



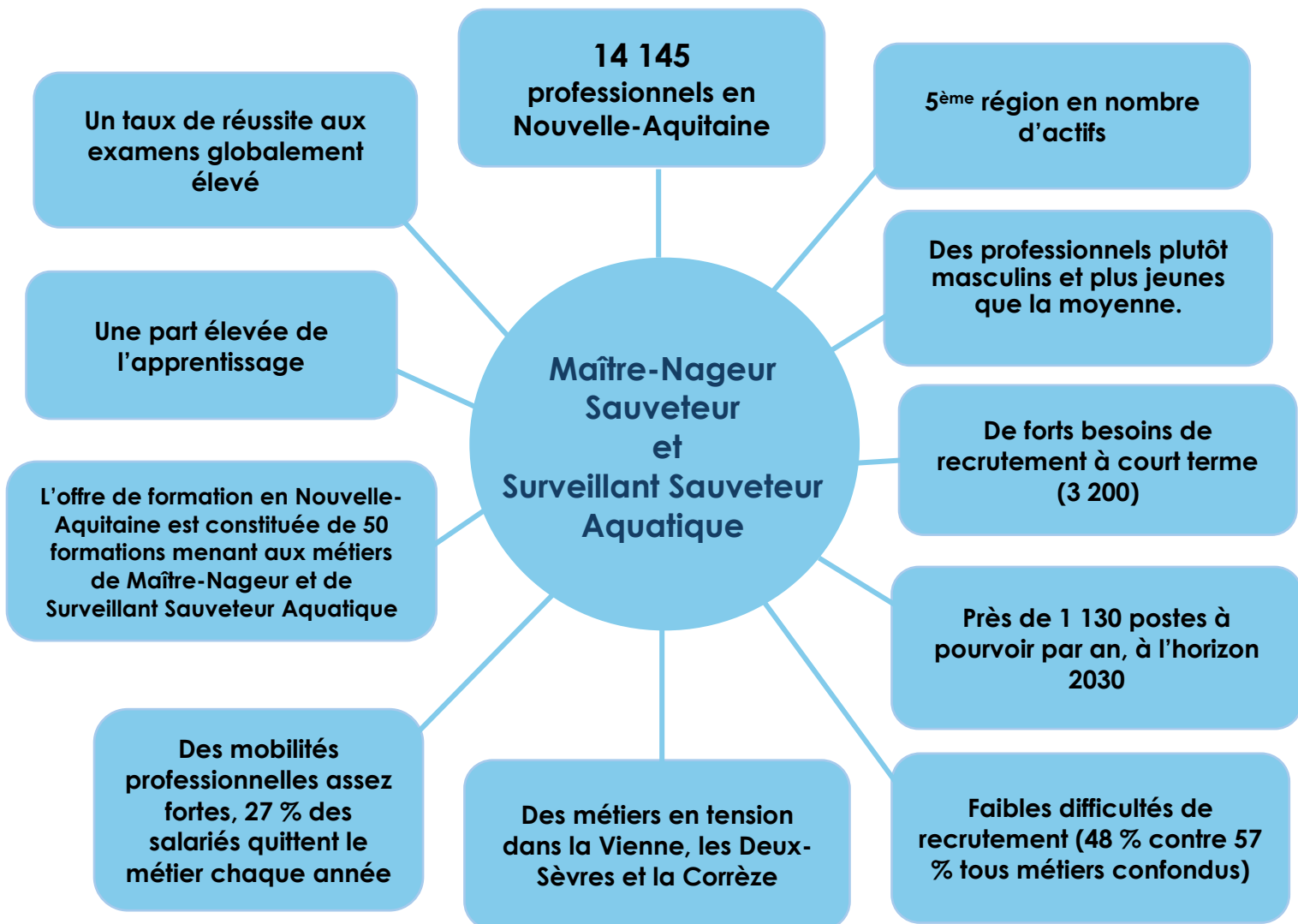
# Cahiers de l'observatoire

Les Métiers d'Éducateurs sportifs, sportifs professionnels :  
focale sur les Maîtres-Nageurs Sauveteurs et les Surveillants  
Sauveteurs Aquatiques en Nouvelle-Aquitaine - 2026

## Table des matières

<b>Indicateurs clés</b> .....	<b>3</b>
<b>Point sur l'essentiel</b> .....	<b>4</b>
<b>Propos introductifs</b> .....	<b>5</b>
<b>Données Emploi-Métier</b> .....	<b>7</b>
Principaux secteurs employeurs .....	7
Des professionnels plutôt masculins et plus jeunes que la moyenne. ....	7
Le Bac : niveau d'étude le plus représenté .....	8
Typologie des contrats de travail .....	8
Zoom sur la fonction publique .....	9
Conditions de travail.....	10
Répartition des professionnels.....	11
<b>Le recrutement</b> .....	<b>18</b>
Les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi de France Travail.....	13
Perspectives de recrutement à court terme .....	17
Perspectives de recrutement à moyen et long terme .....	20
Indicateurs de tensions par département .....	21
Les aptitudes techniques .....	22
Les aptitudes humaines .....	22
Les évolutions du métier .....	23
Les mobilités professionnelles .....	25
<b>Orientation, Formation et Accès à la qualification</b> .....	<b>27</b>
Formations en Nouvelle-Aquitaine .....	27
L'offre de formation .....	28
L'orientation après la terminale .....	29
Zoom sur les candidatures enregistrées par Rafael sur l'offre Régionale de formation .....	30
Les entrants en formation de France Travail en 2023 .....	30
Les inscrits en formation professionnelle initiale en 2023.....	31
L'insertion professionnelle à 6 mois.....	32
<b>Pistes d'action</b> .....	<b>33</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>36</b>
Organismes de préparation au BNSSA en Nouvelle Aquitaine .....	36
Organismes de préparation au BPJEPS AAN en Nouvelle Aquitaine.....	37

## Indicateurs clés



## Point sur l'essentiel

### La 5<sup>ème</sup> Région de France

La Nouvelle-Aquitaine compte près de **14 150 professionnels**, ce qui en fait la 5<sup>e</sup> région française en effectifs.

### Des conditions d'exercice et des recrutements exigeants

Les professionnels sont majoritairement des **hommes**, plutôt **jeunes**, ce profil étant directement lié aux **contraintes physiques** et à la **saisonnalité des emplois**.

Les horaires étendus nécessitant une présence continue, les contraintes physiques et environnementales, la forte responsabilité en matière de sécurité et la relation au public pouvant parfois être tendue rendent les **conditions d'exercice parfois difficiles et soutenues**.

**Cela rend le recrutement particulièrement exigeant**, basé sur la possession de diplômes (BNSSA pour les Sauveteurs, BPJEPS AAN pour les maîtres-nageurs), et sur des tests physiques.

Les **niveaux de rémunération** restent **inférieurs à la moyenne régionale**, ce qui renforce les **difficultés d'attractivité** et de fidélisation, en particulier lorsque les employeurs ne peuvent pas proposer d'avantages en parallèle (logement, prise en charge du transport...).

**Près de la moitié concernaient des CDD de moins de 6 mois.**

### Des métiers marqués par une forte saisonnalité

Ces métiers se caractérisent par une **forte saisonnalité (près de trois quarts des projets de recrutement)**, en particulier sur le littoral, notamment dans les départements des Landes et de la Charente-Maritime, et par

un **turnover important**, avec **plus d'un quart des salariés quittant le métier chaque année**. Si la part des projets de recrutement jugés difficiles est plus faible que la moyenne régionale tous métiers confondus, **les difficultés sont toutefois très marquées dans certains départements, en particulier la Vienne, les Deux-Sèvres et la Corrèze**.

### Une offre de formation inégalement répartie entre les territoires

L'**offre de formation** se compose d'une **cinquantaine de sessions de formation** menant aux métiers de Maître-Nageur Sauveteur et de Surveillant Sauveteur Aquatique principalement autour du **Brevet national de sécurité et sauvetage aquatique (BNSSA)** et du **BPJEPS spécialité éducateur sportif mention activités aquatiques et de la natation (BPJEPS AAN)**. Il existe néanmoins des freins : coût des formations, inégalités territoriales d'accès aux centres de formation, sélectivité parfois importante...

### Des facteurs d'évolution impactant l'exercice des métiers

Ces métiers sont confrontés à **plusieurs évolutions impliquant un élargissement de leurs missions**. Au-delà de la surveillance, les professionnels sont désormais de plus en plus impliqués dans la **sensibilisation et la prévention des risques** auprès du public. En lien avec le retrait progressif des CRS, notamment sur les littoraux, certains professionnels sont également amenés à intervenir davantage sur de la **gestion de conflits**. Parallèlement, le développement des **activités d'aqua-fitness et de bien-être** impacte aussi ces métiers en renforçant les besoins en polyvalence des professionnels.

## Propos introductifs

Cap Métiers a été mandaté par la Région Nouvelle-Aquitaine pour **réaliser un portrait emploi-formation sur les métiers de Maître-Nageur Sauveteur et Surveillant Sauveteur Aquatique**, identifiés comme métiers en tension.

Ces métiers sont toutefois difficiles à identifier dans les nomenclatures statistiques, car ils sont regroupés dans la catégorie plus large des « Educateurs sportifs et sportifs professionnels » pour les PCS, ce qui peut surévaluer leurs effectifs. L'étude se concentre donc sur cette catégorie, tout en menant des analyses qualitatives spécifiques aux Maîtres-Nageurs-Sauveteurs et aux Surveillants Sauveteurs Aquatiques, et des analyses quantitatives lorsque les données le permettent.

Cette étude repose sur une analyse, combinant constats quantitatifs et qualitatifs, pour mieux cerner les liens entre l'orientation, la formation et l'emploi. L'objectif est **d'identifier d'éventuels désajustements entre les besoins des employeurs et l'offre de formation disponible**, afin de **proposer des pistes d'amélioration pertinentes**.

La méthodologie repose sur un processus collaboratif, impliquant dès le départ les financeurs et partenaires régionaux. L'étude a suivi une démarche structurée, allant de la définition des périmètres métiers-secteurs-formations, jusqu'à l'analyse des données disponibles et la co-construction de recommandations.

Les résultats de ce travail visent à fournir des éléments opérationnels permettant d'orienter les politiques publiques et répondre aux enjeux régionaux.

### Périmètre de l'étude<sup>1</sup>

Ce portrait couvre plusieurs dimensions interconnectées :

- **Métiers et secteurs d'activité** : les périmètres statistiques ont été définis en collaboration avec les financeurs et partenaires à partir des nomenclatures officielles (PCS, FAP, ROME, NAF). Ces périmètres permettent une analyse chiffrée des secteurs et métiers visés.
- **Orientation-Formation** : l'analyse inclut les données sur l'offre de formation, l'attractivité des certifications, les dispositifs d'alternance, les formations professionnelles continues.

