

UNIVERSITÉ DE LILLE
FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET DES TERRITOIRES
École doctorale SESAM – Laboratoire Clersé

Maîtres-nageurs-sauveteurs (MNS)
Dynamiques d'un groupe professionnel dominé (1927-2022)

THÈSE DE DOCTORAT
Discipline : Sociologie

Présentée et soutenue publiquement par
Fabien CAMPORELLI

le 7 décembre 2022

Devant le jury composé de :

Valérie BOUSSARD, Professeure de sociologie à l'Université de Paris Nanterre, Présidente
Sébastien FLEURIEL, Professeur de sociologie à Nantes Université, directeur
Marina HONTA, Professeure de sociologie à l'Université de Bordeaux, rapportrice
Frédéric POULARD, Professeur de sociologie à l'Université Paris Cité, examinateur
Manuel SCHOTTÉ, Professeur de sociologie à l'Université de Lille, directeur
Bastien SOULÉ, Professeur de sociologie à l'Université Claude Bernard Lyon 1, rapporteur

REMERCIEMENTS

Ce travail n'aurait pu s'accomplir sans l'aide de nombreuses personnes du monde des piscines, de la natation, des STAPS et de la sociologie. Je ne peux nommer tous les maîtres-nageurs, les chefs de bassins, les directeurs de piscines, les directeurs territoriaux de services des sports, les cadres de DSP, les dirigeants de clubs de natation, les enseignants, les formateurs, les conseillers et les inspecteurs de « Jeunesse et Sports », de l'Éducation nationale, l'équipe enseignante et les étudiants de la licence professionnelle AGOAPS qui m'ont apporté durant toutes ces années leurs connaissances de cet environnement professionnel si particulier. Je n'aurais pu comprendre vraiment qui sont et que font les MNS sans eux.

J'avais déjà bénéficié de discussions sur ce thème avec Sandrine Aspeel-Depickère. Patrick Pelayo m'a ouvert les portes de l'université, déclenchant sans le savoir la décision de me lancer ce défi. Michel Sidney et François Potdevin, les acolytes de la « tradition lilloise de la natation », ont été d'ineestimables stimulants et des référents statistiques. Yann Carin, Clément Llénà, Murielle Garcin, Nicolas Olivier, Serge Berthoin, Julien Boissière, Fabien Wille, Frédéric Daussin, Philippe Campillo, Audrey Becourt, Laurent Michel, Arnaud Waquet, Guillaume Penel, Françoise Pauquet, Frédéric Cadiou, Loïc Sallé et Fabrice Paindavoine ont été d'encourageants soutiens. Benoît Hachet, en me permettant d'intervenir dans son séminaire « Sociohistoire du "nager" » à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS) a permis de me confronter au raisonnement sociologique, comme le RT1 de l'AFS ; Christian Belhache, à la logique juridique et Pascal Lebihain, au modèle de la cindynique. Je ne parle pas de Raymond Catteau que j'avais rencontré il y a bien longtemps de cela. Je suis redevable à Axel Lamotte (SNPMNS), Jean-Claude Schwartz et Denis Foehrle (FNMNS) de m'avoir ouvert grand les portes de la mémoire du groupe.

Il est des rencontres fécondes qui valent des renaissances. Sébastien Fleuriel et Manuel Schotté font partie de celles-là.

Je mets à part Virginie Vanderbeke pour ses encouragements et ses relectures. Elle qui ne sait pas nager peut désormais espérer passer le diplôme de maître-nageur avec succès.

« Nous avons pu assurer la salubre stabilité de notre diplôme d'État qui n'a pas manqué, comme chaque année depuis 1964, d'être fortement attaqué. Rien ne nous a été épargné par une majorité dont les projets sont d'ouvrir les bords de l'eau à un encadrement fait par des gens n'ayant pas les aptitudes élémentaires pour démontrer, apprendre et secourir. Néanmoins, dans bien des cas, nous avons réussi à redresser la situation : c'est ainsi par exemple que le Secrétariat d'État à la Jeunesse, aux Sports et aux Loisirs a compris l'intérêt d'assurer les services de maîtres-nageurs-sauveteurs diplômés d'État pour enseigner la natation dans les bassins d'apprentissage mobiles ; il n'est pas le seul à reconnaître ouvertement cette nécessité car les parents d'élèves (...) ont pris conscience de l'impérieux besoin de l'utilisation du personnel spécialisé que représentent les diplômés d'État à quelque échelon que l'on puisse les rencontrer (maîtres-nageurs municipaux, privés, professeurs et maîtres d'éducation physique, CRS, gendarmes, pompiers...) ; plus récemment encore, M. le Secrétaire d'État lui-même¹ a qualifié les maîtres-nageurs-sauveteurs de techniciens, animateurs qualifiés, représentant un personnel de haut niveau ».

