

Humeur

Ressources Humaines

MNS BLUES



Maître-Nageur cherche second souffle... désespérément ? Pas si sûr.



Ils surveillent, enseignent, préviennent, rassurent, animent... et parfois s'interrogent.

Entre nouvelles attentes, contraintes historiques, manque de reconnaissance et quête de sens, le métier de maître-nageur sauveteur traverse une drôle de période. Un petit coup de blues ? Sans doute. Une fatalité ? Certainement pas.

Plongée dans un métier qui cherche peut-être moins un second souffle... qu'un nouveau refrain.



MAITRE NAGEUR CHERCHE SECOND SOUFFLE. DESESPEREMENT...? PAS SI SUR.

Il est 7 h 42. Le bassin est calme. Presque trop calme. L'eau est à bonne température, les lignes sont parfaitement installées et le premier nageur du matin vient de demander, avec une gravité toute particulière, pourquoi « l'eau est mouillée aujourd'hui ».

À quelques mètres de là, assis sur sa chaise haute, Thomas, maître-nageur sauveteur depuis douze ans, contemple son royaume.

« J'aime toujours mon métier. Mais certains jours, je me demande si mon métier m'aime encore »

Thomas n'existe pas. Enfin, pas vraiment. Mais des Thomas, des Julie, des Karim ou des Élodie, on pourrait probablement en rencontrer dans beaucoup de piscines françaises.

Ils sont MNS. Ils enseignent, surveillent, préviennent, interviennent, animent, rassurent, expliquent, répètent, sifflent parfois, sourient souvent et, certains jours, se demandent comment ils en sont arrivés à négocier pendant dix minutes avec un adulte de 48 ans pour lui expliquer qu'un plongeon tête la première dans 80 centimètres d'eau reste une assez mauvaise idée.

Bienvenue dans ce que l'on pourrait appeler le « MNS Blues ».

Pas une maladie. Pas nécessairement un burn-out collectif. Encore moins la chronique annoncée de la disparition d'un métier.

Plutôt un petit air de blues qui semble parfois flotter au-dessus des bassins.

Et comme tout bon blues, il mérite qu'on écoute les paroles.

ET PUIS UN JOUR, QUELQU'UN A VIDE LA PISCINE...

Le 15 mars 2020, la crise sanitaire frappe le pays.

Il serait probablement excessif de tout mettre sur le dos du Covid. Mais il serait tout aussi imprudent de faire comme s'il ne s'était rien passé.

Pendant des décennies, le rythme des piscines était immuable : rentrée scolaire, clubs, aquagym, vacances, stages, été, rentrée... Puis, soudain : **silence...**

Des piscines fermées. Des bassins vides. Des professionnels renvoyés chez eux. Des habitudes brutalement interrompues.

Pour beaucoup de salariés, tous secteurs confondus, **cette période a modifié le rapport au travail.**

Les MNS n'y ont pas échappé.

« Avant, travailler deux week-ends sur trois ne me posait pas vraiment de question », raconte Sophie, 38 ans, MNS depuis quinze ans. **« Après les confinements, j'ai commencé à regarder mes amis partir en week-end pendant que je surveillais le bassin. Et bizarrement, je l'ai davantage remarqué qu'avant. »**

Le Covid n'a donc peut-être pas créé le malaise. Il a parfois simplement allumé la lumière.

Car le métier de MNS possède une caractéristique assez singulière : il travaille précisément lorsque les autres ont du temps libre.

Le samedi ? Piscine.

« Certains jours, je me demande si mon métier m'aime encore »

Le dimanche ? Piscine.

Les vacances scolaires ? Encore piscine.

Le mois d'août ? Évidemment piscine.

Le 15 août, 35 degrés dehors, barbecue chez les copains ? Piscine.

Cela fait partie du métier. Tout le monde le sait lorsqu'il choisit cette voie.

Mais accepter une contrainte à 22 ans et continuer à la trouver parfaitement anodine à 50, avec une vie familiale différente, n'est pas exactement la même chose.

Le Covid a vidé les bassins et... allumé la lumière



À PEINE REMIS A L'EAU, VOICI LA FACTURE de GAZ...

À peine les piscines sorties de la crise sanitaire qu'une nouvelle vague les frappe : la crise énergétique.