Ces choix méthodologiques visent à approcher au plus près la réalité de l'emploi sur ces métiers, malgré les limites des nomenclatures statistiques

---

### <sup>1</sup>Périmètre de l'analyse :

L'analyse des **métiers et de l'emploi** repose sur la nomenclature **PCS** : les données les plus récentes (RP 2022) mobilisent la nouvelle PCS **p423 Educateurs sportifs, sportifs professionnels**, tandis que les évolutions s'appuient sur l'ancienne **PCS 424a Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels**.

Le référentiel **ROME** est utilisé pour les données sur l'**emploi**, via le code **G1204 Éducation en activités sportives**, complété par les **ROME V4 G1224 Maître-Nageur Sauveteur** et **G1207 Surveillant de baignade**. Enfin, l'étude des **perspectives et des tensions de recrutement** se base sur la Famille Professionnelle (**FAP**) **V5Z82 Sportifs et animateurs sportifs**.

Retrouvez ces vignettes tout au long de la publication afin de vous repérer quant aux données mobilisées.





## Zoom sur les métiers

La présente étude mobilise des données relatives aux acteurs du secteur sportif, identifiés à partir de la nomenclature des **Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) des éducateurs sportifs, sportifs professionnels**. Cette catégorie regroupe notamment deux profils :

- **Les éducateurs sportifs**, professionnels titulaires d'un diplôme d'État chargés de l'enseignement, de l'animation et de l'encadrement des activités physiques et sportives ;
- **Les sportifs professionnels**, pratiquants de haut niveau exerçant leur activité dans un cadre rémunéré et orienté vers la performance en compétition.

Bien que les données exploitées portent en partie sur l'ensemble de cette PCS, l'étude propose un **focus sur la filière des activités aquatiques**. L'analyse s'intéresse plus particulièrement à deux métiers relevant de ce champ : Les métiers de **Maître-Nageur Sauveteur** et de **Surveillant Sauveteur Aquatique**.

Ces métiers appartiennent tous les deux au champ de la sécurité aquatique, mais leurs périmètres, leurs prérogatives et leurs niveaux de qualification diffèrent sensiblement.

Le **Maître-Nageur Sauveteur** (MNS) se distingue par un champ de compétences plus étendu, combinant des dimensions pédagogiques, techniques et sécuritaires.

Le **Surveillant Sauveteur Aquatique** (SSA), titulaire du BNSSA, intervient principalement sur la surveillance et le sauvetage, notamment en milieu naturel.

### Maître-Nageur Sauveteur

Le **Maître-Nageur Sauveteur** est un professionnel diplômé du **BPJEPS Activités Aquatiques et de la Natation** (AAN) ou d'un diplôme équivalent, auquel s'ajoutent une **carte professionnelle, délivrée par le Ministère des sports, et des certifications de secourisme**. L'obtention du BNSSA est nécessaire pour passer le BPJEPS AAN.

Son champ d'action est le plus large :

- il surveille les bassins, sécurise les espaces de baignade, intervient en cas d'urgence, assure l'enseignement de la natation auprès de tous les publics, des scolaires aux adultes en passant par les groupes spécifiques, anime des séances variées (aquagym, bébés nageurs, perfectionnement sportif), participe souvent à l'organisation, la logistique et la gestion technique des équipements aquatiques.

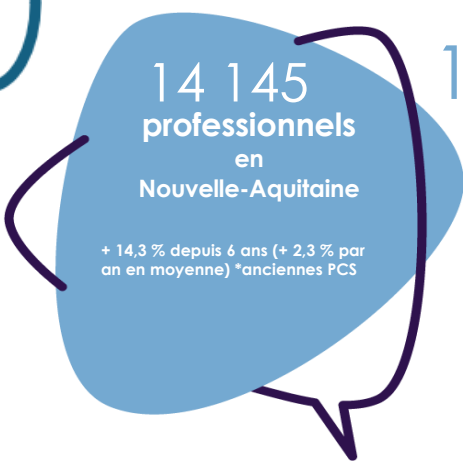
Son activité s'exerce toute l'année, dans des structures très diversifiées : piscines municipales, centres aquatiques, complexes sportifs, clubs, hôtels, ou encore établissements thermaux. C'est le seul à disposer légalement de la compétence d'enseignement.

### Surveillant Sauveteur Aquatique

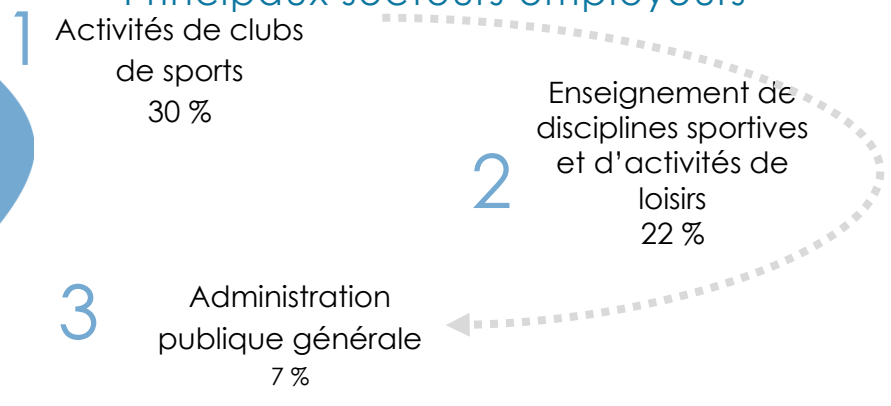
Le **Surveillant Sauveteur Aquatique** est un titre délivré par le Ministère de l'Intérieur. Titulaire du **BNSSA** (Brevet National de Sécurité et de Sauvetage Aquatique), il se concentre exclusivement sur **la sécurité et le sauvetage**. Ses missions portent sur la prévention des risques, la surveillance active, l'intervention rapide, la mise en place des dispositifs de sécurité.

**Il travaille majoritairement en milieu naturel** (plage, lac, rivière, zone littorale) où les conditions de surveillance sont plus variables et nécessitent une **excellente capacité d'observation et d'analyse des dangers** (courants, météo, fréquentation). Le métier connaît une forte saisonnalité, concentrée sur les périodes estivales, et s'inscrit dans un environnement très opérationnel, en coordination étroite avec les services de secours

## Données Emploi-Métier



### Principaux secteurs employeurs

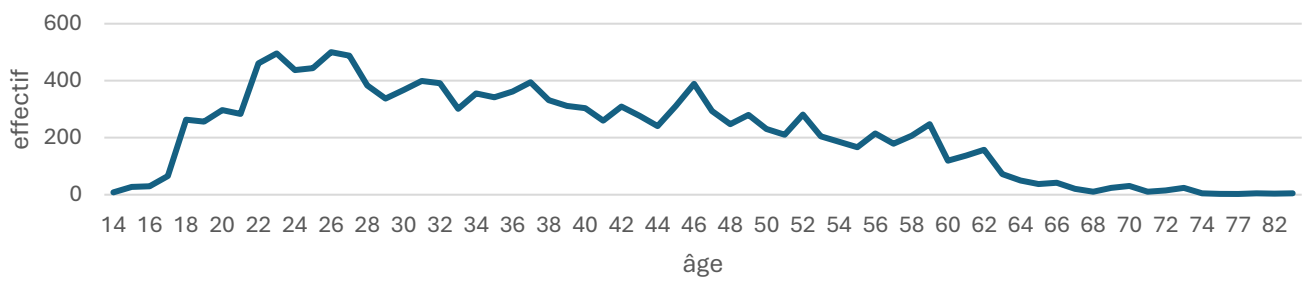


Des professionnels plutôt masculins et plus jeunes que la moyenne.

**64 %** des professionnels sont des hommes (41 % tous métiers du CRF et 52 % en moyenne tous métiers confondus). Cette part est relativement stable sur les dernières années. Les employeurs indiquent ne pas opérer de distinction de genre dans leurs recrutements, ceux-ci reposant principalement sur l'aptitude des candidats à répondre aux exigences physiques du métier.

**Les Educateurs sportifs, sportifs professionnels sont 22 % à avoir 25 ans et moins** (12 % pour les métiers CRF et 11 % tous métiers confondus). Ils sont 47 % à être âgés de 26 à 44 ans (42 % tous métiers, 46 % tous métiers du CRF) et 31 % à avoir 45 ans et plus (46 % tous métiers et 35 % tous métiers du CRF). La part des professionnels âgés de 45 ans et plus a augmenté de + 3 points en 6 ans. Du fait de la forte saisonnalité, ces métiers concentrent une population jeune. Il est en effet difficile de concilier une vie de famille avec un emploi principalement saisonnier, impliquant des déplacements réguliers et des revenus variables.

Répartition des professionnels par âge



Le nombre de professionnels augmente jusqu'à l'âge de 24 et 27 ans, puis diminue. Quelques pics sont constatés, notamment autour de 45 et 60 ans, marquant probablement des changements de carrière.

Sources : Insee RP 2022, Traitement Cap Métiers. Insee RP 2021, Traitement Cap Métiers.

## Le Bac : niveau d'étude le plus représenté

**36 %** ont un niveau Bac (30 % pour les métiers du CRF et 27 % tous métiers confondus).

**Les Educateurs sportifs, sportifs professionnels sont seulement 2 % à n'avoir aucun diplôme, et 30 % à avoir un niveau CAP** (9 et 40 % tous métiers et 2 et 32 % tous métiers du CRF). Le pourcentage de professionnels ayant un niveau **Bac+2 et plus, est de 33 %**, comparé à 23 % tous métiers et 24 % pour l'ensemble des métiers du CRF.

Cette différence de niveau de formation avec la moyenne tous métiers et celle des métiers du CRF peut s'expliquer par le fait que ces métiers exigent des certifications pour pouvoir être exercés. C'est notamment le cas pour les métiers de Maître-Nageur, qui exigent l'obtention du BPJEPS AAN et pour les Surveillants Sauveteurs Aquatiques qui doivent obtenir le BNSSA.

## Typologie des contrats de travail

**44 %** en CDI (62 % pour les métiers du CRF et 74 % tous métiers confondus)

**Les professionnels sont moins souvent en contrats stables par rapport à la moyenne des autres métiers** mais une évolution de +12 % est toutefois observée sur les 6 dernières années.

Les professionnels sont 18 % à être en CDD et 30 % à être indépendants, contre respectivement 8 % et 8 % en moyenne tous métiers confondus et 20 % et 10 % pour l'ensemble des métiers du CRF. Le nombre d'indépendants a fortement évolué (+72 % sur les 6 dernières années).

Les métiers de Maître-nageur et de Surveillant Sauveteur Aquatique sont en très grande partie saisonniers, ce qui explique la part de CDI, plus faible que la moyenne. Seuls quelques postes de Maîtres-Nageurs peuvent être proposés en piscine ou dans des structures de bien-être ou thermales à l'année.

L'évolution du nombre d'indépendants est étroitement liée à la saisonnalité des activités, qui conduit de nombreux professionnels à enchaîner les saisons et à travailler pour plusieurs employeurs.

