

ÉTUDE SUR L'EMPLOI DES « MAÎTRES-NAGEURS SAUVETEURS » ET DES BESOINS DES EMPLOYEURS DE LA FILIÈRE AQUATIQUE

MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

COPIL Etats Généraux de la filière aquatique
21 mai 2025

RAPPORT INTERMEDIAIRE
DOCUMENT PROVISOIRE



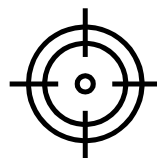
MINISTÈRE
DES SPORTS,
DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



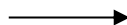
1

INTRODUCTION



UNE GRANDE ENQUÊTE SUR LES BESOINS DES EMPLOYEURS DE LA FILIÈRE AQUATIQUE

La volonté d'initier une étude
quantitative et qualitative des
emplois et des besoins des
employeurs de la filière



■ Une série d'entretiens qualitatifs

Les enjeux de l'emploi dans la filière

La perception des difficultés

■ Une enquête auprès des professionnels

Les profils des professionnels dans la filière

Les activités et les missions occupées

Les besoins en compétences et la formation

■ Une enquête auprès des employeurs

Les dynamiques d'emplois dans le secteur

Les perspectives de recrutement à moyen terme

La stratégie des employeurs dans le recrutement de
leurs professionnels et les outils exploités

■ Recommandations opérationnelles

LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

**4 questions auxquelles se
sont attachées à répondre
les 2 enquêtes**



- 1** Quels sont les profils types des MNS ?
- 2** Quels sont les moyens et les difficultés de recrutement des employeurs de la filière ?
- 3** Quels sont les besoins des employeurs en termes d'emploi et les perspectives de recrutement ?
- 4** Quels sont les besoins d'évolution des compétences des professionnels ? Et les parcours d'évolution

SYNTHÈSE DU PROFIL DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE DES PROFESSIONNELS



Total des répondants : 1515

Réponses exploitables : **1447**



Couverture territoriale

Répartition des répondants selon le statut juridique :

Titulaires d'un diplôme
mais n'exerçant plus dans
la filière

1%

12 répondants



En formation dans la
filière

24%

354 répondants



Actifs

75%

1081 répondants



Morbihan

3% des répondants

Loire-Atlantique

4% des répondants

Gironde

4% des répondants

Haute-Garonne

3% des répondants

Alpes-Maritimes

3% des répondants

Bouches-du-Rhône

3% des répondants

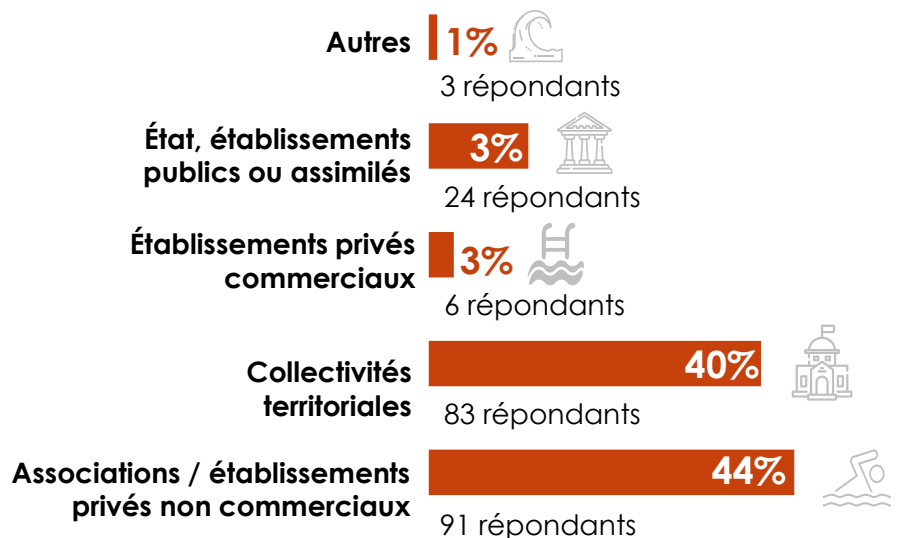
SYNTHÈSE DU PROFIL DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE DES EMPLOYEURS



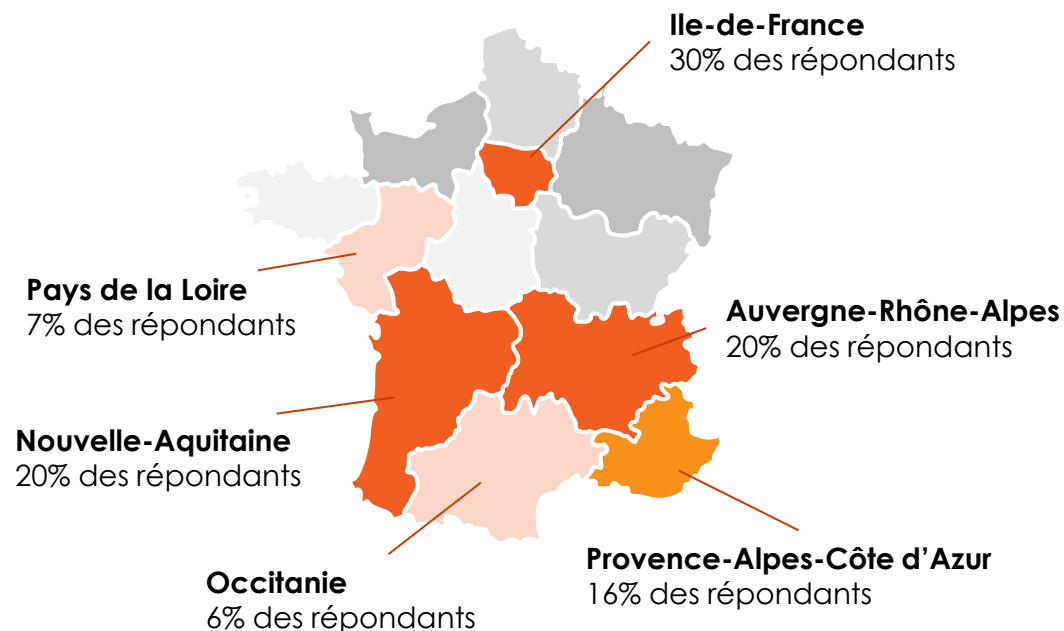
Total des répondants : 219

Réponses exploitables : **207**

Répartition des répondants selon le statut juridique :