François Benech, secrétaire général
Rapport moral du 43^{ème} Congrès national de la FFMNS à Paris, 1971²

¹ Joseph Comiti. Note de service du 21 décembre 1970.

² Revue « Nager-Sauver » n°323, 1971, p. 66.

SOMMAIRE

Remerciements	p. 3
Sommaire	p. 8
Introduction générale	p. 11
Première partie : Maître-Nageur-Sauveteur, genèse d'un métier pas comme les autres	p. 33
Introduction de la 1 ^{ère} partie	p. 34
Chapitre 1 : Genèse du problème public de la noyade	p. 36
1. Le problème de la noyade	p. 37
2. La « cindynisation » de la société à l'origine de la prise en charge de la noyade	p. 57
Chapitre 2 : « Nager-sauver », une doctrine à l'origine de la profession	p. 84
1. La doctrine du « nager-sauver »	p. 85
2. Les luttes du « nager-sauver »	p. 108
Conclusion de la 1 ^{ère} partie	p. 136
Deuxième partie : Rester les maîtres du « nager-sauver » ou la défense impossible d'un faux monopole	p. 138
Introduction de la 2 ^{ème} partie	p. 139
Chapitre 3 : L'infaisable clôture du « nager-sauver »	p. 141
1. Des lignes de partage contrastées	p. 142
2. L'échec de la monopolisation du « nager-sauver »	p. 154

Chapitre 4 - Les régulations sous tensions du « nager-sauver »	p. 186
1. La fin des « anges-gardiens »	p. 188
2. Le partage des eaux : recul de la profession ou nouvelle légitimité ?	p. 219
Conclusion de la 2 ^{ème} partie	p. 265
Troisième partie : Les MNS face au défi des (dé)régulations du « nager-sauver »	p. 267
Introduction de la 3 ^{ème} partie	p. 268
Chapitre 5 - De la sécurité des usagers à la satisfaction des clients	p. 270
1. L'avènement de la « filière sportive » : le renouveau de la profession	p. 271
2. Peur sur le « nager-sauver »	p. 296
Chapitre 6 - L'organisation paradoxale du « nager-sauver »	p. 334
1. L'intensification du travail et des responsabilités	p. 335
2. Les cultures professionnelles des MNS remises en question	p. 382
Conclusion de la 3 ^{ème} partie	p. 411
Quatrième partie : Être maître-nageur-sauveteur aujourd'hui	p. 413
Introduction de la 4 ^{ème} partie	p. 414
Chapitre 7 - Les MNS au travail	p. 416
1. Une professionnalité ébranlée	p. 417

2. Les MNS face aux restructurations et aux contrôles managériaux	p. 469
Chapitre 8 – Identités et trajectoires des MNS	p. 534
1. Qui sont les MNS aujourd’hui ?	p. 535
2. Les carrières professionnelles chez les MNS	p. 567
3. Les segmentations du groupe : incarnation de sa fragilité ou reflets de ses mutations ?	p. 596
Conclusion de la 4 ^{ème} partie	p. 642
Conclusion générale	p. 645
Bibliographie	p. 651
Annexes	p. 686
Liste des tableaux et des graphiques	p. 734
Liste des encadrés et des portraits	p. 737
Glossaire	p. 739
Table des matières	p. 748