**72 %** à temps plein

**La grande majorité des professionnels exerce en temps plein**, mais ils sont moins nombreux que dans l'ensemble des métiers (84 %).

**1 728 euros\*** de salaire net médian

Les Educateurs sportifs, sportifs professionnels gagnent 1 728 euros nets de revenu médian. C'est-à-dire que la moitié des professionnels gagnent moins de 1 728 euros nets et l'autre moitié gagne plus. Ils gagnent moins que dans les autres professions (2 347 euros nets médian).

\*Les niveaux de rémunération varient selon le métier, l'expérience, le niveau de qualification et le type d'entreprise. Il s'agit d'indications moyennes, à considérer avec précaution. À titre indicatif, le SMIC à temps complet est de 1 426 euros nets.

Sources : entretien,  
Insee RP 2022, Traitement Cap Métiers.  
Insee RP 2021, Traitement Cap Métiers.  
Insee, BTS 2022 Nouvelle-Aquitaine  
Dares, Portraits statistiques des métiers, 2022.

## Zoom sur la fonction publique

La fonction publique occupe une place particulière dans ces métiers, en raison des missions de service public qui lui sont confiées en matière de sécurité aquatique et d'accès aux équipements.

Elle constitue un employeur spécifique, dont l'organisation et les pratiques sont guidées par des missions de service public. Elle répond notamment à des exigences fortes en matière de sécurité des usagers, d'égal accès aux équipements et de continuité du service, ce qui structure les modalités d'emploi, d'organisation du travail et de recrutement des professionnels.

La fonction publique constitue un employeur majeur dans ces métiers. Elle représente **9 % des recrutements**, parmi l'ensemble des secteurs employeurs sur ces métiers.

Dans les métiers de Maître-Nageur Sauveteur ou de Surveillant Sauveteur Aquatique, la fonction publique recrute des professionnels titulaires ou contractuels, qui doivent posséder les diplômes réglementaires nécessaires à l'exercice de leur activité.

Ces recrutements sont assurés par les collectivités territoriales et les structures publiques, car elles ont la responsabilité de missions de service public : encadrer les activités sportives et aquatiques, garantir la sécurité des pratiquants et assurer l'accès à tous les publics.

Ces professionnels sont moins nombreux à avoir 55 ans et plus que l'ensemble des professionnels exerçant ces métiers (23,5 % contre 30 %) et la part de femmes est un peu plus faible (31 % contre 34 %).

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble	Part de femmes	Part de 55 ans et plus
Educateurs sportifs, sportifs professionnels	910	230	1 140*	31 %	23,5 %

Source : INSEE - SIASP au 31/12/2020 / Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT - CNFPT

*\*Ces 1 140 professionnels font partie des plus de 14 000 professionnels du métier mentionnés en page 2, mais une différence d'effectifs est visible en raison de l'année qui diffère (2022 contre 2020).*

## Conditions de travail

Les conditions de travail des Maîtres-Nageurs Sauveteurs (MNS) et des Surveillants Sauveteurs Aquatiques dépendent fortement du type de structure (piscines, centres aquatiques, plages, plans d'eau) et de la saison, mais plusieurs caractéristiques communes se dégagent.

### **Une activité rythmée par la saison et l'affluence**

L'été concentre les besoins : horaires élargis, forte fréquentation, surveillance accrue et exposition aux conditions extérieures. En piscine, les rythmes sont plus réguliers mais restent marqués par les pics d'activité (scolaires, clubs, publics familiaux).

### **Des horaires étendus et une présence continue**

Les professionnels travaillent tôt le matin, en soirée, les week-ends et jours fériés.

### **Une vigilance permanente et une responsabilité forte**

La sécurité du public est centrale. Le métier exige attention soutenue, rapidité d'analyse et capacité d'intervention immédiate, y compris dans des situations d'urgence. Cette responsabilité peut générer du stress, surtout en cas de sous-effectif ou de forte affluence.

### **Des contraintes physiques et environnementales**

Les conditions d'exercice exposent les professionnels à :

- la chaleur et l'humidité des piscines,
- le soleil et le vent en extérieur,
- le bruit des bassins,
- des interventions physiques exigeantes (remorquages, gestes de secours).

La station debout prolongée et la répétition des tâches peuvent aussi être sources de fatigue.

### **Une relation au public variée**

Le métier implique un contact permanent avec des publics très différents. Les MNS assurent prévention, pédagogie et rappel des règles, parfois dans des contextes de tension ou d'incivilités.

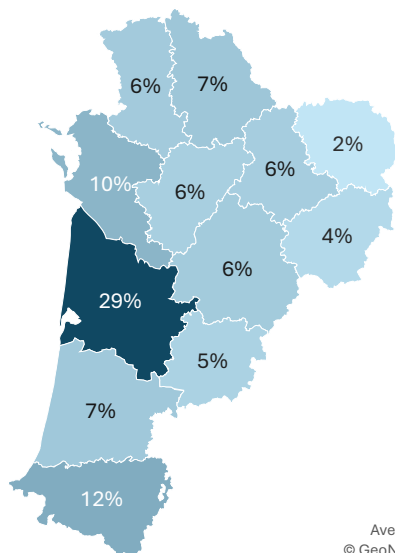
### **Un cadre réglementaire exigeant**

La profession est fortement encadrée : recyclages réguliers, maintien des certifications (PSE, BNSSA, BPJEPS AAN), protocoles de sécurité stricts. Cette réglementation garantit la sécurité mais demande un entretien constant des compétences.



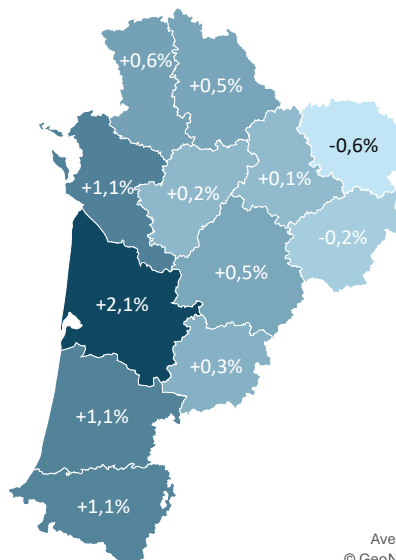
## Répartition des professionnels

Répartition des actifs occupés par département



Avec Bing  
© GeoNames

Evolution annuelle moyenne par département



Avec Bing  
© GeoNames

**Les professionnels sont davantage présents sur les départements du littoral**, dont 29 % en Gironde, 12 % dans les Pyrénées-Atlantiques, 10 % en Charente-Maritime et 7 % dans les Landes.

La côte littorale du Sud-Ouest est très touristique. Lors des saisons, qui commencent de plus en plus tôt, l'affluence est telle qu'un nombre considérable de sauveteurs est nécessaire pour assurer la sécurité.

Dans les terres, les professionnels exercent plutôt en piscines, aux abords des lacs ou dans des centres de bien-être ou thermaux.

**Les départements qui connaissent la plus forte croissance d'éducateurs sportifs, sportifs professionnels** depuis 2015 sont le Lot-et-Garonne (+6,4 %), la Gironde (+5,9 %) et la Dordogne (+4,7 %).

**Les effectifs du département de Creuse diminuent** de -1,6 % (taux de croissance annuel moyen).

Source : Insee RP 2022, Traitement Cap Métiers.  
Insee RP 2021, Traitement Cap Métiers.

## Un métier légèrement surreprésenté dans les Landes et dans les Pyrénées-Atlantiques.

Départements	Educateurs sportifs, sportifs professionnels	Tous métiers confondus	Part des Educateurs sportifs, sportifs professionnels
Charente	621	139 617	0,4 %
Charente-Maritime	1375	252 889	0,5 %
Corrèze	405	95 026	0,4 %
Creuse	126	41 889	0,3 %
Dordogne	739	157 415	0,5 %
Gironde	3721	729 318	0,5 %
Landes	1137	169 508	<b>0,7 %</b>
Lot-et-Garonne	647	126 805	0,5 %
Pyrénées-Atlantiques	2168	289 301	<b>0,7 %</b>
Deux-Sèvres	659	158 094	0,4 %
Vienne	731	178 033	0,4 %
Haute-Vienne	613	145 572	0,4 %
<b>Total</b>	<b>12 942 *</b>	<b>2 483 467</b>	<b>0,5 %</b>

Source : Insee, RP 2021  
Traitement Cap Métiers.

\* Cette donnée est issue du RP 2021 et diffère donc logiquement du nombre de 14 145 professionnels provenant, quant à lui, du RP 2022.

### Top 5 des régions (en effectifs)

La première Région en nombre de professionnels est l'**Auvergne-Rhône-Alpes** avec 18 % des effectifs Français, suivie par l'**Île-de-France** avec 15 %, la Région PACA, l'Occitanie et **enfin la Nouvelle-Aquitaine** qui comptabilisent chacune 10 % des effectifs.  
**Ce métier est davantage développé dans la partie Sud de la France et en Ile-de-France.**



Régions	Nombre d'éducateurs sportifs, sportifs professionnels	%
Auvergne-Rhône-Alpes	25 849	18 %
Île-de-France	22 476	15 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14 456	10 %
Occitanie	14 153	10 %
<b>Nouvelle-Aquitaine</b>	<b>14 145</b>	<b>10 %</b>

## Les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi<sup>2</sup> de France Travail

### Zoom sur les données<sup>3</sup> métiers (ROME)

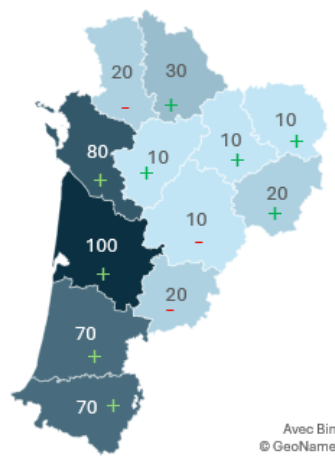
Au 3<sup>ème</sup> trimestre 2025, **440 demandeurs d'emploi** étaient inscrits à France Travail sur les 12 derniers mois **pour le métier de Maître-nageur-sauveteur** et **250** pour le **métier de Surveillant de baignade**.

Toutes les offres n'ont pas été pourvues : **200 embauches ont été enregistrées sur 310 offres** déposées sur la même période pour les MNS. Pour les Surveillants de baignade, **150 embauches ont été enregistrées sur 430 offres** déposées.

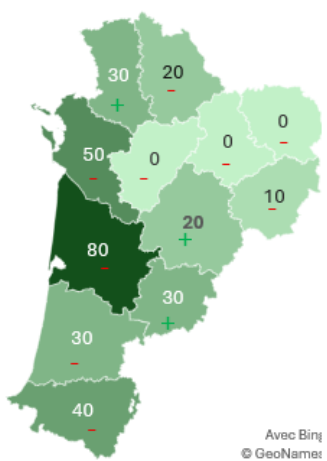
**Le nombre de candidats souhaitant devenir MNS est supérieur au volume d'offres déposées.** Cette situation s'explique notamment par la **forte saisonnalité du métier et par la pénurie d'équipements aquatiques** (piscines), régulièrement soulignée par les professionnels rencontrés. Certains départements comme la Vienne, la Dordogne ou le Lot-et-Garonne ne sont toutefois pas concernés par ce constat : Les demandeurs d'emploi sont moins nombreux que les offres déposées.