Couverture territoriale

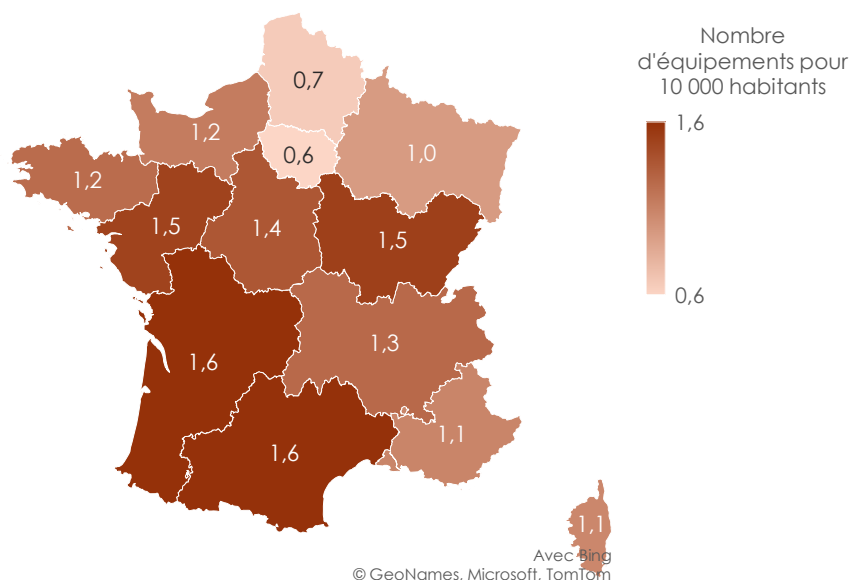


QUELQUES DONNÉES QUANTITATIVES DE CADRAGE SUR LES ÉQUIPEMENTS ET SITES DE PRATIQUE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

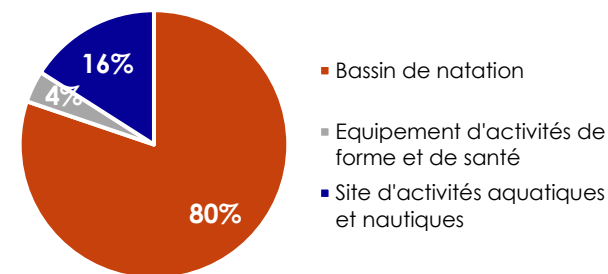
7 793

Bassins et sites d'activité aquatiques et nautiques recensés en 2024 (RES) – Plus de 6 650 installations différentes

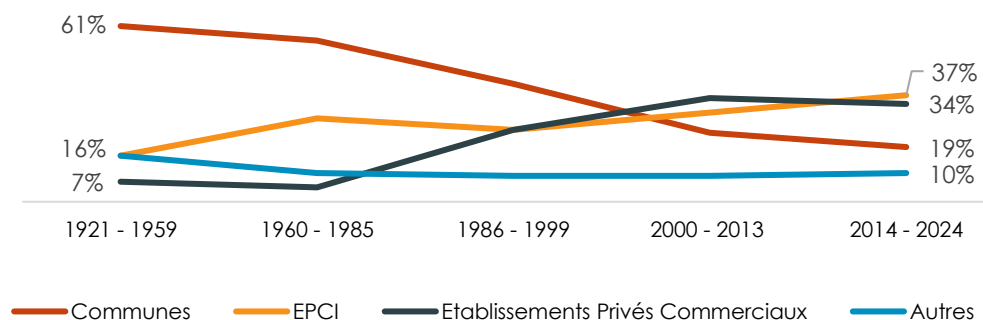
Répartition des équipements et sites en fonction du taux d'équipements pour 10 000 habitants



Répartition des équipements aquatiques



Evolution des types de gestionnaires par tranches d'années de mise en service des équipements



FOCUS QUANTITATIF SUR LES DÉTENTEURS D'UNE CARTE PROFESSIONNELLE DU MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

25 800

titulaires actifs d'une carte professionnelle en 2024

32 %

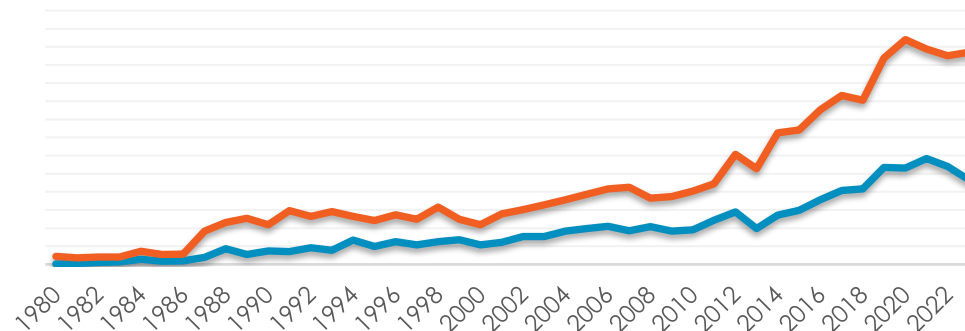
Des titulaires d'une carte professionnelle **sont des femmes**

27 %

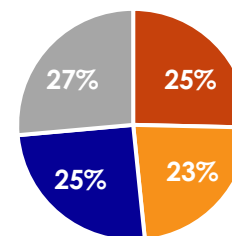
Des titulaires d'une carte professionnelle **ont plus de 45 ans**

Nombre de diplômés entre 1980 et 2023

Hommes
Femmes



Répartition des titulaires d'une carte professionnelle par années d'obtention



- diplômes obtenus il y a moins de 5 ans (2020 - 2024)
- Diplômes obtenus il y a entre 6 et 10 ans (2015 - 2019)
- Diplômes obtenus il y a entre 11 et 20 ans (2005 - 2014)
- Diplômes obtenus il y a plus de 21 ans (2004 et avant)



2

QUELS SONT LES PROFILS TYPES DES MNS ?

01 / PAS DE PROFILS-TYPE MAIS UNE EXTRÊME DIVERSITÉ DE SITUATIONS

→ Il n'existe pas de profil type de maître-nageur sauveteur : les parcours, les statuts, les missions et les contextes d'exercice sont extrêmement variés.

Place de l'activité dans la filière aquatique

Activité principale : 74%
Activité secondaire : 15%
Activité saisonnière : 11%

Ces trois statuts pouvant eux-mêmes s'entrecroiser.

Statut d'emploi, type(s) d'employeur(s)

État ou établissement public : 3%
Association loi 1901 : 17%
Collectivité territoriale : 57%
Entreprise privée commerciale : 20%
Entrepreneur individuel : 1%

Un seul employeur : 71%
Plusieurs employeurs : 29%

Lieu et contexte d'exercice de l'activité

- Établissements aquatiques (82%)
- Établissements de vacances et de tourisme (4%)
- Établissements de forme & bien-être (5%)
- Espaces de baignade aménagés ou littoral (9%)

Projet personnel et projections professionnelles

Des projections et des attentes concernant la construction de leur parcours professionnel très diversifiées et propres à chaque situation individuelle.

→ La grande diversité des parcours, des emplois et des missions a complexifié le traitement de l'enquête avec des réponses très hétérogènes selon les questions.

02 / SI ON TENTE DE CATÉGORISER : 6 GRANDS PROFILS RESSORTENT DE L'ENQUÊTE



LE SAISONNIER PONCTUEL

Issu d'un autre domaine de formation, il exerce comme MNS de manière ponctuelle, souvent pendant ses études. C'est une activité temporaire, opportuniste, sans volonté de s'inscrire dans la durée.



LE SAISONNIER EN DEVENIR

En cours de formation dans la filière aquatique, il commence par des saisons qui constituent souvent une première immersion professionnelle, prélude à une carrière pérenne dans le secteur.



LE SAISONNIER RÉCURRENT

Il revient chaque été par passion ou pour compléter ses revenus. Engagé dans une logique de service ou d'ancrage territorial, il reste en dehors d'un engagement professionnel à l'année dans la filière aquatique et travaille dans l'enseignement, le domaine sportif ou d'autres domaines pour avoir l'été de libre.