INTRODUCTION GENERALE

Au nom de la sécurité des baigneurs, une professionnalisation atypique

Se baigner en sécurité

Obligatoirement enseignée à l'école afin de « permettre à chacun de pouvoir nager en sécurité dès le plus jeune âge (...), priorité de l'enseignement d'éducation physique et sportive (EPS) »³, la natation est par la force des choses présente dans la vie des Français. Les sports aquatiques et les baignades estivales représentent des activités auxquelles s'adonne une grande partie de la population autant pour se détendre que pour se consacrer à son bien-être, sa forme et sa santé⁴. Ces pratiques se réalisent dans des plans d'eau fermés (les piscines) ou des environnements naturels ouverts (mer, lacs et rivières), aussi bien « espaces de réalisation de soi et de compensation »⁵ que lieux à risques de noyade. En effet, l'eau constitue autant un vecteur de plaisirs qu'elle représente un réel danger létal, source de peurs ancestrales. Malgré les menaces qu'elle représente, les baigneurs et les nageurs évoluent dans les lieux de pratique (à peu près) tranquillement parce qu'ils se savent surveillés par des individus dont la tâche consiste à scruter leurs moindres faits et gestes tandis que d'autres les ont préparés antérieurement à l'art de nager pour leur éviter de se noyer. Il semble donc qu'une organisation sociale préalablement établie agisse au service de la sécurité et du confort des utilisateurs de la baignade et des piscines. En effet, les lieux de baignades, qu'ils soient en eau courante ou dormante, sont ouverts aux publics selon leur classement de dangerosité et la spécificité de leur aménagement. Les piscines, qu'elles soient publiques ou privées (hôtels, campings, etc.), accueillent les publics dans des conditions d'hygiène et de sécurité réglementées. A cette législation propre aux baignades vient s'ajouter une intervention humaine destinée à prévenir les risques de noyade. Ainsi, des travailleurs qui se font le plus souvent appelés « maître-nageur-sauveteur » (MNS) ont pour rôle de veiller à l'intégrité physique de ceux qui souhaitent entrer dans l'eau, profonde ou pas, variablement agitée et à la température plus ou moins

³ Note de service du 28 février 2022 : contribution de l'École à l'aisance aquatique. Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Bulletin officiel n°9 du 3 mars 2022.

⁴ L'enquête pilotée par le CREDOC en 2018 classe les activités physiques aquatiques en troisième position des sports pratiqués par les français. Une activité capte l'essentiel des sports réalisés dans l'eau : la natation qui est pratiquée par une personne sur six, soit 17% de la population, *in* Hoibian, Sandra, Patricia Crouette, et Jörg Müller. 2019. *Baromètre national des pratiques sportives 2018*. Paris : INJEP, p. 9.

⁵ Riffaut, Hadrien. 2017. « Entre les lignes. Enquête sur les nageurs réguliers de la piscine Pontoise de Paris ». *Émulations - Revue de sciences sociales*, n°22, p. 91.

agréable. L'œil du profane peut voir en ces professionnels, ici une certaine prestance héroïque, là un ringard séducteur. Mais au-delà de la figure érotisée des anges-gardiens de la plage, porte-drapeau d'une virilité exacerbée, se cache des fonctions, soit de services (publics), soit de servitude auprès de clients-baigneurs. À la fois sauveteur aquatique et professeur de natation, ils évoluent dans un monde qu'il s'agit maintenant de comprendre.

Un drôle de métier

S'il est à première vue facile de décrire de l'extérieur les activités de ces individus postés en surveillance sur une chaise haute ou guidant avec leur perche un apprenti nageur, il est par contre difficile de situer et de définir de l'intérieur leur métier dont on ne trouve aucune trace dans les nomenclatures professionnelles officielles⁶. Est-ce vraiment un métier d'ailleurs ? Pour se faire une idée, le mieux est de sonder les représentations⁷ des bénéficiaires de la baignade et des activités de la natation. Les maîtres-nageurs s'étonnent toujours que dans les échanges qu'ils ont avec les utilisateurs de la piscine, ceux-ci leur demandent régulièrement quel est « l'autre métier » qu'ils pratiquent, sous-entendu que leur fonction serait une pratique d'appoint en complément d'une activité principale. Comme si ce travail ne pouvait avoir sa raison d'être qu'à temps partiel ou selon un rythme saisonnier. Les MNS sont peînés de la représentation parfois condescendante que posent les utilisateurs de la piscine sur leur activité, voire sur leur personne, mais fiers quand ils rapportent qu'un client croisé en ville s'est déplacé pour saluer « son maître-nageur » ou qu'un ancien élève reconnaît que « grâce à lui, il sait maintenant nager ». Ce professionnel semble en effet disposer à la fois d'une certaine côte de popularité et d'une mauvaise image. Les plus anciens d'entre eux souffrent de l'amalgame que font les usagers des piscines qui considèrent qu'en tant que « métier sportif », donc supposément pratiqué par des sportifs, la fonction ne peut être occupée que par des individus jeunes en pleine possession de leurs moyens. De ce point de vue, certains consommateurs ne sont rassurés par leur présence qu'en fonction de leur apparence physique (âge, sexe, etc.) comme si ce métier était rattaché à un profil spécifique quand d'autres se posent sans détours la question de leur utilité puisqu'ils savent nager. Alors, MNS, « vrai » ou « faux » métier ?