Des écarts plus ou moins importants sont observés entre le nombre d'offres d'emploi, le nombre de demandeurs d'emploi et le nombre d'embauches. Par exemple, en Gironde, 100 demandeurs d'emploi ont été recensés pour 80 offres déposées, mais seulement 40 embauches ont été réalisées. Ces écarts peuvent s'expliquer par un décalage entre le profil des candidats et les attentes des employeurs (expérience, disponibilité saisonnière). Certaines offres, parfois courtes ou peu attractives, peinent également à trouver preneur. La mobilité géographique peut aussi constituer un frein, certains demandeurs d'emploi n'étant pas en mesure d'accepter un poste sur l'ensemble du département.

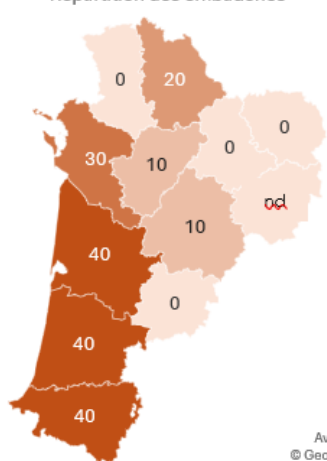
Répartition des demandeurs d'emploi



Répartition des offres d'emploi



Répartition des embauches



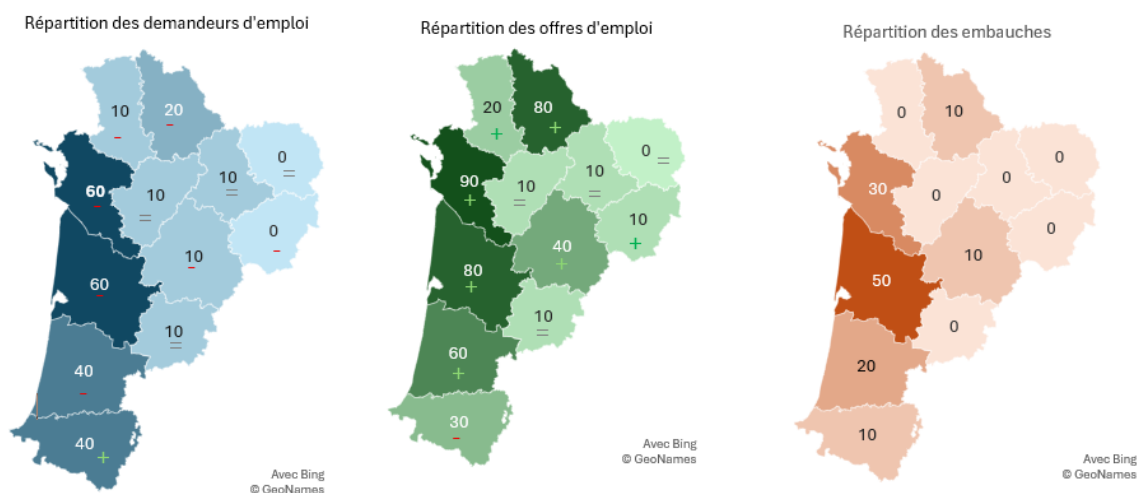
<sup>2</sup> Déposées sur France Travail

<sup>3</sup> Ces données sont toutefois à considérer avec précaution : toutes les offres d'emploi ne passent pas par France Travail (Les recrutements en direct, le bouche à oreille, sont fréquents dans le secteur). Les données concernant le nombre d'embauches ne prennent pas en compte les embauches de la fonction publique.

Maître-nageur-sauveteur.	Demandeurs d'emploi	Offres d'emploi	Nombre d'embauches	% offres pourvues
Gironde	100	80	40	50%
Charente-Maritime	80	50	30	60%
Landes	70	30	40	133%
Pyrénées-Atlantiques	70	40	40	100%
Vienne	30	20	20	100%
Corrèze	20	10	nd	
Lot-et-Garonne	20	30	0	0%
Deux-Sèvres	20	30	0	0%
Charente	10	0	10	
Creuse	10	0	0	
Dordogne	10	20	10	50%
Haute-Vienne	10	0	0	
Nouvelle-Aquitaine	440	310	200	65%

Note de lecture : dans la colonne « % offres pourvues », 100 % correspond à la situation où le nombre d'offres d'emploi est équivalent au nombre d'embauches. Lorsque ce pourcentage est supérieur à 100 % (par exemple pour les Landes), cela signifie que le nombre d'embauches est supérieur à celui des offres d'emploi.

À l'inverse, **le métier de Surveillant fait face à un déficit de candidats** au regard des offres d'emploi déposées. En période saisonnière, les besoins sont particulièrement élevés, avec une demande importante de main-d'œuvre sur le littoral pour répondre à l'afflux touristique. Dans les terres, les recrutements s'avèrent plus complexes, en raison d'un manque d'attractivité et d'un vivier de candidats insuffisant.



Surveillant de baignade	Demandeurs d'emploi	Offres d'emploi	Nombre d'embauches	% offres pourvues
Charente-Maritime	60	90	30	33%
Gironde	60	80	50	63%
Landes	40	60	20	33%
Pyrénées-Atlantiques	40	30	10	33%
Vienne	20	80	10	13%
Charente	10	10	0	0%
Dordogne	10	40	10	25%
Lot-et-Garonne	10	10	0	0%
Deux-Sèvres	10	20	0	0%
Haute-Vienne	10	10	0	0%
Corrèze	0	10	nd	-
Creuse	0	0	0	-
Nouvelle-Aquitaine	250	430	150	35%

Sources : France Travail, Données pour la période T3 2025 (demandeurs et offres d'emploi)  
Acoss & MSA, T3 2025 : nb embauches des demandeurs d'emploi, hors intérim, entreprises affiliées à la Mutualité sociale agricole et fonction publique



## Compléments de données : ROME élargis

Contrairement à la moyenne tous métiers, les demandeurs d'emploi souhaitant accéder à ces métiers sont **majoritairement masculins, plus jeunes et relativement plus diplômés**.

Parmi les demandeurs d'emploi positionnés sur ces métiers, on observe une nette **surreprésentation masculine** : 68 % pour les éducateurs d'activités sportives et 75 % pour les sportifs professionnels, contre 47 % en moyenne.

Genre	Éducateur d'activités sportives	Sportif professionnel	Moyenne tous métiers
Hommes	68 %	75 %	47 %
Femmes	32 %	25 %	53 %

En matière d'âge, **les demandeurs d'emploi positionnés sur ces métiers sont proportionnellement plus jeunes** que l'ensemble des demandeurs d'emploi. Parmi ceux visant le métier d'éducateur d'activités sportives, 20 % ont moins de 25 ans, contre 14 % âgés de 50 ans ou plus. Les candidats au métier de sportif professionnel présentent un profil comparable : 21 % ont moins de 25 ans, pour 9 % de 50 ans ou plus (contre respectivement 13 % et 27 % tous métiers confondus).

Tranche d'âge	Éducateur d'activités sportives	Sportif professionnel	Moyenne tous métiers
Moins de 25 ans	20 %	21 %	13 %
De 25 à 49 ans	66 %	71 %	60 %
50 ans ou plus	14 %	9 %	27 %

**Le niveau de qualification est globalement plus élevé que la moyenne.** Près d'un demandeur d'emploi sur quatre dispose d'un niveau Bac : 39 % pour les éducateurs d'activités sportives et 41 % pour les sportifs professionnels. Par ailleurs, 27 % des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier d'éducateur d'activités sportives détiennent un diplôme supérieur à Bac+2, contre 18 % pour les candidats au métier de sportif professionnel. Afin d'entrer dans ces métiers, l'obtention du BPJEPS est nécessaire pour devenir Maître-Nageur, et l'obtention du BNSSA l'est afin de devenir Surveillant Sauveteur Aquatique.

	Éducateur d'activités sportives	Sportif professionnel	Moyenne tous métiers
Niveau supérieur à Bac+2	27 %	18 %	19 %
Niveau Bac+2	22 %	16 %	14 %
Niveau Bac	39 %	41 %	24 %
Niveau BEP, CAP	7 %	16 %	30 %
Niveau CEP, BEPC	1 %	2 %	4 %
Niveau inférieur au CEP, BEPC	3 %	7 %	9 %

Pour le métier d'éducateur d'activités sportives, 21 % des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis moins de trois mois et 27 % depuis trois à six mois (22 % et 19 % tous métiers).

Pour ceux visant le métier de sportif professionnel, 27 % sont inscrits depuis six mois à un an (contre 18 % tous métiers), tandis que les parts d'inscrits depuis moins de trois mois ou depuis trois à six mois atteignent chacune 21 % (22 % et 19 % tous métiers).

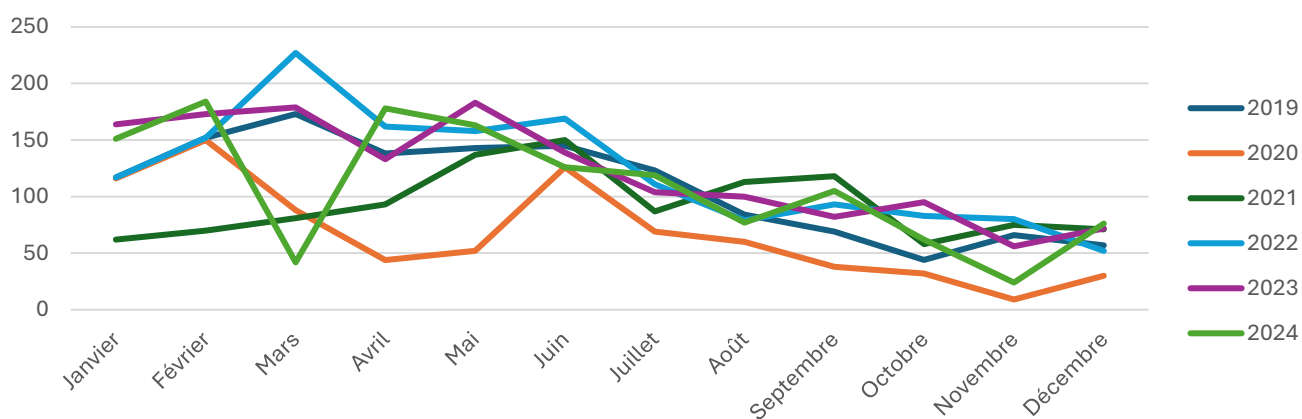
Ancienneté d'inscription	Éducateur d'activités sportives	Sportif professionnel	Moyenne tous métiers
Moins de 3 mois	21 %	21 %	22 %
De 3 mois à moins de 6 mois	27 %	21 %	19 %
De 6 mois à moins de 12 mois	16 %	27 %	18 %
De 1 an à moins de 2 ans	18 %	20 %	19 %
De 2 ans à moins de 3 ans	8 %	5 %	8 %
3 ans ou plus	10 %	7 %	14 %

Source : France Travail - STMT, Données brutes, Février 2024, traitement Cap Métiers.  
Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à France Travail, Métier : G1204 : Éducateur d'activités sportives et L1401 : Sportif professionnel



**Les entreprises** du secteur ont déposé **1 307 offres d'emploi** en 2024. Elles se concentrent principalement **en Gironde (26 %)**, **dans la Vienne (20 %)**, **en Charente-Maritime (13 %)** et **dans les Pyrénées-Atlantiques (12 %)**. Les offres concernent principalement des **CDD de moins de 6 mois (49 %)** et des CDI (36 %).