LE PROFESSIONNEL À TEMPS PLEIN

Actif toute l'année dans la filière aquatique, il peut évoluer dans des structures publiques, privées ou associatives. Son parcours est souvent construit dans la durée, avec un fort ancrage métier.



LE PROFESSIONNEL MULTI-ACTIF

Il compose un temps plein en diversifiant ses activités dans la filière aquatique, le sport et l'animation. Il cherche à maîtriser son emploi du temps (parfois subi) et à choisir ses missions (délaisant certaines activités moins attractives). **L'auto-entrepreneuriat** est un statut privilégié par ces profils.



L'INTERVENANT À ACTIVITÉ SECONDAIRE

MNS en complément d'un autre emploi, souvent dans le secteur sportif ou l'animation (mais pas exclusivement). Il intervient en club sur des horaires marginaux (soirées, week-ends), par passion ou par engagement associatif.

AU REGARD DE L'ENQUÊTE, LES PROPORTIONS POURRAIENT ÊTRE LES SUIVANTES :



LE SAISONNIER PONCTUEL

Issu d'un autre champ de formation, il exerce comme maître-nageur ponctuelle, souvent pendant quelques semaines. C'est une activité temporaire et opportuniste, sans volonté de s'inscrire dans la durée.

40%



LE SAISONNIER EN DEVENIR

En cours de formation dans la filière aquatique, il compose ses saisons qui constituent souvent une première immersion professionnelle, pour ensuite avoir une carrière pérenne dans le secteur.

40%



LE SAISONNIER RÉCURRENT

Il revient chaque année pour compléter ses revenus ou pour exercer dans une logique de service ou d'accompagnement. Hors d'un engagement professionnel à l'année dans la filière aquatique et travaille dans l'enseignement, le domaine sportif ou d'autres domaines pour avoir l'été de libre.

20%



LE PROFESSIONNEL À TEMPS PLEIN

Actif toute l'année dans la filière aquatique, il peut évoluer dans les structures publiques, privées ou associatives. Son parcours est souvent construit sur la durée, avec un fort ancrage métier.

55%



LE PROFESSIONNEL MULTI-ACTIF

Il compose un temps plein en diversifiant ses activités dans la filière aquatique, le sport et l'animation. Il cherche à concilier son emploi du temps (par exemple) et à choisir ses missions (délaissant certaines activités moins attractives). **L'auto-entrepreneuriat** est un statut privilégié par ces profils.

30%



L'INTERVENANT À ACTIVITÉ SECONDAIRE

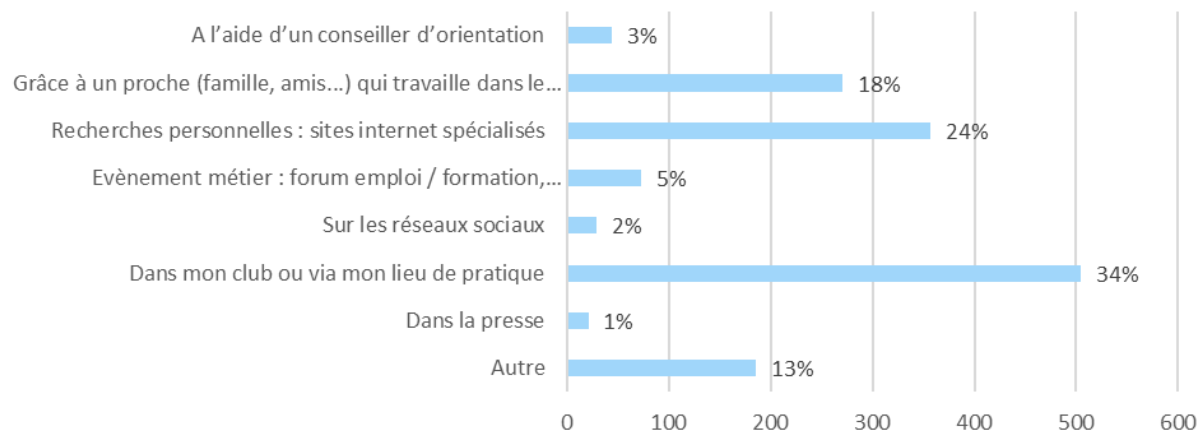
MNS en complément d'un autre emploi, souvent dans le secteur du sport ou l'animation (mais pas exclusivement). Il intervient en club sur des horaires non conventionnels (soirées, week-ends), par passion ou par engagement associatif.

15%

03 / UN POINT COMMUN À L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER : LA NATATION

→ L'orientation vers le secteur passe en premier lieu par les clubs sportifs et l'attrait pour la natation :

Moyens utilisés pour se renseigner sur les métiers de la filière aquatique et les parcours de formation ou d'accès possible pour ces métiers (1085 répondants)



Les répondants pouvaient choisir plusieurs réponses.

- Le club et le lieu de pratique sont le principal levier d'information sur les métiers de la filière aquatique et leurs voies d'accès (34%), suivi des recherches personnelles et de la cooptation par des proches travaillant déjà dans le secteur.
- À l'inverse, les évènements métiers (5%) ou les prescripteurs d'orientation (3%) semblent jouer un rôle mineur.

→ Le goût de la natation est confirmé dans la réponse à la question « qu'aimez-vous le plus dans votre métier ? » pour laquelle la passion de la natation arrive dans les trois premiers items.

04 / UN LIEN TRÈS FORT AVEC LE SECTEUR SPORTIF ET L'ANIMATION

→ Parmi les professionnels ayant répondu à l'enquête, qu'ils soient permanents ou saisonniers, les liens avec le secteur du sport et de l'animation sont très forts :

- **48% des professionnels en exercice, soit près d'1 professionnel sur 2, disposent d'une qualification dans le champ sportif en dehors de la filière aquatique** (essentiellement une licence STAPS ou un BPJEPS d'autres spécialités comme le BPJEPS APT)
- **56% des répondants exerçant dans la filière aquatique au titre d'une activité secondaire ont leur activité principale dans l'encadrement sportif.**
- **54% des saisonniers ayant répondu à l'enquête exercent, le reste de l'année, dans le secteur sportif ou l'animation.**

→ De fait, les contraintes des métiers de la filière aquatique (horaires de travail, salaires, perspectives d'évolution...) sont partagées par le secteur sportif et l'animation et, lorsque les professionnels envisagent de quitter le secteur, ils quittent aussi bien la filière aquatique que le secteur sportif ou l'animation (seuls 20% des professionnels envisageant de quitter la filière aquatique envisagent de travailler dans le secteur sportif).

05 / DES PROFESSIONNELS RELATIVEMENT FIDÈLES UNE FOIS EN POSTE

→ **Plus de 8 professionnels sur 10 envisagent de poursuivre l'exercice du métier dans les prochaines années**, qu'il s'agisse de permanents ou de saisonniers la proportion est la même.