Dès l'été 2022, l'envolée des prix de l'énergie bouleverse les équilibres économiques des piscines publiques.

Des bassins ferment, les températures baissent, les collectivités arbitrent, les délégataires renégocient leurs contrats et chacun découvre brutalement que chauffer quelques milliers de mètres cubes d'eau peut devenir

un exercice financier aussi délicat que de marcher sur le bord du bassin en tongues mouillées.

Mais cette crise va surtout conduire à une évidence : lorsque le coût de l'énergie change durablement, il faut revoir le modèle économique.

Les collectivités finissent donc, bon gré mal gré, par intégrer cette nouvelle donne. Les budgets évoluent, les budgets sont ajustés, les contrats de DSP renégociés, les investissements et actions de sobriété énergétique accélérés.

En quelques années, l'énergie cesse d'être intégrée comme une charge relativement stable pour devenir LA donnée stratégique de l'exploitation.



LE GAZ AUGMENTE. LE SALAIRE du MNS... BEAUCOUP MOINS.

La crise énergétique a eu au moins un mérite : elle nous a rappelé une règle élémentaire d'économie :

Lorsqu'un paramètre indispensable au fonctionnement d'une piscine devient brutalement plus cher, il induit une révision du modèle.

À partir de 2022, collectivités et exploitants l'ont parfaitement intégré, contraints alors à fixer un nouveau cadre.

Sous la contrainte : personne ne maîtrisait alors le prix du gaz ou de l'électricité...

Mais curieusement, le même raisonnement a moins souvent été appliqué à l'autre ressource pourtant tout aussi indispensable : les femmes et les hommes qui permettent d'ouvrir les bassins.

Car lorsque les MNS sont devenus plus rares, plus difficiles à recruter et à fidéliser, lorsque les contraintes du métier ont été moins bien acceptées, la réponse a surtout consisté à abaisser les niveaux d'exigence (BNSSA...), développer la sous-traitance (indépendants), ou proposer ponctuellement quelques primes.

Beaucoup plus rarement à remettre véritablement la rémunération au centre du modèle économique.

Le paradoxe est intéressant.

On subissait le prix de l'énergie : on a accepté d'en revoir le coût. Mais face à la raréfaction des compétences, le raisonnement appliqué est moins spontané. Evidemment l'équation financière est complexe, avec une masse salariale pesant parfois jusqu'à 45% des charges d'exploitation.

Pourtant, l'économie nous apprend généralement que lorsqu'une ressource indispensable devient rare, sa valeur augmente.

Sauf, peut-être, lorsqu'elle porte un short, un sifflet et une paire de claquettes.

Poussons alors le raisonnement un peu plus loin.

Que se passerait-il si, demain, les MNS étaient devenus si rares que leurs compétences n'étaient tout simplement plus disponibles aux conditions habituelles proposées ?

Pas de MNS.
Pas de surveillance.
Pas de bassin ouvert.

Cette petite boucle de raisonnement pose une vraie question :

Faudra-t-il attendre que les MNS deviennent introuvables pour reconsidérer leur valeur économique ?

Car au fond, le sujet n'est peut-être déjà plus seulement celui des salaires.

C'est celui de la valeur que l'on accorde à une compétence qui se raréfie en demeurant indispensable.

Et le MNS n'est probablement que la partie la plus visible du phénomène.

+++++
++ Autour des bassins, dans les patinoires, les stades, les bases nautiques ou les équipements de loisirs, d'autres métiers connaissent les mêmes tensions : techniciens, agents d'accueil, éducateurs, animateurs, personnels d'entretien, responsables d'exploitation... +++++
+++++

Des métiers souvent exercés lorsque les autres se reposent : tôt le matin, tard le soir, les week-ends, les vacances et les jours fériés.

Des métiers dont les contraintes ont évolué, sans que leur reconnaissance économique et sociale évolue toujours au même rythme.

Peut-être faut-il donc regarder le « MNS Blues » pour ce qu'il est aussi : **le symptôme d'un blues plus large des métiers du sport et des loisirs, dans lesquels l'humain constitue la première valeur ajoutée.**

Peut-être serait-il opportun que cette réalité humaine et économique trouve, elle aussi, toute sa place dans les arbitrages, avec la même attention que celle accordée hier aux fournisseurs d'énergie.