### Nombre d'offres d'emploi enregistrées sur le métier d'éducation en activités sportives



Source : STMT - DARES - France Travail

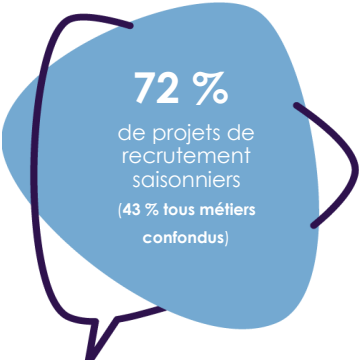
# Perspectives de recrutement à court terme

Les projets de recrutement concernent principalement :

- La Gironde : 790
- Les Landes : 610
- Les Pyrénées-Atlantiques : 510



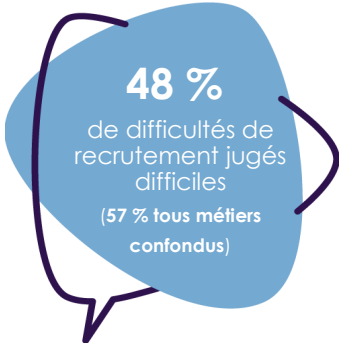
Des projets de recrutements saisonniers particulièrement importants :



- Landes : 84 %
- Charente-Maritime : 82 %
- Corrèze : 73 %

Trois départements estiment leurs difficultés de recrutement à 70 % ou plus.

- La Vienne : 94 %
- Les Deux-Sèvres : 89 %
- La Corrèze : 73 %



## Le recrutement

Le recrutement des Maîtres-Nageurs Sauveteurs et des Surveillants Sauveteurs Aquatiques en Nouvelle-Aquitaine se heurte aujourd'hui à **plusieurs obstacles**.

### → La saisonnalité

Le littoral mobilise encore un vivier de professionnels, mais la filière reste fragilisée par la forte saisonnalité, le déficit d'équipements et l'accès complexe aux formations. La majorité des postes se concentrent sur l'été, ce qui limite la construction d'une carrière pérenne. Les professionnels alternent souvent les saisons entre mer, montagne ou centres de vacances, avant de quitter le secteur faute de perspectives à l'année. Cette instabilité freine la fidélisation. En effet, le secteur arrive globalement à former et à recruter mais un des grands enjeux reste la fidélisation des professionnels.

### → L'accès au logement

Les conditions matérielles représentent un obstacle important. Dans les zones touristiques, le coût du logement absorbe une part importante des revenus lorsque l'employeur ne propose pas d'hébergement. Dans les lacs et plans d'eau intérieurs, l'isolement et le manque d'avantages rendent les postes moins attractifs, malgré des rémunérations parfois plus élevées.

### → Le coût des formations

Le coût de formation reste un frein majeur. Le BNSSA, indispensable pour exercer, représente un coût souvent autofinancé par les jeunes. Le BPJEPS AAN, nécessaire pour devenir maître-nageur, reste cher et difficile d'accès, surtout dans les territoires éloignés des centres de formation. Le déficit d'infrastructures, notamment de piscines, limite l'ouverture des sessions, la pratique régulière et la montée en compétences des stagiaires. Dans certains secteurs, cela complique même l'enseignement de la natation scolaire, réduisant indirectement le vivier futur de nageurs expérimentés.

**Le recrutement des Maîtres-Nageurs Sauveteurs et des Surveillants Sauveteurs Aquatiques en Nouvelle-Aquitaine repose sur des pratiques spécifiques, façonnées par la dangerosité du littoral**, la saisonnalité des emplois et les contraintes matérielles propres aux communes touristiques.

**Il s'organise autour de plusieurs principes** : sécuriser le niveau technique, identifier des profils fiables, et maintenir des équipes opérationnelles pour la saison estivale.

### → Un recrutement fondé sur des tests physiques et des mises en situation

Sur le littoral, la méthode dominante reste la sélection par épreuves physiques. Les employeurs (principalement les communes et structures intercommunales) organisent des tests pour mettre les candidats en conditions réelles d'intervention.

Ces tests permettent de vérifier immédiatement :

- la capacité à nager en milieu agité,
- la maîtrise du tractage et des entrées dans l'eau,
- la lecture de l'océan (baines, courants, shore-break)
- la résistance à l'effort et l'aptitude à la prise de décision.

Ce mode de recrutement est considéré comme indispensable : la dangerosité de l'océan exige des compétences que seul l'examen du BNSSA ne garantit pas. Les communes utilisent donc ces tests comme outil de sélection et de hiérarchisation des candidatures. **Au-delà des tests et des diplômes**, il est attendu des professionnels d'être immédiatement opérationnel.

### → Une logique de vivier local fortement mobilisée

Dans certaines zones, notamment les Landes et les Pyrénées-Atlantiques, les employeurs s'appuient sur un vivier local très solide. Les jeunes issus des clubs de surf, de sauvetage sportif ou des communes littorales constituent l'essentiel des effectifs saisonniers.

Cette méthode présente plusieurs avantages : elle limite les problèmes de logement, elle garantit une connaissance du milieu océanique dès le plus jeune âge et favorise la fidélisation d'une année sur l'autre.

Ce modèle fonctionne bien sur la côte, mais s'avère difficile à reproduire dans les lacs intérieurs ou les territoires ruraux, où il n'existe pas de culture équivalente.

#### → **Recrutement par réseaux professionnels et recommandations**

Les communes et les structures nautiques utilisent largement les réseaux internes pour recruter d'anciens saisonniers, des recommandations des chefs de poste, les coopérations entre communes littorales, les partenariats avec les clubs de sauvetage et les associations.

Cette méthode permet de constituer rapidement des équipes déjà rodées, où chacun connaît les procédures et les attentes. Elle réduit également la rotation des effectifs et sécurise les débuts de saison.

#### → **Recours aux avantages matériels comme levier d'attractivité**

Dans les zones touristiques sous tension, les conditions matérielles deviennent un outil de recrutement à part entière. Les employeurs qui réussissent à stabiliser leurs équipes sont ceux qui proposent des avantages matériels tels que des logements (mobil-home, appartement partagé, résidence saisonnière), des repas pris en charge, ou des avantages de restauration.

Ces éléments, bien qu'extra-professionnels, influencent fortement la capacité d'une commune à attirer et retenir des sauveteurs tout au long de la saison.

#### → **Méthodes différenciées entre littoral et zones intérieures**

Le littoral applique une sélection exigeante et codifiée. À l'inverse, les plans d'eau intérieurs adoptent des méthodes plus souples, faute de candidats, avec des recrutements centrés sur les jeunes locaux et avec une attractivité renforcée par un salaire plus élevé lorsque cela est possible.

Cette adaptation reflète la tension plus élevée dans les zones non littorales.

### **L'évolution des métiers**

La montée des responsabilités des équipes, avec davantage de missions de coordination, de prévention et de gestion des conflits, accroît la tension sur le recrutement, en réduisant le nombre de candidats immédiatement opérationnels. Les comportements du public, plus tendus, renforcent le besoin de compétences relationnelles.

Malgré ces contraintes, certaines dynamiques restent positives : le marché saisonnier du littoral aquitain génère chaque été un besoin important de personnels qualifiés, et la culture du sauvetage sportif et du surf alimente un vivier régulier de jeunes candidats. Des initiatives locales, comme la salarisation à l'année de sauveteurs pour des actions de prévention scolaire ou l'ouverture de formations de proximité (BNSSA à Langon), contribuent à stabiliser les parcours et à faciliter le recrutement. La refonte des diplômes BNSSA et BPJEPS AAN pourrait aussi clarifier les parcours et mieux adapter les compétences aux différents environnements, renforçant ainsi l'attractivité des métiers.

## Perspectives de recrutement à moyen et long terme

France Stratégie et la Dares (PMQ) estiment à près de **1 130 postes** à pourvoir annuellement entre 2019 et 2030.

Proj'EM, l'outil de prospective quantitative métiers de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, **estime sur les 7 années à venir, 255 entrées annuelles** dans le métier en Nouvelle-Aquitaine.

*Sources : PMQ, prospective des métiers et des qualifications, France Stratégie et Dares.  
Proj'EM, projection des emplois par métier, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, projections 2027.*

### Principales différences entre PMQ et Proj'EM :

- \* périmètre de modélisation (national puis régionalisé pour PMQ, régional pour Proj'EM).
- \* période de projection.
- \* modélisation à dire d'expert pour PMQ, purement statistique pour Proj'EM.
- \* départs en cours de carrière (pris en compte dans Proj'EM mais pas dans PMQ).
- \* mobilités géographiques interrégionales (prises en compte dans PMQ mais pas dans Proj'EM).

## Indicateurs de tensions par département

Les tensions liées aux métiers de sportifs et animateurs sportifs concernent l'ensemble des départements de Nouvelle-Aquitaine, mais avec des niveaux d'intensité variables.

Certaines tensions touchent la totalité des départements de façon modérée ou forte : l'intensité d'embauche (lié à un fort turnover), le manque de lien formation-emploi, la non-durabilité de l'emploi (contrats courts, précaires), et la non-attractivité salariale (mauvaise rémunération).

Ces tensions constituent les freins relevés par les professionnels du secteur.

La Charente-Maritime, la Gironde, les Landes et les Pyrénées-Atlantiques : territoires littoraux Néo-aquitains présentent une situation plus favorable en matière de disponibilité de main-d'œuvre par rapport aux autres départements en ce qui concerne la main d'œuvre disponible. Ils n'enregistrent pas de tension pour cet indicateur-là, contrairement aux autres. Cela s'explique par l'attractivité des territoires et par le vivier de candidats beaucoup plus conséquent sur ces territoires.