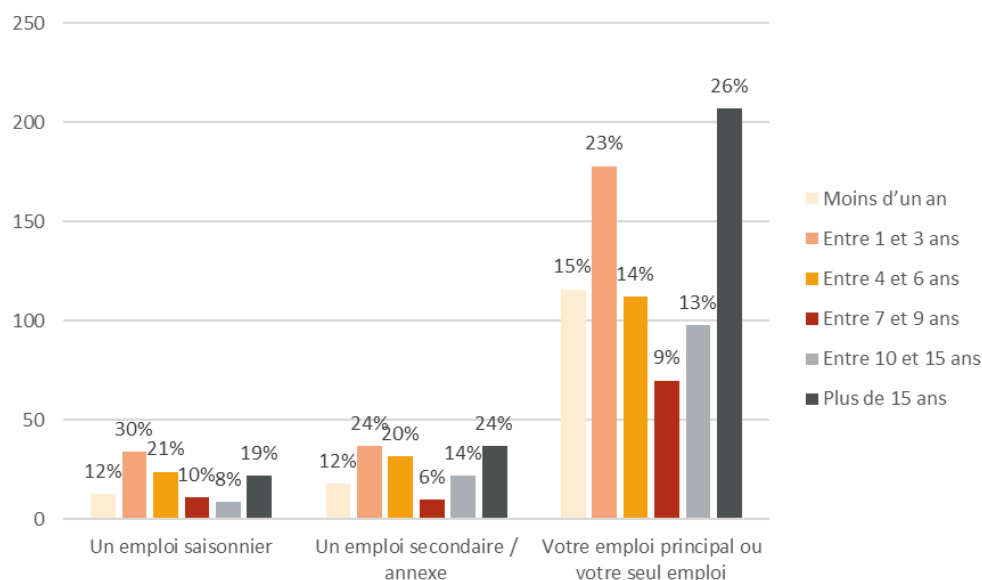
→ **De fait les durées d'ancienneté moyenne dans les postes sont relativement élevées :**

- **La durée d'ancienneté moyenne dans la filière est de 19 ans** pour l'ensemble des répondants
- **60% des répondants exercent le même poste depuis plus de 3 ans** et 25% des répondants l'exercent depuis plus de 15 ans

→ **En cas de réorientation, les principaux facteurs ayant conduit à la décision de quitter le secteur sont les suivants :**

- **Rémunération insuffisante (28%)**
- **Conditions de travail trop contraignantes (18%)**
- **Absence de perspectives d'évolution (18%)**

Durée d'exercice du poste actuel selon la nature de l'emploi (1052 répondants)



QUELQUES QUESTIONS ET SUJETS ÉMERGENTS

Quel rôle peuvent jouer les nouvelles formes d'emploi dans le renforcement de l'attractivité et du développement de l'emploi dans la filière ?

Comment mieux identifier et suivre les parcours professionnels, en particulier ceux des titulaires du BNSSA, pour affiner la connaissance de l'emploi dans le secteur ?

Comment mobiliser les clubs fédéraux pour renforcer l'attractivité des métiers et construire des passerelles vers les employeurs du territoire ?



3

——— QUELS SONT LES MOYENS ET LES
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES
EMPLOYEURS DE LA FILIÈRE ?

01 / DES TENSIONS ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT QUI TOUCHENT L'ENSEMBLE DES EMPLOYEURS DE LA FILIÈRE

→ ...Des tensions fortement ressenties par 7 employeurs sur 10 et qui concernent tous les types de structures

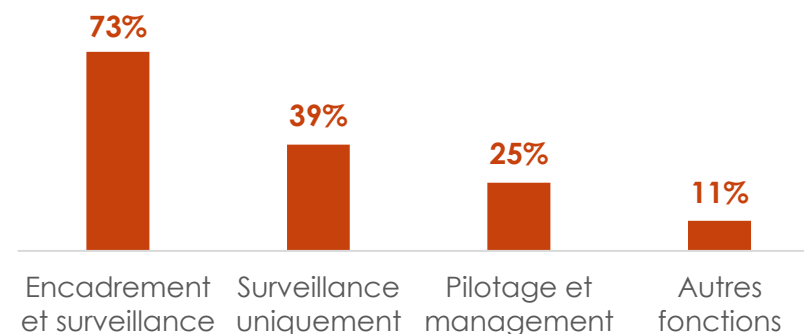
→ Les emplois concernant les missions d'encadrement et de surveillance sont ceux où les difficultés de recrutement sont les plus marquées :

- Une note moyenne de 7,9 sur 10 sur leurs difficultés de recrutement pour les postes d'encadrement et de surveillance, contre 6,1 en moyenne pour les missions de surveillance uniquement
- Ce sont les employeurs de plus de 10 ETP qui évoquent le plus de difficultés sur ce profil (85% vs 74% pour les moins de 5 ETP) et ceux situés sur le littoral (77% vs 61%)

Employeurs qui déclarent rencontrer des difficultés de recrutement



Part des employeurs déclarant rencontrer de fortes difficultés de recrutement par type de poste
(note de 8 ou plus sur une échelle de 1 - légères difficultés - à 10 - très difficiles)



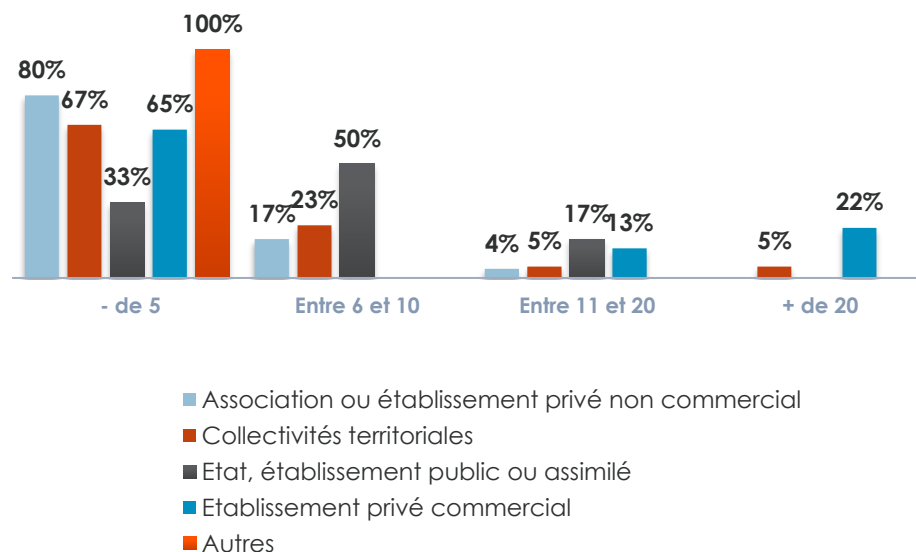
02 / LES ASSOCIATIONS ET LES COLLECTIVITÉS SONT CELLES QUI SOUFFRENT LE PLUS DU MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DE LEURS OFFRES D'EMPLOI

→ 3 freins majeurs évoqués par les employeurs dans les difficultés de recrutement :

- Une incapacité à répondre aux attentes des professionnels, en matière de rémunération (46%), avec des professionnels en position de force pour négocier
- Un faible nombre de candidats qui postulent (44%), avec des profils plus éloignés des attentes des employeurs
- Des conditions de travail (37%), avec un décalage de plus en plus marqué avec l'évolution du rapport au travail des nouvelles générations

→ La majorité des offres d'emploi liées à l'encadrement ou à la surveillance d'activités aquatiques (plus de 70%) reçoivent moins de 5 candidatures par poste