Car à force de chercher comment recruter ceux qui manquent, **on pourrait finir par se demander pourquoi ceux qui sont là ont encore envie de rester.**

C'est assez ingrat...

Personne ne rentre généralement dans le bureau du directeur à 19 heures pour annoncer : « Félicitations ! Aujourd'hui encore, personne ne s'est noyé ! »

Et pourtant.

La vigilance permanente, l'anticipation des comportements, le repérage d'un enfant en difficulté, l'observation d'un nageur inhabituellement fatigué ou l'intervention préventive avant qu'une situation ne dégénère constituent précisément le cœur du métier.

La réussite du MNS est souvent invisible parce qu'elle consiste à empêcher l'événement d'exister.

C'est le paradoxe de nombreux métiers de prévention.

Et cela peut finir par peser.



RESPONSABLE DE TOUT, FELICITE POUR TROP PEU...

Il y a également cette étrange asymétrie.

Lorsqu'un problème survient, chacun se souvient immédiatement que le MNS est un professionnel qualifié, responsable de la sécurité des usagers.

Mais lorsque tout va bien, il peut parfois avoir l'impression de redevenir « celui qui est au bord du bassin ».

UNE BONNE JOURNEE ? QUAND IL NE S'EST RIEN PASSE...

Le MNS exerce par ailleurs une profession assez étrange.

Une grande partie de son travail consiste à faire en sorte que rien ne se produise.

Pas de noyade.
Pas d'accident grave.
Pas de panique.
Pas d'évacuation.
Pas d'intervention spectaculaire.

Une excellente journée de surveillance est donc une journée au cours de laquelle, **vue de l'extérieur, le MNS semble n'avoir... rien fait.**

Karim, 44 ans, vingt ans de métier, résume la situation avec philosophie :

« Quand tout va bien, on me demande si je peux faire les plages. Quand quelque chose va mal, soudain tout le monde se souvient que j'ai une responsabilité énorme. »

La formule est amusante.

Le sujet l'est moins.

Car la reconnaissance professionnelle ne se résume évidemment pas au salaire.



Elle passe aussi par le regard porté sur le métier, l'écoute de l'expertise, l'autonomie accordée, les responsabilités confiées, les possibilités d'évolution et le sentiment d'être considéré comme un véritable spécialiste.

Or le MNS possède une expertise particulière.

Il connaît l'eau, les comportements, les publics, l'apprentissage, le risque, le sauvetage et souvent parfaitement son établissement.

Il peut détecter en quelques secondes qu'un enfant n'est pas réellement nageur là où beaucoup d'entre nous verraient simplement... un enfant dans l'eau.

Cette expertise mérite probablement d'être davantage reconnue.

MNS : 3 LETTRES, 12 METIERS...

Autre évolution : la polyvalence.

Dans la piscine moderne, le MNS peut être amené à surveiller, enseigner, animer une séance d'aquabike, encadrer un stage, renseigner un client, participer à un événement, promouvoir une activité et parfois donner un coup de main à ses collègues. Pour certains, c'est précisément ce qui rend le métier intéressant.

Pour d'autres, c'est là que commencent les ennuis.

« J'ai parfois l'impression qu'on voudrait que je sois MNS, animateur, commercial, technicien, agent d'accueil et influenceur Instagram », plaisante Julie, 31 ans. « Il ne manque plus que la comptabilité. »

La question de la polyvalence est délicate.

Car un métier qui refuse toute évolution risque de se figer.

Mais un professionnel auquel on ajoute sans cesse des missions sans en expliquer le sens peut aussi perdre son identité.

Tout dépend donc probablement d'un mot essentiel : **Le sens.**

Pourquoi demande-t-on au MNS de faire autre chose ?

Pour combler un trou dans le planning ?

Ou parce que l'on souhaite réellement enrichir son métier ? Ce n'est pas tout à fait la même histoire...

+++++
+++++ **« Il ne manque plus que**
+++++ **la comptabilité »** Julie, 31 ans
+++++

AU FAIT, QUELQU'UN A VU PASSER L'EDUCATEUR ?

Il existe d'ailleurs un aspect dont parlent volontiers les professionnels : **la dimension pédagogique.**

Beaucoup sont devenus MNS parce qu'ils aimaient l'eau, bien sûr, mais aussi parce qu'ils voulaient transmettre.