⁶ Vérifications faites dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE), la nomenclature d'activités françaises (NAF), la nomenclature des familles professionnelles (FAP) et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME).

⁷ Par représentations, nous entendons le « regard » que portent les usagers-clients des baignades et des piscines publiques, ensemble de prénotions et de jugements de valeurs, portés sur les maîtres-nageurs et leurs activités.

La logique binaire de cette question, dont on peut aisément deviner qu'elle amène la réflexion vers une impasse, n'est pourtant pas dénuée d'un certain bon sens. Il a en effet été rapporté par les maîtres-nageurs eux-mêmes, que des profanes ont parfois l'occasion de pratiquer une activité se rapprochant des « gestes codifiés, répertoriés dans la mémoire du métier »⁸ de maître-nageur, tels que détecter une noyade et déclencher les secours, ou encore se porter au secours d'une personne en difficulté que le surveillant n'a pas repéré. De plus, quel est le père de famille qui n'a pas prodigué des rudiments de natation à ses enfants ? Sans compter les sous-diplômés, voire les non-diplômés, qui, employés l'été pour surveiller un bassin dans un camping, se permettent de donner des leçons de natation. Si l'activité est illégale, elle donne surtout l'impression que le métier est accessible au tout venant. Il ne se passe pas en effet une année sans que la presse magnifie l'exploit d'un héros ordinaire qui a sauvé un enfant de la noyade sans qu'il ne soit pour autant un maître-nageur. Est-ce pour autant qu'il faille considérer ce métier comme n'en étant pas un dans la mesure où des citoyens l'accomplissent en partie dans des circonstances, rappelons-le, très particulières, voire exceptionnelles ?

Une autre observation participe au débat du « vrai-faux » métier de MNS. Celui-ci peut être très bien réalisé par des gens de métiers différents. On trouve en effet des policiers (CRS) ou des sapeurs-pompiers professionnels missionnés l'été pour surveiller les plages. Les associations humanitaires de sauvetage en mer⁹ emploient de jeunes « nageurs-sauveteurs » pour veiller à la sécurité des touristes sur le littoral français. On peut rencontrer des professeurs d'EPS ou d'école animer la piscine du camping lors des grandes vacances ou prodiguer des leçons de natation à la piscine d'été municipale. On peut avoir affaire à un éducateur sportif spécialisé dans la remise en forme en cours de gymnastique aquatique. Ces travailleurs issus de cultures professionnelles différentes possèdent vraisemblablement le titre de MNS ou en tout cas une qualification les autorisant à exercer en partie l'activité professionnelle des maîtres-nageurs. Ainsi, le métier de MNS, ou une partie de cet exercice professionnel, est à la fois réalisé par des travailleurs dont c'est l'activité permanente comme par des gens dont c'est l'activité secondaire, complémentaire et/ou saisonnière. Au regard de cette configuration, l'envie de substituer le terme « faux métier » par celui de « petit métier » est tentante mais risque de nous renvoyer vers une logique principalement fonctionnaliste. En effet, ce terme

⁸ Crocé-Spinelli, Hélène. 2013. « Gestes professionnels », in Jorro, Anne. 2013. *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*. Bruxelles : De Boeck Supérieur, p. 146.

⁹ La Société Nationale de Sauvetage en Mer (SNSM) ou la Fédération Française de Sauvetage et de Secourisme (FFSS) pour les plus connues.

