTES



Parmi les quatre propositions présentées ci-dessous, certaines ne relèvent pas directement des compétences de la DRAJES et des SDJES, tandis que d'autres s'inscrivent pleinement dans leur champ d'intervention.

CLARIFIER LES ATTENDUS QUANT AU VOLONTARIAT

Lever les ambiguïtés entre l'animation volontaire et la professionnalisation pour rendre les parcours plus lisibles, plus cohérents et mieux compris par les jeunes comme par les structures.

DÉVELOPPER ET RENFORCER LE TRAVAIL EN RÉSEAU ET LA COORDINATION TERRITORIALE

Mise en place ou renforcement d'une coordination départementale entre organismes de formation et structures d'animation qui permettrait de partager les constats et les difficultés, d'imaginer des temps de formation mutualisés, et de fluidifier la rencontre entre l'offre et la demande d'animation, notamment via la mise en place ou le renforcement d'une bourse d'offres et de demandes d'emploi.

RENFORCER LA COMMUNICATION ET LA VALORISATION DE LA FONCTION

Produire des supports adaptés (vidéos, témoignages, campagnes ciblées, etc.) afin de renforcer l'attractivité du BAFA et du BAFD, en particulier auprès des jeunes qui hésitent à s'engager ou qui méconnaissent les réalités de la fonction.

FAIRE ÉVOLUER LES CONTENUS ET LES PARCOURS DE FORMATION

Redonner au BAFA son identité d'« animation volontaire », en clarifiant son rôle comme première expérience d'engagement et de responsabilisation.

Aborder plus tôt dans la formation la question de l'inclusion, notamment l'accueil des enfants en situation de handicap, afin de mieux préparer les animateurs aux réalités du terrain.

Imaginer une évolution du BAFD de type « BAFD + », visant à mieux reconnaître l'expérience acquise et à renforcer sa valeur dans les parcours professionnels, notamment vers des fonctions d'encadrement ou de coordination.

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.



Délégation régionale académique
à la jeunesse, à l'engagement
et aux sports



SCANNEZ
POUR ACCÉDER À
L'ÉTUDE COMPLÈTE