Apprendre à un enfant à nager constitue une gratification professionnelle particulièrement forte. **On voit «physiquement» le résultat.**

L'enfant qui, en septembre, refusait de mettre la tête sous l'eau traverse quelques mois plus tard le bassin. Et c'est pour la vie.

Il est fier. Ses parents sont fiers, rassurés.

Et le MNS aussi.

À côté de cela, trois heures de surveillance consécutives produisent une satisfaction moins immédiatement perceptible.

Élodie, 46 ans, l'exprime ainsi :

« Quand un enfant que j'ai accompagné revient me voir deux ans après et me dit qu'il nage maintenant avec son père en mer, je sais pourquoi je fais ce métier. Quand j'ai passé quatre heures à dire "on ne court pas", j'en suis un peu moins certaine. »

On touche ici probablement à quelque chose d'essentiel.

Le « MNS Blues » pourrait être aussi une crise du sens professionnel.

Plus la dimension éducative, sportive, préventive et humaine du métier recule, **plus celui-ci risque d'être perçu comme une succession de contraintes.**

ET PUIS IL Y A LE PUBLIC...

Soyons prudents : sans public, une piscine serait remarquablement simple à exploiter.

Mais économiquement assez décevante.

Le public est donc sa raison d'être.

Heureusement, l'immense majorité des usagers est parfaitement agréable.

Mais il suffit parfois de quelques comportements pour épuiser une équipe.

- Refus du règlement.
- Contestations.
- Incivilités.
- Parents qui considèrent que la surveillance de leur enfant a été transférée au MNS avec l'achat du ticket d'entrée.
- Usager convaincu qu'avoir payé 6,20 euros lui confère temporairement la propriété de l'établissement.

Le MNS occupe ici une position particulière.

Il doit exercer une autorité sans toujours disposer des moyens symboliques de cette autorité.

Il explique.

Il réexplique.

Puis il répète pourquoi il avait déjà expliqué. Quelquefois, il siffle. **Et à la fin...Il souffle.**

Le rapport au client a par ailleurs changé.

La piscine publique n'échappe pas à l'évolution générale de la société : **le citoyen-usager est aussi devenu consommateur, et parfois censeur.**

Il compare, note, commente, photographie et publie. Et parfois très vite.

Une ligne d'eau fermée à 17 h 02 peut devenir à 17 h 14 une affaire d'État sur les réseaux sociaux.



BASSIN/BUREAUX : 1 PARTOUT, FRITE AU CENTRE...

Le management constitue une autre source possible du blues. Dans certains établissements, deux mondes finissent parfois par se regarder avec méfiance.

D'un côté : **« Les gens dans les bureaux ne comprennent rien au bassin. »**

De l'autre : **« Les MNS pensent qu'eux seuls comprennent la piscine ».**

Bonne nouvelle : les deux affirmations peuvent être fausses en même temps.

Les contraintes ne sont pas les mêmes.

Le MNS raisonne sécurité, pédagogie, fatigue, conditions de surveillance.

Le manager pense d'abord budget, fréquentation, absentéisme, planning, horaires d'ouverture, recettes, satisfaction des usagers et équilibre général de l'établissement.

Lorsque chacun ne voit que sa propre partie du problème, la tension apparaît. Et avec elle le sentiment d'un angle mort : « Nous contre eux »

Pourtant, il est difficile de faire fonctionner une piscine avec uniquement des MNS.

Pas davantage avec uniquement des tableaux Excel.

Il va donc falloir encore se parler...



LA CHAISE HAUTE JUSQU'A LA RETRAITE ?

Voici enfin la question que l'on pose de plus en plus aux jeunes MNS :

« Tu te vois encore au bord du bassin à 55 ans ? »

La carrière professionnelle constitue aussi l'un des grands défis du métier.

Sur le papier, les évolutions existent : chef de bassin, responsable aquatique, coordinateur, formateur, directeur adjoint, directeur...

Mais elles ne peuvent évidemment pas concerner tout le monde. L'ascenseur montre vite ses limites.

Or les contraintes du métier évoluent avec l'âge.

À 23 ans, enchaîner surveillance, aquafitness et soirée peut sembler parfaitement acceptable.

À 50 ans, le corps et la tête commencent à déposer quelques amendements au règlement intérieur...