Nombre de candidatures reçues en moyenne sur les dernières offres d'emploi par profil de structure



03 / DES EFFORTS DE STRUCTURATION, MAIS UN SOURCING DE NOUVEAUX CANDIDATS RELATIVEMENT CLASSIQUES, AVEC UN RÉEL MARCHÉ CACHÉ

→ Un niveau de structuration perçu inégal selon le type d'employeur :

- Des niveaux de structuration plus importants pour les collectivités et établissements privés (note de 7 en moyenne) que pour les associations (5,8)
- Des recrutements souvent effectués dans l'urgence (moins de 3 mois avant la prise de poste)

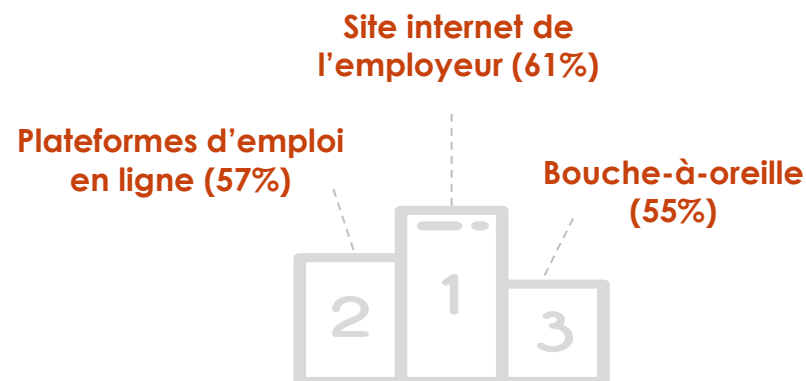
Note moyenne sur le niveau de structuration et outillage du process de recrutement



→ Des canaux de diffusion relativement classiques pour diffuser les offres d'emploi avec un « marché caché » qui repose sur le bouche-à-oreille

- Des niveaux de structuration plus importants pour les collectivités et établissements privés (note de 7 en moyenne) que pour les associations (5,8)
- Les tensions de recrutement ne semblent pas avoir influé en profondeur et changer de façon notable les process et pratiques de recrutement
- Pour les salariés, l'informel est très présent : 33% passent par le bouche-à-oreille et 25% par candidature spontanée dans leur recherche d'emploi

TOP 3 des canaux de diffusion des employeurs



04 / DES EMPLOYEURS QUI NE CHERCHENT PAS , POUR AUTANT, À GAGNER EN ATTRACTIVITÉ, MALGRÉ L'IMPACT DES MESURES MISES EN PLACE

→ La moitié des employeurs ont cherché à ajuster leur organisation et les missions face aux difficultés de recrutement

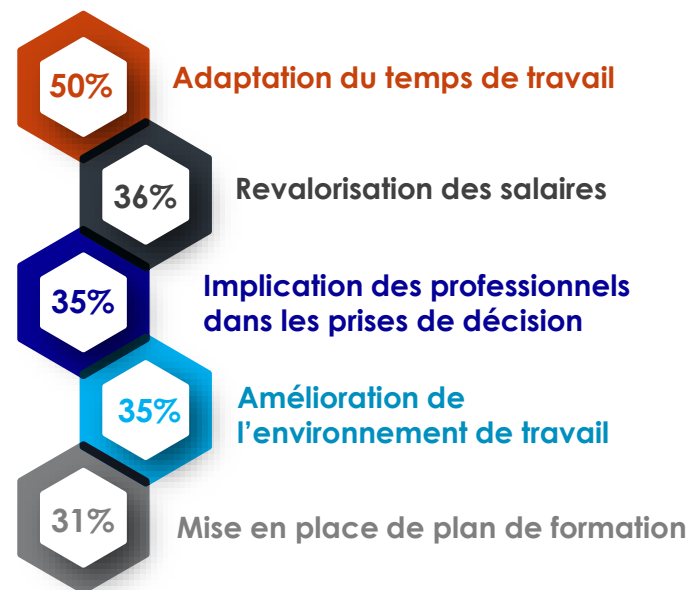
- Une stratégie d'adaptation qui conduit à une diminution de l'offre (41%) ou une nouvelle répartition des missions (43%)

→ Plus d'un employeur sur 2 (51%) déclare recruter dans l'urgence (hormis pour les établissements privés commerciaux)

→ Seulement 52% des employeurs ont mis en place des dispositions particulières pour attirer / fidéliser les professionnels :

- 41 % des employeurs estiment que la mise en place de dispositifs spécifiques a permis d'améliorer la fidélisation et l'attractivité
- Il est toutefois difficile d'évaluer l'impact de ces nouvelles pratiques de recrutement avec des tensions qui restent vives et masquent les gains éventuellement obtenus de façon ponctuelle
- Le principal frein est le manque de moyens financiers pour ceux qui n'engagent aucune mesure

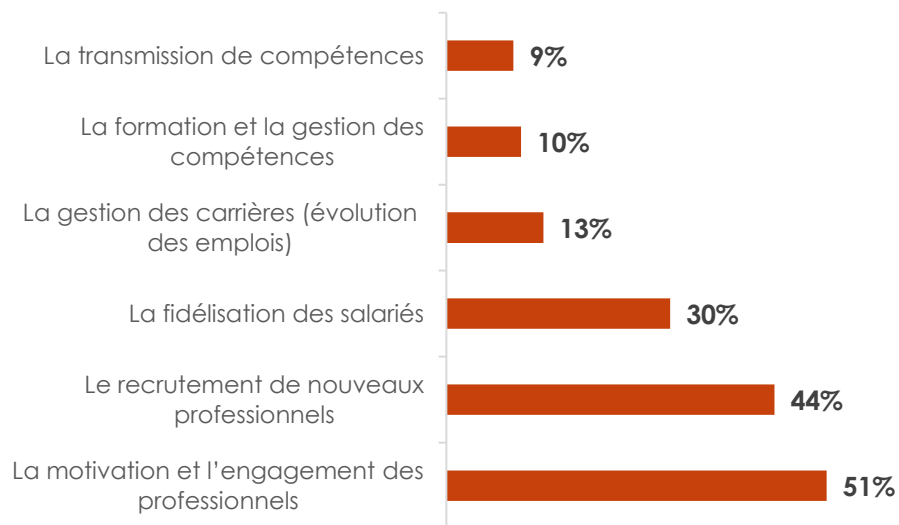
TOP 5 des mesures mises en œuvre par les employeurs ayant engagé des actions pour améliorer leur attractivité ou la fidélisation



05 / LE RECRUTEMENT ET LA FIDÉLISATION AU CŒUR DES ENJEUX RH DES EMPLOYEURS, CONFRONTÉS À DES RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES

→ La motivation et l'engagement des professionnels constituent le principal défi RH pour la majorité des employeurs, devant le recrutement

Les principales difficultés RH évoquées par les employeurs



→ Entre contraintes budgétaires et évolution des attentes des nouveaux collaborateurs, les politiques RH des employeurs sont de plus en plus challengées

Les principaux facteurs de mutation impactant les politiques RH



QUELQUES QUESTIONS ET SUJETS ÉMERGENTS

Comment renforcer l'attractivité des postes en mobilisant une dynamique collective entre employeurs et en élargissant le sourcing à d'autres filières comme le sport ou le tourisme ?