renvoie inmanquablement à celui « d'occupation » et décrit ces métiers qui ne sont pas devenus des professions au motif, d'après l'approche sociologique dite « stratégique », qu'ils ne sont pas parvenus à opérer la clôture de leur espace de travail pour faire de leur profession un « marché du travail fermé »¹⁰. Or, l'exercice du métier de maître-nageur est conditionné depuis 1951 à une obligation de qualification¹¹. Seuls les titulaires du titre de MNS ont le droit de l'exercer. La réglementation de cette activité professionnelle correspond donc à la logique fonctionnaliste qui donne au mot « profession » le sens « d'un ensemble de métiers auxquels une compétence exclusive a été reconnue pour prendre en charge certaines tâches ou certains problèmes »¹². De fait, les maîtres-nageurs sont des professionnels qui décident de manière relativement autonome et bien souvent à la place des clients s'ils doivent, en fonction de la configuration de la situation, opérer une intervention de secours ou décider de la voie à emprunter pour les faire progresser lors de la leçon de natation. Dans ce cas, la fonction de « maître-nageur » pourrait s'apparenter à une « profession, [ce] type particulier de métier » comme le souligne Florent Champy (2012)¹³, puisque son application requiert des savoirs spécialisés que ne possèdent pas les profanes. Nous sommes ici aussi éloignés du concept initial de « faux » ou de « petit » métier que de celui de « profession » dont les particularités renvoient à une autonomie de l'exercice professionnel acquise par l'intermédiaire de formations longues, de haut niveau et prestigieuses, ce qui n'est pas le cas pour le métier de MNS. Tenter de saisir ce que sont et ce que font ces travailleurs en passant par la distinction « métier-profession » aboutit irrémédiablement à une impasse dont il faut se sortir.

En mettant en garde sur les ambiguïtés anglo-américaines de la notion de « profession » [Carr Saunders & Wilson 1933 ; Morris L. Cogan, 1955 ; Howard S. Becker, 1962 ; Eliott Freidson, 1983 ; Andrew Abbott, 1988], Charles Gadéa (2022) souligne que la simple évocation du terme ne peut être neutre puisqu'elle revendique une hiérarchisation symbolique des métiers étant entendu que la catégorie « profession » se situe au sommet¹⁴. Effectivement, classer le métier de MNS par rapport à d'autres professions est insuffisamment heuristique pour

¹⁰ Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions comme marchés du travail fermés ». *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n°2, p. 9.

¹¹ Article L322-7 du Code du Sport en référence à la loi n°51-662 du 24 mai 1951 assurant la sécurité dans les établissements de natation.

¹² Champy, Florent. 2012. *La sociologie des professions*. 2^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France, p. 3.

¹³ *Ibid.*, p. 4.

¹⁴ Gadéa, Charles. 2022. « Profession, professionnalisation : polysémie et risque de confusion ». 6^{ème} Journée d'études des doctorants en sociologie des groupes professionnels. AFS. RT1 Savoirs, Travail et professions. Université Paris Nanterre.

comprendre pourquoi l'exercice de cette activité est réservé aux titulaires d'un diplôme spécifique, en quoi ces travailleurs ont une fonction sociale en particulier et qu'est-ce qui fait que ce métier répond autant à un prescrit public que privé ? Les ajouts francophones tels que l'approche lexicale de Claude Dubar et Pierre Tripier (1998)¹⁵ et la notion de « pratique prudentielle » de Florent Champy (2011)¹⁶ ne règlent pas non plus les problèmes scientifiques de la notion qui pour l'instant reste à l'état de « folk concept ». C'est pourquoi il nous faut pousser plus loin l'analyse. S'il peut sembler moins exigeant, le travail du maître-nageur ressemble par bien des aspects à d'autres métiers de service aussi éloignés les uns des autres que ceux de sapeur-pompier, de policier ou d'enseignant. Des premiers, les MNS ont en commun d'être entourés d'éléments dangereux tels que l'eau (stagnante et chaude en milieu fermé mais profonde, agitée et froide en milieu naturel) et les produits chimiques utilisés pour désinfecter l'eau des piscines dont s'évaporent des vapeurs toxiques. Comme les soldats du feu, leur travail nécessite un niveau technique, physique et psychologique assez exigeant pour intervenir auprès de victimes en situation de détresse aquatique dans des conditions qui peuvent être considérées de faciles (en bassin intérieur) à délicates (en mer agitée), en tous cas toujours imprévisibles. En traquant l'accident de noyade comme les sapeurs-pompiers le font du feu, les maîtres-nageurs sont là pour les autres en permettant aux baigneurs de pratiquer en toute sécurité. Avec les seconds, ils partagent la problématique du « maintien de l'ordre » dans les établissements aquatiques ou sur les plages du littoral. Dans ces lieux à la fois accidentogènes et de rassemblements de jeunes, propices aux débordements en périodes estivales, les maîtres-nageurs sont contraints, quand la situation l'exige, de « faire la police » (des foules) pour rétablir l'ordre. Ils peuvent être parfois aidés ou remplacés dans ce rôle par des spécialistes de la sûreté, particulièrement dans les établissements dits « sensibles ». Avec les troisièmes, ils ont en commun une organisation de leurs activités divisée selon des objectifs éducatifs à poursuivre, des publics à faire progresser et des temporalités à respecter au sein du monde scolaire ou dans un contexte libéral et mercantile. Comme dit l'un d'eux, « on fait partie du secours à la personne, et dès l'instant où on travaille sur les postes de secours, on est du service public. On va faire (...) de la prévention pour qu'il n'y ait pas d'accident [mais] sur une plage, y a toujours un élément extérieur qui va arriver et qu'on n'aura pas prévu. Dans une piscine classique, y a beaucoup moins de prévention. Les gens, ils viennent consommer. Ils viennent chercher une prestation. Ils viennent pour que l'enfant apprenne à nager. Ils viennent se détendre. Ils attendent juste à être surveillés, ils attendent un cours d'aquagym. Les gens, ils