« Tu comprends, sur le bassin, c'est compliqué...- Oui, envoie-moi une note »

PLUS CHER PEUT-ETRE, MAIS AUSSI AUTREMENT...

Revaloriser le métier ne pourra pas être une variation à sens unique.

Si les employeurs doivent reconsidérer la rémunération, les conditions de travail, les carrières et la place accordée aux MNS dans l'organisation, **le métier doit sans doute, lui aussi, regarder ce qui a changé de l'autre côté du comptoir.**

Car le public n'est plus tout à fait le même.

Le client d'un centre aquatique apprécie son expérience comme celle d'une salle de fitness, d'un centre de bien-être, d'un club sportif, d'un bon restaurant ou de n'importe quel autre service auquel il consacre du temps et de l'argent.

Il n'attend donc plus seulement que la piscine soit ouverte, propre et surveillée.

Il attend une expérience convaincante.

Et dans cette expérience, le MNS occupe une place considérable.

- La façon d'accueillir.
- La manière de parler.
- La disponibilité.
- La ponctualité.
- La qualité d'un cours.
- La capacité à expliquer une règle sans transformer l'échange en duel.
- La tenue, l'attitude, la présentation de soi.
- Le sentiment de maîtrise que l'on dégage lorsqu'une situation devient compliquée.

Tout cela raconte quelque chose de l'établissement.

Le MNS n'est donc plus seulement un professionnel présent au bord du bassin. **Il en devient, qu'il le veuille ou non, l'un des principaux visages, un élément déterminant d'une large chaîne de valeur...**

Et force est de constater que parfois, quelques écarts se creusent...entre ces nouvelles attentes et certains comportements inappropriés...



Short, claquettes et sifflet...

Cela implique donc aussi de nouvelles exigences : professionnalisme, exemplarité, rigueur, qualités relationnelles, loyauté envers l'équipe et l'établissement, capacité à travailler collectivement et à comprendre que chaque comportement individuel participe à une image commune.

Le bon vieux storytelling « short, claquettes, sifflet » commence alors peut-être, lui aussi, à prendre l'eau.

Non pas pour transformer les MNS en vendeurs affables chargés de demander toutes les cinq minutes si « tout se passe bien pour vous ».

Mais parce qu'être davantage reconnu comme professionnel suppose aussi d'en adopter pleinement les codes d'aujourd'hui.

C'est peut-être là que doit se dessiner un nouveau contrat social du métier, dans une équation nouvelle où le triptyque employeur/MNS/public est à redéfinir.

D'un côté, des employeurs qui ne peuvent plus demander toujours davantage de compétences, de disponibilité, de polyvalence et d'engagement sans prendre plus solidement «leur» part dans l'écosystème.

De l'autre, des professionnels qui ne peuvent pas davantage revendiquer une expertise rare et stratégique tout en refusant les nouvelles exigences qui accompagnent cette reconnaissance.

Plus de reconnaissance, donc, oui...

Mais aussi plus d'exigence.

L'une ne pourra plus aller sans l'autre.

Et plutôt que de chercher à savoir qui doit faire le premier pas, employeurs, gestionnaires et professionnels gagneraient peut-être à **écrire ensemble les termes de ce nouveau contrat social.**



Dans ce renouvellement d'expérience mieux valorisée, il n'est pas exclu que le client nageur accepte de payer ...

LE JUSTE PRIX*

* A paraître : « Demain la piscine à 15 € ? »

LES ANCIENS AVAIENT LE SIFFLET. LES NOUVEAUX ONT L'APPLI.

Une autre transformation se joue plus discrètement au bord des bassins : **le changement de génération.**

Les MNS entrés dans le métier dans les années 1980 ou 1990 commencent progressivement à quitter les établissements. Avec eux s'en va une génération qui a construit son identité professionnelle autour de repères assez solides : la surveillance, l'enseignement de la natation, l'autorité au bord du bassin, le club, l'école de natation et une certaine idée de l'éducateur sportif.

Ceux qui arrivent aujourd'hui n'ont pas grandi dans le même monde. Ils sont souvent plus familiers du fitness, du bien-être, des nouvelles pratiques sportives et des outils numériques. Leur relation à l'éducation peut également être différente.

Leur rapport à l'autorité aussi. Et surtout, ils n'entretiennent pas nécessairement avec le travail la même relation que leurs prédécesseurs.