Comment accompagner les employeurs à mailler plus étroitement les liens entre la stratégie RH, le recrutement, l'attractivité des postes et la fidélisation des professionnels ?

Est-il possible de s'orienter vers davantage de mutualisation sur les outils et bonnes pratiques (recrutement, organisation des activités, qualité de vie au travail...) pour lever les freins au recrutement ?



4

--- QUELS SONT LES BESOINS DES EMPLOYEURS ?

01 / UN VOLUME D'EMPLOI QUI A AUGMENTÉ DE 30% EN 3 ANS ET QUI CONCERNE TOUS LES TYPES D'EMPLOYEURS PUBLICS COMME PRIVÉS

→ En moyenne, les effectifs déclarés de permanents ont augmenté de 30% entre 2022 et 2024 nécessitant des besoins de recrutements...

- **60% des employeurs déclarent un accroissement de leurs effectifs**, contre 14% qui déclarent une baisse de leur nombre d'emplois
- Les collectivités, qui représentent 72% du total d'emplois en 2024, ont augmenté de 25% leur volume d'emplois au total
- Les organismes non commerciaux totalisent 20% des effectifs et se sont fortement développés (+38%)

→ ... Auquel se rajoute le turn-over des effectifs qui influe également les besoins de recrutement :

- **45% des employeurs déclarent, en 2024, des départs de personnel**, représentant 2,5 postes en moyenne
- **44% des employeurs déclarent des nouveaux emplois**, pour une moyenne de 3,6 postes

Répartition moyenne des entrées et sorties dans les effectifs en 2024

	Entrées/Sorties en 2024	
	Entrées	Sorties
Association, établissement non commercial	3,0	2,0
Collectivité territoriale	3,8	3,0
Etat, établissement public ou assimilé	2,0	2,5
Etablissement privé commercial	5,1	3,1
Autre	6,0	-
Total	3,6	2,5

02 / DES PROFILS RECHERCHÉS À TRÈS COURT-TERME SUR DES MISSIONS DE SURVEILLANCE, ET À PLUS MOYEN-TERME SUR DE L'ENCADREMENT

→ Des besoins à très court terme sur des missions de surveillance

- **58% des projets de recrutement ne relèvent que de missions de surveillance**
- Si tous les profils d'employeurs sont concernés, **83% des établissements commerciaux privés** déclarent avoir des besoins de recrutement en 2025

→ Des besoins à plus moyen-terme sur de l'encadrement et de la surveillance

- Les projets de recrutements de postes dédiés à l'encadrement et à la surveillance sont plutôt envisagés à moyen terme, **représentant 88% des projets évoqués à moyen terme.**

→ Des projets de recrutement qui ne s'inscrivent pas forcément dans une perspective de long-terme :

- Les projets de recrutements concernent majoritairement des CDD pour les employeurs (57%) contre 54% des projets en CDI
- Des projets faits dans l'urgence, avec une recherche rapide et un choix de candidats « par défaut » qui tend à augmenter la propension au turnover.

03 / UNE VISION PARTIELLE DES BESOINS DE RECRUTEMENT VIA LES ANNONCES

→ Le volume d'offres d'emploi publiées sur des plateformes de recrutement en ligne (Indeed, France Travail, Emploi-territoria, Hellowork...) s'établissait à **8 231 annonces** sur l'ensemble de l'année 2024, France entière.

	2024	2023	2022
Postes mis en ligne dans la filière aquatique	8 231	7 526	7 886

TYPE DE CONTRAT		
CDD	4647	56%
CDI	3001	36%
Remplacement/Intérim	275	3%
Travail secondaire	134	2%
Alternance	114	1%
Freelance	33	0%
Stage/Jeune diplômé	14	0%
Bénévolat	12	0%
Contrat aidé	1	0%

Ces postes sont en majorité des postes de :

- **Surveillant de baignade (68%)**
- **Moniteur de natation (32%)**

Les emplois les plus recherchés par ce biais sont des emplois en CDD (56%) et en CDI (36%). Mais on observe aussi l'émergence **d'emplois secondaires, d'alternance** et de **postes en freelance** parmi les offres diffusées.

Principaux recruteurs : UCPA, HOMAIR Vacances, Hosco, Marvillia Parks, Yelloh! Village, Equalia, Groupe Pierre&Vacances, Sandaya, American Village, CALICEO Holding...

→ À ces 8 231 annonces s'ajoute une grande part de « marché informel », la moitié des recrutements passant par le bouche-à-oreille et les candidatures spontanées d'après les professionnels interrogés.

04/ DES PROJECTIONS DE RECRUTEMENT RELATIVEMENT IMPORTANTES

→ 61% des établissements répondants à l'enquête envisagent de recruter pour un total de 1 422 recrutements en 2025/2026 dont une grande proportion de saisonniers (80%) :

	Permanents				Saisonniers			
	Encadrement et surveillance	Surveillance uniquement	Pilotage et management de site	Autres fonctions	Encadrement et surveillance	Surveillance uniquement	Pilotage et management de site	Autres fonctions
Association, établissement non commercial	67	4	3	3	15	13	0	0
Collectivité territoriale	86	7	12	12	84	169	0	87
Etat, établissement public ou assimilé	6	0	0	0	2	9	0	0
Etablissement privé commercial	4	54	9	9	21	274	18	449
Autre	2	0	0	0	0	1	0	2
Total	165	65	24	24	122	466	18	538

→ **Rapporté aux 7 793 établissements de la filière aquatique, cela pourrait représenter de l'ordre de 50 000 emplois à horizon 2 ans (!) dont 40 000 saisonniers et 10 000 permanents.**

Détail par profils :

- ✓ 10 804 postes d'encadrement et de surveillance
- ✓ 20 000 postes de surveillance uniquement
- ✓ 1 600 postes de pilotage et management de sites

→ A ces besoins de recrutement **pourraient s'ajouter les 20% de postes vacants** remontés par les employeurs ayant répondu à l'enquête.

QUELQUES QUESTIONS ET SUJETS ÉMERGENTS

Faut-il engager une stratégie nationale pour stimuler les entrées en formation afin de répondre durablement aux tensions sur le terrain ?

Une campagne nationale de promotion des métiers de l'encadrement et de la surveillance est-elle nécessaire pour renforcer leur attractivité et leur visibilité ?

Comment accompagner les employeurs dans la modernisation de leurs pratiques de recrutement, encore trop souvent limitées à des démarches conventionnelles et au marché caché ?