¹⁵ Dubar, Claude, et Pierre Tripier. 1998. *Sociologie des professions*. Armand Colin.

¹⁶ Champy, Florent. 2011. *Nouvelle théorie sociologique des professions*. Paris : Presses Universitaires de France.

viennent pour ça. Généralement dans une piscine, c'est les gens qui vont venir au maître-nageur, sur une plage, ça va être l'inverse »¹⁷. Comme nous l'apprend cette description du métier par un professionnel, le contenu du travail est double : « sécurité et sauvetage en milieu aquatique » d'un côté et « enseignement de la natation » de l'autre. Cette juxtaposition de deux tâches professionnelles, qui s'opposent pour les uns, se complètent pour d'autres, est rare. Comparativement aux autres pays qui distinguent le sauveteur de l'enseignant, l'association des deux fonctions, simultanées et/ou alternées, interpellent par son caractère isolé. Situés donc à la croisée des métiers de la sécurité et de l'éducation, les maîtres-nageurs sont ces travailleurs spécialisés capables à la fois de « retirer de l'eau l'imprudent "non-nageur" et d'y plonger "l'apprenti-nageur" en toute sécurité »¹⁸. Cette description synthétique particularise la nature de la double mission des MNS : sécurité d'un côté, enseignement de l'autre. Elle pose d'ailleurs la question du processus qui a institutionnalisé la cohabitation de ces deux familles de compétences qui entremêlent deux logiques distinctes. D'une part, l'encadrement des activités aquatiques et de la natation, en dehors du monde scolaire, renvoie à un service commercial. D'autre part, la sécurisation des lieux de pratiques et la surveillance des baigneurs correspondent à un service public de « sécurité civile » à des fins de protection des citoyens. Ces deux aspects du métier font d'ailleurs se confondre d'un côté, « métier sportif », dans la mesure où le sauvetage aquatique nécessite de posséder une bonne condition physique et de maîtriser des techniques sportives spécifiques, et de l'autre, « métiers du sport », s'appliquant à l'encadrement des « activités physiques et sportives » (APS). Le fait que le métier de maître-nageur s'articule autour de deux compétences (sécurité-enseignement) alors que la définition sociologique de la « profession » indique qu'elle est « fondée sur une compétence »¹⁹ nous renforce dans l'idée d'abandonner cette notion ambiguë pour, comme le préconisent Howard M. Vollmer et Donald L. Mills (1966), ne s'intéresser qu'au processus dynamique de professionnalisation « par lequel on peut observer que de nombreuses *occupations* changent certaines caractéristiques cruciales dans le sens d'une profession, même si certaines d'entre elles ne vont pas très loin dans cette direction »²⁰. Cet angle d'approche semble plus heuristique dans le sens où il tente de saisir les transformations internes d'un groupe social pour endosser

¹⁷ Entretien réalisé le 6 septembre 2018. Fabrice, 41 ans, éducateur territorial des activités physiques et sportives (ETAPS) et chef de poste saisonnier.

¹⁸ Figure de style employée par Raymond Catteau, technicien de la natation le plus connu des MNS en France, lors du séminaire « Piscine de demain » organisé à la Faculté des Sciences du Sport et de l'Éducation Physique (FSSEP) de l'Université de Lille 2 (2017).