Le week-end travaillé parce que « ça a toujours été comme ça », la coupure de trois heures au milieu de la journée ou le planning découvert 5 jours à l'avance ne constituent plus forcément des contraintes que l'on accepte sans discussion.

Et après tout, est-ce vraiment un problème ? Le vrai danger serait de transformer cette évolution en conflit de générations.

D'un côté : « **Les jeunes ne veulent plus rien faire.** »

De l'autre : « **Les anciens ne veulent jamais rien changer.** »

Match nul...

Car les anciens possèdent quelque chose qu'aucune application ne remplace facilement : l'expérience.

La connaissance du bassin, l'œil qui repère une situation anormale, les réflexes acquis en vingt ou trente ans, la mémoire de l'établissement et cette culture professionnelle qui ne figure dans aucun référentiel de formation.

Les nouveaux apportent autre chose : de nouvelles pratiques, de nouveaux outils, parfois une relation différente aux publics, au sport, à la santé, au numérique et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'enjeu n'est donc évidemment pas de savoir quelle génération a raison.

Il est de réussir à transmettre ce qui mérite de l'être, tout en acceptant de changer ce qui doit l'être.

Une piscine qui perd ses anciens sans transmettre leur culture perdra une partie de sa mémoire.

Mais une piscine qui demande aux plus jeunes de travailler dans le monde des années 80 risque assez rapidement de les perdre...clients compris !

Entre héritage et évolution, le MNS de demain devra probablement apprendre à nager dans les deux eaux.



MNS : EN VOIE DE DISPARITION ?

Certainement pas. Et c'est probablement là que l'histoire devient intéressante.

Car jamais autant sans doute, la société n'a eu autant besoin des compétences de ces pros.

- Les noyades restent un enjeu majeur de prévention.



- Le savoir-nager demeure une priorité.
- Le sport-santé progresse.
- La sédentarité augmente.
- Le vieillissement de la population crée de nouveaux besoins.
- Les activités aquatiques se diversifient.
- La demande de bien-être explose.
- Les pratiques en milieu naturel progressent.
- La prévention et la culture du risque aquatique deviennent essentielles.

Autrement dit :

Le MNS pourrait être encore plus utile demain qu'il ne l'était hier.

À condition peut-être d'arrêter de le définir uniquement par la chaise sur laquelle il surveille.

ET SI ON EVITAIT DE RESUMER LE MNS A SON SIFFLET ?

Voilà peut-être une nouvelle partition.

Mieux que de considérer le MNS comme un surveillant auquel on ajoute quelques activités, on peut aussi le positionner comme un professionnel global des pratiques aquatiques ?

Sécurité.
Apprentissage.
Prévention.
Sport.
Santé.
Remise en forme
Bien-être.
Animation.
Evènementiel
Culture du risque.
En piscine mais aussi, de plus en plus souvent, en milieu naturel.

Le métier entrevoit d'autres perspectives...

Il orientera aussi chacun à vivre intelligemment avec l'eau, sa valeur et les risques qu'elle engendre. Un enjeu qui pourrait bien largement dépasser les bassins.

La nuance est considérable, et ouvre d'autres perspectives sociétales.





ET SI LE MNS SAUTAIT LA LIGNE ?

Piscines, plages, lacs, plans d'eau...

Depuis longtemps, les MNS exercent bien au-delà du seul bassin carrelé.

Mais demain, peut-être pourraient-ils encore élargir leur terrain d'intervention.

Non plus seulement attendre que les publics viennent à l'eau, mais aller davantage à leur rencontre.

Dans les écoles, les associations, les quartiers, auprès des familles, des seniors ou de publics parfois éloignés des équipements aquatiques.

DU CORDON DU SIFFLET A CELUI DE LA SOURIS...

La technologie peut également participer à cette évolution.

Caméras intelligentes, systèmes de détection, capteurs, objets connectés, outils numériques...

Ces technologies ne supprimeront probablement pas le besoin de professionnels qualifiés.

Mais elles pourraient progressivement modifier leur travail.

Si elles permettent de sécuriser davantage certaines situations, d'améliorer l'information et de réduire une partie de la charge mentale, elles pourraient contribuer à redonner du temps à ce qui fait la richesse du métier :

Observer, prévenir, enseigner, accompagner, transmettre.