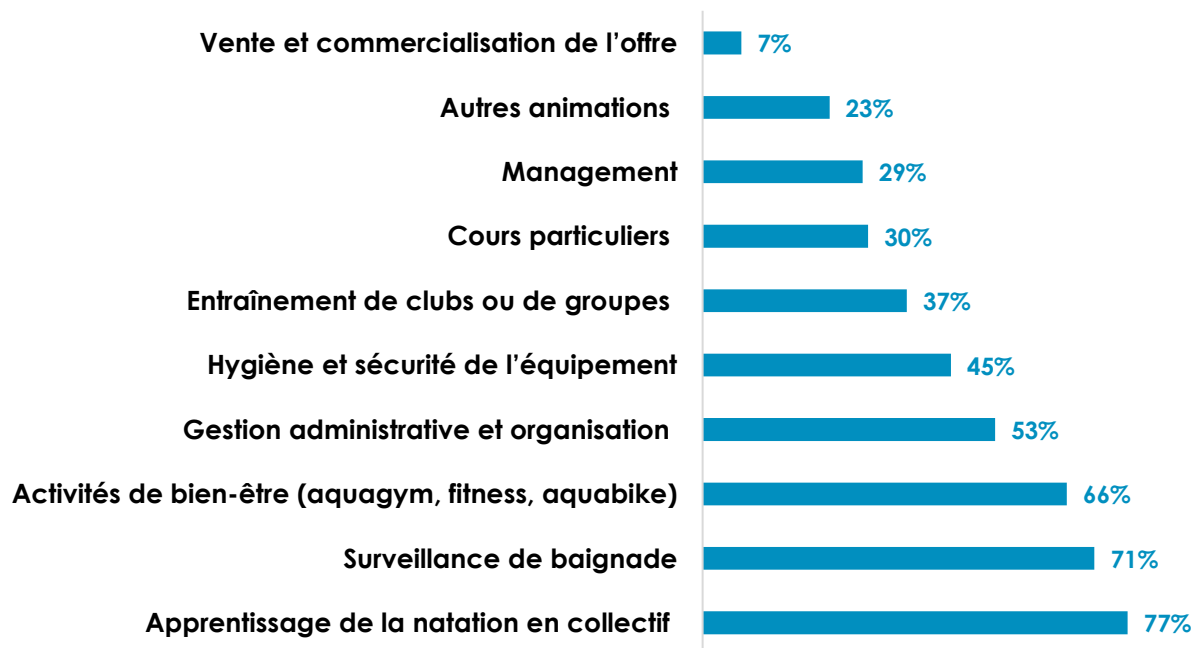
5

——— QUELS SONT LES BESOINS
D'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES
DES PROFESSIONNELS ?

01 / AU-DELÀ DE L'ENCADREMENT ET DE LA SURVEILLANCE, DES MISSIONS HEBDOMADAIRES QUI TOUCHENT LA GESTION ADMINISTRATIVE ET L'HYGIÈNE DE L'ÉQUIPEMENT

- **77%** des professionnels ayant répondu à l'enquête occupent, chaque semaine, une activité liée à l'apprentissage de la natation en collectif
- Les 2 tiers (66%) ont des missions d'encadrement sur des activités de bien-être
- La moitié des professionnels ont également des missions de gestion administrative et d'hygiène et de sécurité des établissements
- Les fonctions managériales concernent seulement 1 tiers des répondants

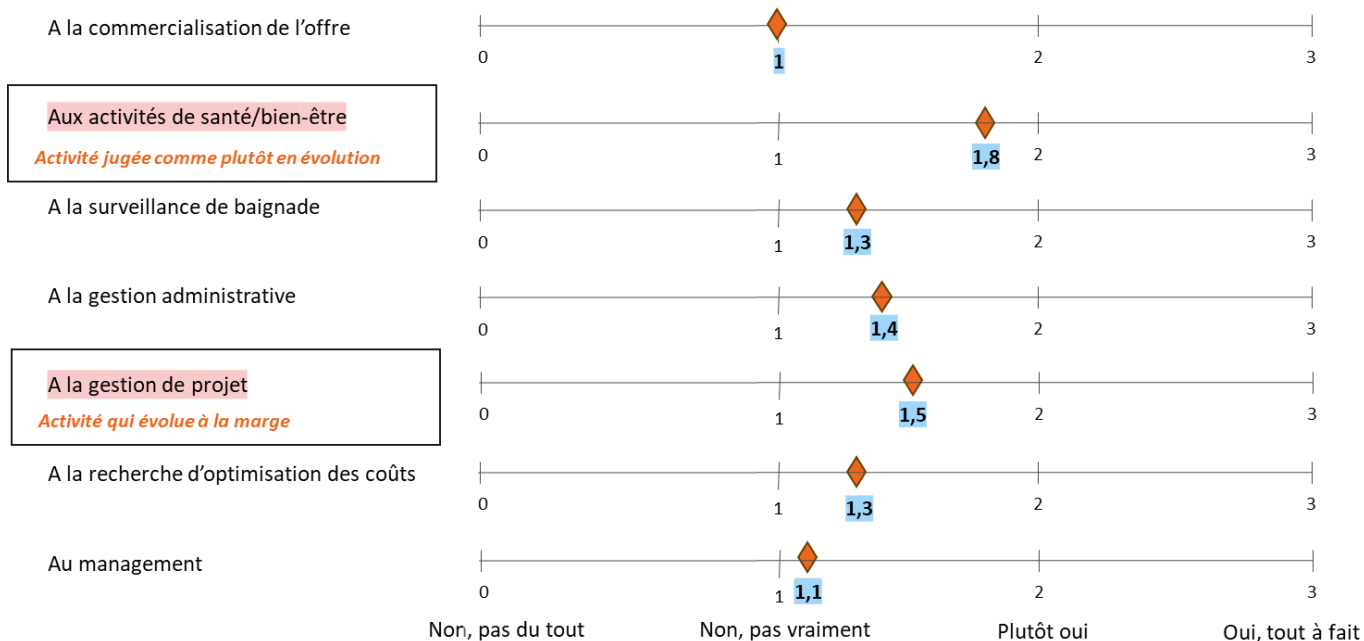
Missions hebdomadaires exercées



02 / DES ÉVOLUTIONS DE TÂCHES À LA MARGE, L'ENCADREMENT ET LA SURVEILLANCE RESTANT AU CŒUR

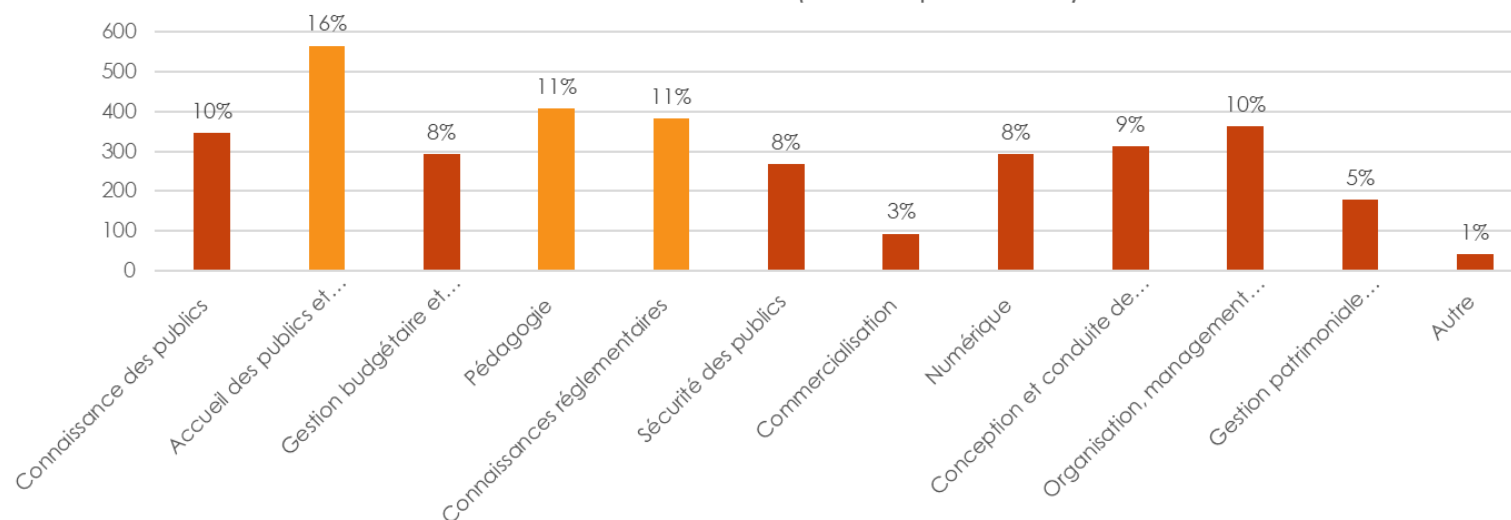
→ Les professionnels, interrogés sur l'évolution de leurs activités, n'observent qu'une évolution à la marge des tâches qui leur sont confiées, ayant trait surtout à la gestion de projet et aux activités de santé/bien-être