**Ce tableau met en avant les raisons de ces tensions** par département.

### Sportifs et animateurs sportifs

	16	17	19	23	24	33	40	47	64	79	86	87
Indicateur de tension	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
tension due aux conditions de travail contraignantes	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
tension due à l'inadéquation géographique	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
tension due à l'intensité d'embauches	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
tension due au lien formation emploi	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
tension due au manque de main d'oeuvre disponible	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
tension due à la non-durabilité de l'emploi	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
tension due à la non-attractivité salariale	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●

4-5 / 5 : forte tension ●  
 3-4 / 5 : tension modérée ●  
 0-2 / 5 : peu de tension ●

Source : DARES-France Travail, 2023.

## Les aptitudes techniques

### **Maître-Nageur**

- Surveillance des zones aquatiques
- Sauvetage en piscine et en mer
- Premiers secours / réanimation
- Organisation et prévention des risques liés à la baignade
- Enseignement de la natation

### **Surveillant Sauveteur Aquatique**

- Sauvetage en milieu aquatique complexe (mer, rivière, plan d'eau)
- Secourisme et réanimation avancée (RCP, immobilisation, soins urgents)
- Évaluation rapide des risques et des victimes
- Techniques de remorquage et extraction de victimes

## Les aptitudes humaines

### **Maître-Nageur**

- Vigilance et attention permanente
- Réactivité face aux urgences
- Patience et pédagogie
- Autorité et capacité à faire respecter les règles
- Sens de l'observation et anticipation
- Gestion du stress et sang-froid
- Travail en équipe

### **Surveillant Sauveteur aquatique**

- Sang-froid et gestion du stress
- Réactivité et rapidité de décision
- Sens de l'observation et anticipation
- Esprit d'équipe

## Les évolutions des métiers

Les métiers connaissent des transformations importantes, qui modifient à la fois les compétences requises et les attentes des employeurs.

- **L'évolution des missions et des pratiques**

**La première évolution tient à l'élargissement des missions.**

Les sauveteurs ne se contentent plus d'assurer la surveillance : ils gèrent la communication avec le public, la pédagogie autour des risques.

Le métier intègre désormais une dimension de prévention active, d'explication et d'accompagnement des comportements.

**La disparition progressive des équipes CRS sur le littoral a reconfiguré les responsabilités.**

Les sauveteurs civils, jusque-là en soutien, deviennent chefs de poste et assument des responsabilités qui relevaient auparavant des forces de sécurité : coordination d'équipe, gestion administrative, organisation des exercices, répartition des zones de surveillance.

Cette montée en responsabilité crée une distinction plus nette entre le niveau « opérationnel » et le niveau « encadrement », que la réglementation n'avait pas initialement formalisée. Cette augmentation du niveau d'exigence réduit mécaniquement le nombre de candidats immédiatement opérationnels.

*Il conviendra toutefois de suivre l'évolution de cette tendance dans les prochaines années puisque l'importante baisse du nombre de CRS observée en 2024 était en partie conjoncturelle, car liée notamment à l'organisation des Jeux Olympiques et paralympiques de Paris.*

**Parallèlement, l'évolution du public modifie les pratiques professionnelles.**

Les comportements du public, jugés plus tendus et plus conflictuels, imposent des compétences relationnelles, de médiation et de gestion de conflits qui n'étaient pas auparavant au cœur du métier.

**Les attentes envers les MNS en piscine évoluent également :**

L'essor de l'aqua-fitness, des activités bien-être et des pratiques familiales diversifie les missions, exigeant davantage de polyvalence dans les séances et dans l'accueil des usagers.

- **La mise en place d'actions positives**

Malgré ces tensions, **plusieurs dynamiques ouvrent des perspectives positives pour les années à venir.** Le marché saisonnier reste solide et génère chaque été un besoin important de personnels qualifiés, en particulier sur le littoral aquitain, qui demeure l'un des plus techniques de France. La culture du sauvetage sportif et du surf nourrit un vivier régulier de jeunes candidats, particulièrement dans les Landes et les Pyrénées-Atlantiques.

**Des initiatives locales contribuent également à renforcer l'attractivité et** à stabiliser les parcours. Dans les Landes, des dispositifs expérimentaux visent à **salarier des sauveteurs à l'année** pour mener des actions de prévention auprès des publics scolaires. Ces actions ouvrent la voie à des modèles hybrides associant sécurité, éducation et présence hors saison. Elles pourraient inspirer d'autres territoires confrontés aux mêmes besoins.

**L'ouverture de formations de proximité constitue une autre perspective de développement.**

L'implantation d'une formation BNSSA à Langon répond par exemple aux difficultés de mobilité rencontrées dans les territoires éloignés de Bordeaux. Ce type d'initiative permet de toucher des jeunes qui, faute de moyens, ne se rendaient pas en centre urbain, et d'alimenter le recrutement des plans d'eau intérieurs ou des structures nautiques locales.

**Les transformations annoncées des diplômes BNSSA et BPJEPS AAN devraient restructurer l'organisation du métier.**

La création d'options par environnement (piscine, eaux intérieures, mer, littoral dangereux) permettra de mieux distinguer les compétences nécessaires selon les contextes d'exercice. Cette refonte ouvre la voie à un recrutement plus ciblé, où les aptitudes requises pour la mer, les lacs ou les piscines pourront être clairement différenciées.

En parallèle, le CNFPT met en place une large diversité de formations à destination des MNS. Ces modules de formation sont accessibles sur toute la Nouvelle-Aquitaine et concernent des thématiques variées : la responsabilité et la sécurité, le marketing et la communication, l'anticipation et la gestion des situations de conflit, la transition écologique, etc.



## Niveaux de qualification 3 et 4 privilégiés par les employeurs

### Sportifs et animateurs sportifs

Sportifs et animateurs sportifs ▾ Niveaux de qualification les plus élevés

	Niveau infra 3	Niveau 3 (CAP, BEP)	Niveau 4 (Bac)	Niveau 5 (Bac+2)	Niveau 6 et plus (Bac+3 ..)
Jeunes (-30ans)	8%	8%	42%	17%	24%
Tous les actifs	6%	9%	34%	21%	31%

Source : Insee, RP 2021

**Le niveau de qualification attendu par les employeurs pour les sportifs et animateurs sportifs de moins de 30 ans est de niveau 4 pour 42 % d'entre eux. Le niveau attendu pour les autres actifs sur le même métier est également de niveau 4 pour 34 % d'entre eux.**

## Les mobilités professionnelles

Une large majorité des professionnels exerçant comme sportifs ou animateurs sportifs (73 %) poursuivent leur parcours au sein de la même famille de métiers.

**Les mobilités montrent une forte continuité : les emplois exercés avant l'entrée dans la profession et ceux occupés après la sortie relèvent très souvent des mêmes univers professionnels.** Cette stabilité témoigne d'un champ professionnel relativement cohérent, au sein duquel les passerelles existent mais restent concentrées autour de fonctions proches, ancrées dans le sport, l'animation ou les services au public.

Ils sont restés dans le métier	Nombre d'entrées dans le métier	Nombre de sorties du métier
7 059	1 311	2 316

Parmi ces professionnels, **moins d'entrées que de sorties sont comptabilisées** (1 311 contre 2 316). Les entrées proviennent principalement des métiers du service public (17 %), des professionnels de l'animation socioculturelle (9 %) et des employés des services divers (7 %), notons également les Surveillants d'établissements scolaires (6 %).

D'où viennent les entrants ?	
Employés des services au public	17%
Professionnels de l'animation socioculturelle	9%
Employés des services divers	7%
Surveillants d'établissements scolaires	6%
Agents administratifs divers	4%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	3%
Serveurs de cafés restaurants	3%
Educateurs spécialisés	3%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	2%
Professeurs du secondaire	2%

*Source : Insee - Base Tous Salariés - BTS 2020 – Nouvelle-Aquitaine*

**Les sortants de ce métier** représentent plus de 2 300 professionnels. A leur sortie, ils exercent principalement les métiers d'employés du service public (19 %), de professionnels de l'animation socioculturelle (11 %) ou encore d'employés des services divers (8 %).

Vers quels secteurs se dirigent les sortants ?	
Employés des services au public	19%
Professionnels de l'animation socioculturelle	11%
Employés des services divers	8%
Surveillants d'établissements scolaires	5%
Educateurs spécialisés	4%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	4%
Serveurs de cafés restaurants	3%
Employés de libre service	3%
Agents administratifs divers	3%
Agents de sécurité et de surveillance	3%

*Source : Insee - Base Tous Salariés - BTS 2020 – Nouvelle-Aquitaine*

# Orientation, Formation et Accès à la qualification

## Formations en Nouvelle-Aquitaine

**Le BPJEPS spécialité éducateur sportif mention activités aquatiques et de la natation** permet de pouvoir enseigner l'apprentissage de la natation et d'accéder à des missions d'encadrement/animation (cours d'aquagym, d'aquabike, sessions de bébés-nageurs). Cette formation est venue remplacer l'ancien Brevet d'Etat spécifique aux activités de la natation (BEESAN), plus complet, qui permettait d'intégrer n'importe quelle structure aquatique.

Afin de passer le BPJEPS AAN, la détention du BNSSA est indispensable.

**Le Brevet national de sécurité et sauvetage aquatique (BNSSA)** permet de pouvoir assurer la surveillance et la sécurité des espaces aquatiques. Il exige d'être titulaire du PSE1 en amont pour pouvoir exercer les fonctions de surveillance. Le PSE2 peut venir compléter le BNSSA en renforçant les compétences du sauveteur, sans pour autant constituer une obligation réglementaire.

Remarque : Dans l'élaboration de leur programme préparant au BNSSA, les organismes de formation disposent d'une réelle marge de manœuvre, même s'ils doivent respecter les exigences et contenus obligatoires encadrant cette certification.

Le **Certificat d'Aptitude à l'Exercice de la Profession de Maître-Nageur Sauveteur (CAEP MNS)** est l'examen de révision quinquennale pour les Maîtres-nageurs sauveteurs. Les Surveillants Sauveteurs Aquatiques doivent aussi passer cette révision.

La **licence STAPS** mention entraînement sportif option natation ouvre également la possibilité de devenir maître-nageur.

*Source : Entretiens.*

## L'offre de formation

Près de 50 sessions de formation sont proposées en Nouvelle-Aquitaine dont 5 sessions en voie scolaire et 11 sessions en apprentissage (Rafael – extraction offre en cours et à venir au 01/11/2025). La formation continue représente 24 sessions.

**Le BPJEPS spécialité éducateur sportif mention activités aquatiques et de la natation** se prépare en Gironde, dans les Landes, dans le Lot-et-Garonne, dans les Pyrénées-Atlantiques, dans la Vienne et la Haute-Vienne. Cette formation s'effectue principalement en apprentissage et pour certains établissements en voie scolaire comme à Poitiers dans la Vienne.

**Le Certificat de spécialisation encadrement secteur sportif option activités aquatiques et de la natation** est proposé uniquement en Charente-Maritime en voie scolaire.

**Le Brevet national de sécurité et sauvetage aquatique** se prépare en Charente-Maritime, en Gironde, dans les Landes, le Lot-et-Garonne, les Pyrénées-Atlantiques, la Haute-Vienne.