Le progrès technologique ne doit donc pas nécessairement être vécu comme :

« **La technologie va remplacer le MNS.** »

Mais peut-être plutôt comme :

« **La technologie va permettre au MNS de transformer son métier et d'en développer de nouvelles valeurs** »



Pour parler de baignade et de prévention, bien sûr.

Mais aussi de rapport à l'eau, de santé, de bien-être, de comportements, de risques, d'environnement et de cette culture aquatique qui ne devrait probablement pas commencer... au passage du pédiluve.

Le MNS pourrait devenir aussi un acteur de prévention et d'éducation sur son territoire.

Pour les collectivités, l'enjeu pourrait être intéressant : ne plus seulement employer des MNS pour faire fonctionner leurs équipements ou surveiller leurs lieux de baignade, mais mettre leurs compétences au service d'une véritable politique territoriale de l'eau et de ses usages.

Le métier y gagnerait peut-être lui aussi une autre reconnaissance.

Le temps venu demain, peut-être, pour le MNS, de ne plus attendre son public, mais d'aller au-devant de lui.

LE BLUES OUI. MAIS PAS LA DERNIERE CHANSON...

Revenons à Thomas.

Il est maintenant 19 h 37. Il a surveillé le bassin, animé une séance, accueilli deux classes, réglé trois conflits mineurs, rassuré une maman inquiète, récupéré une paire de lunettes au fond du bassin et expliqué environ vingt-sept fois pourquoi il fallait éviter de courir.

Personne ne s'est noyé. Personne ne s'est blessé. Une petite fille a nagé aujourd'hui ses premiers dix mètres sans aide.

Thomas range une ligne d'eau. Il est fatigué.

Mais avant de partir, la petite fille revient le voir :
« T'as vu ? Je sais nager ! »

Thomas sourit. Voilà...

C'était peut-être ça qu'on avait oublié.

Le « Blues du MNS » existe sans doute.

Il faut l'entendre, comprendre ses causes et accepter de regarder ce qui ne fonctionne plus. De l'autre côté, lui aussi regardera son reflet dans l'eau pour mieux comprendre ce en quoi il est partie prenante du changement.

Le remède ne consiste probablement pas à convaincre les MNS que leur métier est formidable. Il consiste à refaire en sorte qu'il le soit.

- Redonner du sens.
- Revaloriser le métier
- Reconnaître les compétences.
- Faire évoluer les carrières.
- Moderniser l'organisation.
- Mieux partager les contraintes.
- Réconcilier les bassins et les bureaux.



Et pour les gestionnaires, réinventer le modèle...pour les 30 ans à venir.

Et surtout rappeler qu'au-delà du sifflet, du short et de l'inévitable paire de claquettes, se trouve un professionnel qui exerce l'un des métiers les plus utiles de nos équipements sportifs.

Parce qu'un MNS ne fait pas que surveiller des gens qui nagent.

Il apprend à certains à nager, à se maintenir en bonne santé, et à prendre soin d'eux.

Il apprend à d'autres à ne pas se mettre en danger.

Il permet à des milliers de personnes de pratiquer, en sécurité.

Il contribue à l'éducation à la préservation de l'eau

Et, certains jours, il sauve une vie.

Ce qui, reconnaissons-le, est tout de même un peu plus difficile que d'enrouler les lignes d'eau.

MNS Blues n'est donc peut-être pas le chant d'un métier qui disparaît.

C'est peut-être simplement celui d'un métier qui demande qu'on lui écrive enfin...

UN NOUVEAU REFRAIN...



En cours ou à paraître

Coup de chaud à la piscine

MNS Blues

Prévention des noyades : Savoir nager ne suffit pas...

Sport : La Gueule de l'Emploi

Patinoires 2035 : le Facteur C comme...

Demain, la piscine à 15 € ?



CREDITS

*Direction de publication : Poisson Pilote Conseil – Sports Prospectives 2026
Tous droits réservés. Toute reproduction partielle ou totale du document interdite sauf autorisation
express de l'auteur.*

Crédit illustrations : photos libres de droit et visuels générés par IA.

Textes : Stéphane ERARD

Contact : stephane@poissonpilote-conseil.org

06 10 26 54 50



Poisson Pilote
Conseil