Dans le cadre de vos activités, observez-vous une évolution de vos tâches, et plus particulièrement sur les items suivants ?



03 / DES BESOINS EN COMPÉTENCES QUI SONT TOUTEFOIS PARTAGÉS

Thématiques sur lesquelles apparaissent des compétences nouvelles avec des besoins de formation (1020 répondants) :



Les principaux besoins de formation correspondent aux difficultés ou aux évolutions mentionnées avant :

1. **Connaissance, accueil des publics et gestion des conflits**
2. **Pédagogie** (notamment pour l'apprentissage de la natation aux débutants, cf. retours sur les diplômes)
3. **Connaissances réglementaires**
4. **Organisation, management, encadrement d'équipe**
5. **Conception et conduite de projet**

04 / DES CONTOURS ET DES CONTENUS DE POSTE TRÈS DIVERSIFIÉS

Activités	Activités de forme et de bien-être	Postes de secours sur littoral	Etablissements de vacances et de tourisme	Etablissements aquatiques		
				Publics	Privés	Associatifs
Surveillance de baignade		54%	58%	32%	38%	
Apprentissage de la natation	37%			24%	29%	35%
Entraînement de clubs						46%
Management		25%				
Gestion administrative		21%		20%		19%
Activités de bien-être	63%		22%	13%	23%	
Hygiène et sécurité			20%	11%	10%	
Autres animations						
Vente et commercialisation						
Cours particuliers						

*Clé de lecture : « **Non** » : réponse « non » majoritaire à plus de 60% ; « **Plutôt non** » : réponse « non » majoritaire entre 51% et 60% ; « **Oui** » : réponse « oui » majoritaire à plus de 60% ; « **Plutôt oui** » : réponse « oui » majoritaire entre 51% et 60%.

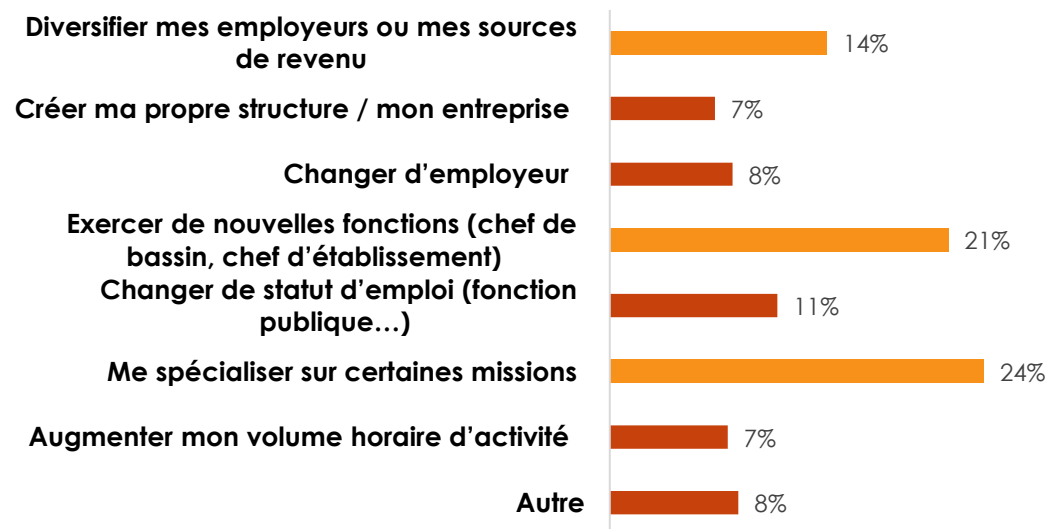
05 / ET DES TRAJECTOIRES D'ÉVOLUTION MULTIPLES

→ 3 parcours se distinguent parmi les trajectoires d'évolution professionnelles privilégiées par les 85% de répondants qui souhaitent poursuivre dans la filière aquatique

- **Parcours de spécialisation**, sur certaines missions particulières
- **Parcours d'évolution hiérarchique**, vers les fonctions de chefs de bassin et chefs d'établissement
- **Parcours de diversification**, développement du statut d'indépendant ou la multi-activité

→ En complément, on observe aussi une volonté de certains professionnels de gérer eux-mêmes leurs horaires et emplois du temps via de la prestation de service.

Souhaits d'évolution professionnelle dans la filière aquatique (803 répondants) :



Autres souhaits évoqués :

- Connaître une évolution du salaire
- Travailler moins
- Passer des diplômes (ETAPS, titre de MNS),
- Devenir formateur

QUELQUES QUESTIONS ET SUJETS ÉMERGENTS

Quels leviers activer pour anticiper les mobilités professionnelles et les départs à la retraite, deux facteurs clés de tension mais aussi d'enjeux d'attractivité et de fidélisation ?

Comment les employeurs peuvent-ils agir pour développer l'offre, améliorer les conditions de travail et éviter une aggravation des tensions sur les professionnels en poste ?

Comment intégrer dès le recrutement une logique durable de prévention de l'usure professionnelle et de construction de parcours d'évolution ?



6

SYNTHÈSE DES ENJEUX LIÉS AUX GRANDS QUESTIONNEMENTS

SYNTHÈSE DES SUJETS ÉMERGENTS

Comment mieux identifier et suivre les parcours professionnels pour affiner la connaissance de l'emploi dans le secteur ?

Comment accompagner les employeurs dans leurs enjeux de recrutement :

- modernisation de leurs pratiques de recrutement, encore trop souvent limitées à des démarches conventionnelles et au marché caché
- capacité à anticiper leurs besoins et bien les définir considérant la grande diversité de coloration des métiers
- capacité à élargir le sourcing à d'autres filières comme le sport ou le tourisme, via une dynamique collective
- capacité à anticiper les mobilités professionnelles et les départs à la retraite

Comment accompagner les employeurs dans leurs enjeux de fidélisation :

- intégration, dès le recrutement, d'une logique durable de prévention de l'usure professionnelle et de construction de parcours d'évolution