**Le Certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de Maître-Nageur Sauveteur (CAEP – MNS)**, validation de la mise à jour des compétences pour tout professionnel titulaire d'un titre conférant le droit d'exercer en tant que Maître-Nageur Sauveteur (notamment le BPJEPS AAN) est accessible sur l'ensemble du territoire. En moyenne, entre 2016 et 2025, 463 personnes s'inscrivent chaque année.

**Le Titre professionnel Moniteur sportif de natation** est uniquement accessible en Gironde.

Niveau	Intitulé du diplôme
Bac	BPJEPS spécialité Educateur sportif mention activités aquatiques de la natation
	Moniteur sportif de natation
	Certificat de spécialisation encadrement secteur sportif option activités aquatiques et de la natation
Sans niveau spécifique	Brevet national de sécurité et sauvetage aquatique
	Certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de Maître-Nageur Sauveteur (CAEP – MNS)

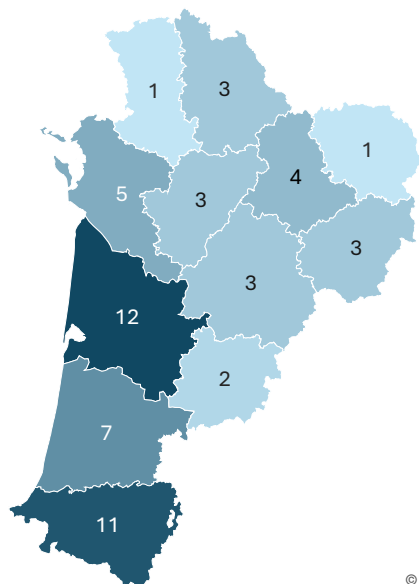
Source : RAFAEL, au 1 novembre 2025, Traitement Cap Métiers.  
Entretiens.

Remarque : Depuis 2021, le Syndicat Mixte de Gestion des Baignades Landaises (SMGBL) a mis en place une formation permettant d'accéder à la surveillance des baignades pendant la saison estivale. Elle se découpe en 5 sessions « Océan » et 1 session « Lac » et forme chaque année entre 460 et 520 vacataires saisonniers.

Cette formation est en cours de labellisation auprès du Ministère de l'Intérieur afin d'en faire un titre qualifiant national.

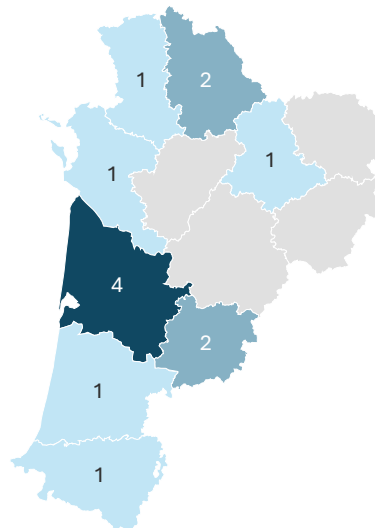
## Cartographie des organismes de formation\*

Répartition des organismes de formation préparant au BNSSA en Nouvelle-Aquitaine



Avec Bing  
© GeoNames

Répartition des organismes de formation préparant au BPJEPS AAN en Nouvelle-Aquitaine



Avec Bing  
© GeoNames

Source : SDJES DE Nouvelle-Aquitaine (janvier 2026, sans prétention d'exhaustivité).

\*retrouvez la liste détaillée en annexe.

Retrouvez les formations menant à ce métier sur le site de [CMAFORMATION](#)

## L'orientation après la terminale

**Les vœux des lycéens** après la terminale pour entrer en **BPJEPS spécialité éducateur sportif mention activités aquatiques et de la natation** s'élèvent à **435**, avec une capacité d'accueil de 20 élèves. Ces vœux concernent principalement des garçons (304 contre 131 filles).

Malgré un nombre élevé de vœux exprimés (435), le taux de remplissage<sup>4</sup> des formations reste limité à 65 %, ce qui traduit des difficultés de concrétisation des parcours (sélectivité, prérequis, contraintes physiques...). Pour une capacité d'accueil de 20 places, on compte seulement 13 candidats affectés.

➔ Retrouvez l'ensemble des éléments statistiques orientation-emploi-formation sur le site de [Octopilot.pro](#)

Source : Parcoursup – Orientation des élèves après le baccalauréat, Ministère de l'Enseignement Supérieur- Procédure 2024, Traitement Cap Métiers.

<sup>4</sup> Taux de remplissage : Nombre de candidats affectés/capacité d'accueil en formation.

## Zoom sur les candidatures enregistrées par Rafael sur l'offre Régionale de formation

**Les formations des actions structurelles et subventionnées** dans la formation professionnelle continue se composent :

- Du Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport – spécialité Activités Aquatiques et de la Natation (BPJEPS AAN)
- Du Brevet National de Sécurité et Sauvetage Aquatique (BNSSA)

**En 2024, 54 candidatures** sont enregistrées pour le **BPJEPS AAN** dans le cadre de l'offre Régionale de formation (13 % des formations du CRF concernent les métiers de Maître-Nageur Sauveteur). Parmi ces candidatures, 37 ont été retenues pour 34 entrées effectives en formation.

Pour le BNSSA, 61 candidatures ont été enregistrées. Parmi ces candidatures, 29 ont été retenues, et 27 ont entraîné une entrée effective en formation.

Ces candidatures se sont uniquement faites dans le cadre de l'Action Structurelle (AS). Il n'y a aucune Habilitation de Service Public (HSP).

*Source : RAFAEL – Candidatures enregistrées sur l'offre régionale de formation.  
Année 2024, Traitement Cap Métiers.*

## Les entrants en formation de France Travail en 2023

Les données formations des demandeurs d'emploi se concentrent sur les formations suivantes :

- Brevet national de sécurité et sauvetage aquatique (BNSSA)
- BPJEPS spécialité activités aquatiques et de la natation (BPJESP AAN)
- Certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur (CAEP - MNS)

**Les entrants en formation** pour devenir Maître-Nageur et Surveillant Sauveteur Aquatique inscrits via France Travail sont au nombre **de 60, principalement des hommes (72 %), dont l'âge moyen est de 33 ans**. Pour le BPJEPS, la part de femmes est beaucoup plus importante et atteint un peu plus 42 %.

Ils sont 3,3 % à être bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Parmi ces entrants en formation, **38 visent le BPJEPS, 17 le BNSSA et 5 visent le CAEP – MNS**.

*Source : France Travail - Open Data, données 2023, Traitement Cap Métiers.*

Remarque : La DRAJES peut accorder des dérogations à certains organismes de formation afin de leur permettre d'ouvrir des sessions alors même le nombre d'inscrits est inférieur au seuil réglementaire fixé.

Cette possibilité contribue à **une multiplication des sessions et des opérateurs** sur le territoire. La présence d'organismes de formation sur l'ensemble du territoire est essentielle afin d'offrir la possibilité à tous de suivre une formation, mais cela peut expliquer, en partie, que certaines formations, notamment le BPJEPS AAN, affichent des taux de remplissage inférieurs à 100 %.

# Les inscrits en formation professionnelle initiale en 2023

## **66 élèves**

Inscrits au BPJEPS spécialité Activités Aquatiques et Natation

Principalement situés dans les départements de :

- Les Pyrénées-Atlantiques (36 %).
- La Vienne (26 %)
- La Charente-Maritime (18 %)

---

## Dont **18 élèves en voie scolaire**

Principalement situés dans les départements de :

- La Vienne (33 %)
- Les Landes (33 %)
- La Charente-Maritime (17 %)

## Et **48 apprentis**

Principalement situés dans les départements de :



54 %

- Les Pyrénées-Atlantiques (50 %).
- La Vienne (23 %)
- La Charente-Maritime (19 %)



46 %

À titre d'illustration, près de la moitié des personnes formées au BPJEPS ANN dispensé par le CREPS de Poitiers, est en apprentissage. L'autre moitié bénéficie de financements variés : PRF, Région, OPCO, aides à la mobilité ou dispositifs d'orientation.

Source : Ministère de l'éducation nationale, 2023,  
Traitement Cap Métiers ; Entretiens.

## Les diplômés en formation professionnelle initiale

Les données sur les diplômés portent uniquement sur le BPJEPS AAN.

En 2023, le **taux de réussite aux examens pour devenir Maître-Nageur s'élevait à 100 %** (85 % toutes formations confondues) avec 246 admis aux examens.

D'après les professionnels rencontrés, le nombre de non-admis par session reste relativement faible. Lorsque cela arrive, ceci peut s'expliquer par un abandon ou des raisons personnelles.

Source : Ministère de l'éducation nationale, 2023,  
Traitement Cap Métiers.  
Entretiens.

## L'insertion professionnelle à 6 mois

### L'insertion après apprentissage

Parmi les 4 apprentis en années terminales des formations du périmètre sélectionné en 2022 ou en 2023, aucun n'a poursuivi ses études l'année suivante.

*Source : Inser'jeune, Cumul des années 2022 et 2023, traitement Cap Métiers.*

### L'insertion des demandeurs d'emploi formés

Parmi les 51 formés entrés dans une formation du périmètre en 2023 et étant sortis de formation, 62,7% sont en emploi 6 mois après leur sortie.

Concernant le BPJEPS, l'insertion professionnelle dans les mois qui suivent l'obtention du diplôme demeure globalement satisfaisante. Toutefois, on observe qu'une partie des diplômés quitte le métier de Maître-Nageur Sauveteur au cours des premières années d'exercice. Parmi les hypothèses pouvant l'expliquer, figurent un décalage entre la représentation initiale du métier et la réalité des conditions d'exercice, mais également une volonté de certains d'exercer ce métier pour financer leurs études, ce qui limite la période d'exercice.

*Source : France Travail – Sortants de formation de demandeurs d'emploi – Personnes entrées en formation au cours de l'année 2023, Traitement Cap Métiers.*

*Source : Entretiens.*

**La Nouvelle-Aquitaine fait face à un réel besoin en MNS et en Surveillants Sauveteurs Aquatiques**, principalement lié à des besoins saisonniers.

Les **indicateurs d'insertion, à la sortie de formation confirment cette tension sur le marché du travail** : les taux d'accès à l'emploi sont particulièrement élevés, atteignant 100 % pour les MNS, ce qui témoigne d'une forte demande sur le territoire.

Les entretiens avec les professionnels confirment une bonne insertion également pour les Surveillants Sauveteurs Aquatiques.

Les professionnels remontent des difficultés, des **tensions en lien avec l'attractivité des métiers et les conditions de travail**. Etant difficiles, une part des professionnels formés ne s'inscrit pas durablement dans le métier. Ils se rendent compte une fois sur le terrain de la difficulté. **Cela génère un besoin récurrent de renouvellement des effectifs chaque année.**



## Pistes d'action

Les pistes d'action suivantes s'appuient sur les entretiens qui ont été menés et répondent directement aux constats emploi-formation ainsi qu'aux enjeux territoriaux.