¹⁹ Akoun, André, et Pierre Ansart. 1999. *Dictionnaire de sociologie*. Paris : Le Robert.

²⁰ Vollmer, Howard M., et Donald L. Mills. 1966. *Professionalization*. First Printing Edition. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc, p. 7.

les attributs socioculturels de la profession. Encore faut-il déterminer en quoi les maîtres-nageurs font groupe.

Un groupe atypique

La France compte en 2018 « 104 300 “éducateurs sportifs”²¹. 61 % d’entre eux travaillent dans le secteur privé sportif (hors fonction publique) et 28 % sont en emploi dans une collectivité territoriale »²². Avec un peu moins de 18 000 MNS déclarés en 2021²³, ces travailleurs occupent 17,2% des effectifs professionnels en charge de l’encadrement des (APS) dans ce pays, toutes disciplines confondues, et représentent 50,3% des fonctionnaires territoriaux de la « filière sportive »²⁴. Ces considérations identitaires (diplômes, cartes professionnelles et statuts), dans la mesure où elles révèlent une légitimité sociale et une organisation formelle légalisée par des dispositions réglementaires, valident dans le cas des MNS, l’existence d’une structure de groupe (professionnel), que Didier Demazière et Charles Gadéa (2009) désignent par « l’ensemble des travailleurs exerçant une activité ayant le même nom, et par conséquent dotés d’une visibilité sociale, bénéficiant d’une identification et d’une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail, et caractérisés par une légitimité symbolique »²⁵. Dans cette perspective, une communauté de travailleurs peut se faire reconnaître en tant que groupe à part entière lorsqu’elle est capable de faire valoir une expertise et revendiquer le monopole d’un espace professionnel délimité. Est-ce le cas des travailleurs regroupés sous la bannière de « MNS » ?

S’il ne constitue pas un groupe très significatif comparativement à d’autres secteurs d’activités, les MNS pèsent dans le domaine de l’encadrement des APS autant pour des motifs

²¹ Cette dénomination générique désigne toute « personne titulaire d’un diplôme, d’un titre à finalité professionnelle ou d’un certificat de qualification permettant l’enseignement, l’animation, l’encadrement ou l’entraînement d’une activité physique ou sportive (APS) ». Réglementation des APS. 2022. Site du Ministère des Sports, des Jeux Olympiques et Paralympiques.

²² Molinarie-Perrier, Mickaële. 2018. *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d’éducateur sportif. Portrait Statistique Emploi Formation*. Céreq Enquêtes, n°2, p. 60.

²³ Le recensement a été établi à partir du nombre de cartes professionnelles délivrées par les services de l’État : 17 992 d’entre elles, attribuant le titre de MNS, ont été délivrées lors du pointage réalisé en mars 2021 sur le logiciel des « Educateur APS » (EAPS) du Ministère de l’Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

²⁴ La fonction publique territoriale (FPT) a recensé 18 400 « éducateurs territoriaux des APS » (ETAPS) selon « La Gazette des Communes » en 2018 dont 9 258 MNS agents publics.

²⁵ Demazière, Didier, et Charles Gadéa. 2009. « Introduction », in Demazières, Didier, et Charles Gadéa. *Sociologie des groupes professionnels*. Paris : La Découverte, p. 20.