Les problématiques identifiées ne relèvent pas d'un manque d'attractivité initiale, mais **d'une difficulté à transformer l'entrée dans le métier en parcours durable**. Les leviers majeurs résident dans :

- la sécurisation de l'emploi,
- l'accès facilité à la formation,
- la reconnaissance des compétences,
- et l'adaptation fine aux territoires

### 1. Sécuriser les parcours professionnels

Les emplois dans ces métiers sont très fortement saisonniers, avec une faible part de CDI, contrairement aux autres métiers et un turnover important.

- **Développer des postes annualisés :**
  - Mutualisation intercommunale des MNS (piscines + plages + plans d'eau)
  - Contrats mixtes été/hors saison (surveillance + prévention + scolaire)
- **Créer des fonctions élargies hors saison :**
  - Interventions de prévention noyade en milieu scolaire
  - Animation sport-santé, aquagym, bien-être, publics spécifiques

### 2. Renforcer l'attractivité matérielle et sociale des postes

Plusieurs sources de tension sont constatées dans ces métiers : les salaires sont inférieurs à la moyenne et considérés comme trop faibles au regard des responsabilités. Des difficultés de logement sont également enregistrées dans certaines zones, notamment touristiques, pour les saisonniers venant d'autres départements ou région. Enfin, les conditions de travail sont exigeantes (stress, horaires, pénibilité).

- **Proposer des avantages complémentaires pour compenser une rémunération peu attractive :**
  - Généralisation de solutions de logement saisonnier
  - Prise en charge des repas, transports, équipements
- **Valoriser les responsabilités :**
  - Reconnaissance financière des fonctions de chef de poste
  - Primes liées aux environnements à risque (littoral dangereux)
- **Améliorer les conditions de travail :**
  - Renforts d'effectifs sur les périodes de forte affluence
  - Organisation de temps de récupération et de rotations adaptées

### 3. Faciliter l'accès à la formation et lever les freins financiers

Les coûts des formations constituent un frein important, en particulier pour le BNSSA, indispensable à l'accès au BPJEPS AAN et souvent autofinancé. Les inégalités territoriales d'accès aux centres de formation renforcent ces difficultés.

- **Renforcer les financements publics ciblés :**
  - Aides régionales spécifiques BNSSA / BPJEPS
  - Bourses conditionnées à un engagement territorial
- **Déployer des formations de proximité :**
  - BNSSA dans les zones rurales et déficitaires
  - Sessions mobiles ou partenariats avec les collectivités locales
- **Développer les parcours progressifs :**
  - BNSSA → emploi saisonnier → BPJEPS en apprentissage
  - Passerelles entre SSA, MNS et animation sportive
- **Encadrer l'engagement post-formation afin de sécuriser l'investissement public :**
  - Mise en place de conventions d'engagement à exercer sur un territoire ou auprès d'une structure pendant une durée minimale après l'obtention du diplôme
  - Priorité d'accès aux financements pour les candidats s'inscrivant dans un projet professionnel durable dans le secteur

### 4. Mieux adapter les compétences aux réalités du terrain

Les compétences, les missions de ces métiers ont évolué (prévention, médiation, encadrement) et la responsabilité des Surveillants s'est accrue avec le retrait progressif des CRS sur le littoral notamment.

- **Intégrer de nouvelles compétences dans les formations :**
  - Gestion de conflits et médiation avec le public
  - Communication préventive et pédagogie des risques
  - Coordination d'équipe et gestion de poste
- **Différencier les compétences par environnement :**
  - Piscine / eaux intérieures / littoral / littoral dangereux
  - Anticiper la réforme des diplômes BNSSA / SSA
- **Former à la prise de responsabilité :**
  - Modules "chef de poste" pour sauveteurs expérimentés
  - Appui à la montée en compétences managériales des MNS

### 5. Consolider les viviers locaux et renforcer le lien orientation-emploi

Le vivier de candidats est existant sur le littoral mais plutôt faible dans les terres, autour des lacs. Il existe un déficit de formation dans les terres pour attirer les candidats.

- **Renforcer les partenariats territoriaux :**
  - Communes / clubs de natation / sauvetage sportif / établissements scolaires
  - Identification des jeunes à potentiel
- **Développer l'orientation dès le secondaire :**
  - Interventions de MNS et sauveteurs dans les collèges et lycées
  - Stages de découverte et journées "sécurité aquatique"
- **Valoriser l'image du métier :**
  - Communication sur l'utilité sociale, la technicité et l'engagement
  - Témoignages de parcours professionnels diversifiés

## 6. Ajuster les politiques publiques aux spécificités territoriales

Il existe de fortes disparités entre le littoral et les zones intérieures en termes de vivier, d'attractivité et de recrutement, avec de très fortes tensions dans certains départements (Vienne, Deux-Sèvres, Corrèze).

- **Approche différenciée par territoire :**
  - Littoral : fidélisation, professionnalisation, encadrement
  - Intérieur : attractivité renforcée, formation locale, salaires incitatifs
- **Expérimenter des modèles innovants :**
  - Sauveteurs salariés à l'année (exemple des Landes)
  - Mutualisation départementale ou intercommunale des équipes
- **Mieux anticiper les besoins :**
  - Ajustement annuel de l'offre de formation aux besoins réels

## Annexes

La liste des organismes ci-dessous est établie « à date » et sans prétention d'exhaustivité.

### Organismes de préparation au BNSSA en Nouvelle Aquitaine

16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Association Les Sauveteurs de la Charente</li> <li>• Cognac sauvetage et secourisme</li> <li>• Association Sauvetage Secourisme Angoulême (ASSA16)</li> </ul>
17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SNSM</li> <li>• FFSS 17 (Fédération Française de Sauvetage et de Secourisme)</li> <li>• FNMNS (Fédération Nationale des Métiers de la Natation et du Sport)</li> <li>• ACRS (Association Charentaise Réanimation Secours)</li> <li>• SOS Educateurs Sports et Secouristes SDIS 17</li> </ul>
19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le SDIS de la Corrèze rue Evariste Gallois Tulle</li> <li>• L'UDPS Malemort</li> <li>• Le Comité Corrèzien des MNS à Brive</li> </ul>
23	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CREPS Poitiers</li> </ul>
24	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FNMNS</li> <li>• FFSS - Périgord Sauvetage Secourisme</li> <li>• FFSS - Sauvetage Aquatique Secours Bergerac</li> </ul>
33	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A.P.N.E.S. – Leognan</li> <li>• ALASCA VO AQUATIQUE – Villenave D'ornon</li> <li>• BM2S – Cestas</li> <li>• Club de Sauvetage de l'Horizon – Cap Ferret – Lege Cap Ferret</li> <li>• Club de Sauvetage Mérignacais – Merignac Cedex</li> <li>• S.N.S.M. – BRUGES</li> <li>• S.N.S.M. – BORDEAUX</li> <li>• Sauvetage Côtier LACANAU – Lacanau Ocean</li> <li>• Sauveteurs Béglais – Begles</li> <li>• SSS Bassin d'Arcachon – Arcachon.</li> <li>• U.S.B. Natation – Le Bouscat</li> <li>• USGRD – Villenave D'ornon</li> </ul>
40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biscarosse Olympique Sauvetage et Secourisme</li> <li>• Seignosse sauvetage cotier</li> <li>• Waiteuteu Messanges Sauvetage Côtier</li> <li>• Mimizan Sauvetage Et Secourisme</li> <li>• Labenne Secourisme</li> <li>• Capbreton Rescue Coastal - Cefssa 40</li> <li>• Hossegor Sauvetage Côtier</li> </ul>
47	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Action secours 47</li> <li>• SPS Coteaux et Landes de Gascogne</li> </ul>
64	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité départemental des Pyrénées-Atlantiques de la Fédération française de sauvetage et de secourisme, Bayonne</li> <li>• Association les Guides de Bain Anglois, Anglet</li> <li>• Belharrá Waterman Club, Saint-Jean-de-Luz</li> <li>• Biarritz Sauvetage côtier, Biarritz</li> <li>• Hendaye Sauvetage côtier (Les Corsaires), Hendaye</li> <li>• Comité Côte Basque MNS, Biarritz</li> <li>• Fédération nationale des métiers de la natation et du sport</li> <li>• Pyrénées Secours, Pau</li> <li>• Les Secouristes et Sauveteurs Bearnais, Oloron-Sainte-Marie</li> <li>• Mairie de Saint-Jean-de-Luz, Saint-Jean-de-Luz</li> <li>• Société nationale de sauvetage en mer (SNSM), Centre de formation et d'intervention Landes – Côte basque, Anglet</li> </ul>
79	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cercle des Nageurs de Niort</li> </ul>

86	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Association Sportive Châtelleraudaise de Sauvetage et de Secourisme /</li> <li>• Action Sauvetage</li> <li>• Les Sauveteurs Loudunais</li> </ul>
87	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CREPS Poitiers bureau de Limoges</li> <li>• SNSM</li> <li>• Ville de Saint Junien</li> <li>• St Yrieix Villasport,</li> </ul>

## Organismes de préparation au BPJEPS AAN en Nouvelle Aquitaine

17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CREPS de Poitiers – antenne de La Rochelle</li> </ul>
33	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CREPS de Bordeaux - Talence</li> <li>• Centre Territorial de Formation Aquitaine de la Fédération Nationale des Métiers de la Natation et du Sport (FNMNS) - Villenave D'Ornon</li> <li>• UCPA - Mérignac</li> <li>• Stade Formations</li> </ul>
40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CREPS de Bordeaux - Soustons</li> </ul>
47	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDOS 47 - Agen</li> <li>• Centre Territorial de Formation Aquitaine de la Fédération Nationale des Métiers de la Natation et du Sport (FNMNS) - Pujols</li> </ul>
64	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Académie Basque du Sport - Biarritz</li> </ul>
79	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICARE - Niort</li> </ul>
86	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centre Lorrain d'Education par le Sport- Loudun</li> <li>• CREPS DE POITIERS - Vouneuil Sous Biard</li> </ul>
87	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CREPS de Poitiers - Limoges</li> </ul>



NOTRE SITE  
capmetiers.fr

Suivez-nous!



@capmetiers

**Siège social**

Centre régional Vincent Merle  
102 av. de Canéjan  
33600 Pessac

**Site La Rochelle**

88 rue de Bel-Air  
17000 La Rochelle

**Site Limoges**

13 cours Jourdan  
87000 Limoges

**Site Poitiers**

Tour Toumaï  
60 bd du Grand Cerf  
86000 Poitiers

Rédaction-statistiques-cartographie : Direction des ressources et analyses emploi-formation-territoires.  
Réalisation : Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, Mars 2026.

Toute utilisation des informations de ce document doit mentionner les sources, la date de référence des données et la mention « Réalisation Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, Mars 2026 ».

Crédits photos : Adobe stock.