historiques et quantitatifs que pour des raisons atypiques. Ces professionnels ont érigé une expertise originale à partir de la fusion de deux activités indépendantes pour en faire un métier singulier, entre service public (prévention des noyades et secours aux populations) et monde marchand (commerce de la natation et des activités aquatiques). Historiquement, ce groupe a été à la fois le témoin, l'acteur et le bénéficiaire des évolutions des pouvoirs publics, au lendemain de la seconde Guerre Mondiale, vis-à-vis de « la sécurité [lorsqu'elle] apparaît comme une fonction régaliennne d'un État dont l'existence se justifie par sa capacité à protéger sa population contre diverses menaces »²⁶. Dans le domaine de l'encadrement des APS, les MNS sont, après les métiers de la montagne, les premiers à obtenir l'officialisation « par le haut » de leur métier, missionnés par l'État à la prévention des risques de noyade et à la sécurité des citoyens en milieu aquatique. Si une observation distraite laisse entrevoir une organisation synchronique et traditionnelle du monde des baignades et de la natation, une attention plus soutenue révèle une dimension diachronique et complexe en raison des multiples segments qui composent ce secteur d'activités. Ainsi, les maîtres-nageurs évoluent au cœur d'une mosaïque de lieux d'exercice, de statuts et de cadres d'emplois, délicate à démêler. Cette pluralité des situations ne s'arrête pas aux conditions d'emploi et de travail mais renvoie également à un système de qualification « à géométrie variable »²⁷. Si le titre de MNS s'obtenait à l'origine par une seule voie de certification, les possibilités de formations et le nombre de certificateurs se sont aujourd'hui démultipliés. Cet espace professionnel très encadré soumet sans exception ces travailleurs à des recyclages annuels en matière de secourisme et à des révisions quinquennales afin de contrôler s'ils présentent les garanties suffisantes à l'exercice du métier. Cela signifie que si le recyclage protège collectivement le groupe de la concurrence, il remet en cause la qualification de ces professionnels, donc leur emploi, tous les cinq ans. L'organisation temporelle de leur travail est singulière puisque les MNS exercent en partie leur métier quand les autres travailleurs ne le pratiquent pas et viennent se détendre (à la piscine). Contrairement aux professions de l'enseignement, l'exercice de ce métier, majoritairement pratiqué par des hommes, est plutôt genré. Du fait de missions relatives à la protection de l'intégrité des baigneurs, les maîtres-nageurs sont, en cas d'accident, soumis à la recherche d'éventuelles responsabilités qui leur sont couramment imputées. Pour toutes ces raisons, et quelques autres, ce qui au départ de la présentation s'apparentait à un « faux » métier, à un « petit métier »,

²⁶ Borraz, Olivier et Claude Gilbert. 2008. « Quand l'État prend des risques », in Borraz, Olivier, et Virginie Guiraudon. 2008. *Politiques publiques 1*. Presse de Sciences Po, p. 337.

²⁷ Collas, Laurence. 2013. *Analyse de la relation emploi formation dans le secteur des activités aquatiques en France*. Paris : CAFEMAS, p. 14.

révèle du fait de son atypie un tout autre visage. La plupart des maîtres-nageurs, quel que soit leur statut d'emploi, exercent en réalité une activité professionnelle spécifique au service public (sécurité et enseignement) caractérisée par des servitudes particulières qui entraînent quelques contraintes (travail posté, horaires décalés, etc.). Ce métier appartient donc à la famille de ceux dits « réglementés » dans la mesure où « son exercice est subordonné à la possession d'un diplôme ou à une autre condition formelle de qualification »²⁸. Il place ces travailleurs en situation de quasi-monopole légal et les protège d'éventuelles concurrences dans un secteur d'activités aquatiques alliant différentes dimensions en vue de répondre à « l'évolution de la demande sociale de sport et la remise en cause de la compétition »²⁹. Ainsi, parce que les maîtres-nageurs détiennent une expertise singulière validée par un système de qualification contrôlé par l'État (statut juridique) et qu'ils disposent « d'un mandat d'une telle ampleur (...) reconnue comme légitime »³⁰ autour de la prévention des noyades, ces travailleurs forment incontestablement un groupe professionnel sur lequel trop peu de recherches historiques et sociologiques se sont penchées.

Des dominés pas si dominés

Satellites des professions de l'éducation (professeurs, éducateurs sociaux) ou de la sécurité civile (policiers, sapeurs-pompiers) sur lesquels de nombreux travaux universitaires ont été menés, le groupe des MNS et le métier de maître-nageur ont fait l'objet de peu d'études (Richet et Soulé, 2008 ; Bernardeau-Moreau, 2012)³¹. Seul, un ouvrage historique réalisé par l'un des membres de cette communauté leur a été consacré (Alix, 2016). Par l'usage du terme « satellite », nous soulignons le fait que les MNS se trouveraient sous la dépendance d'autres métiers à qui ils emprunteraient d'ailleurs des savoirs professionnels liés aux premiers secours (médecine d'urgence) et à la pédagogie (enseignement sportif), faisant de ce groupe, une profession prétendument dominée et hétéronormée. Inversement, les maîtres-nageurs symbolisent le secours en cas de noyades et incarnent la promotion de la natation, qu'elle soit

²⁸ Service-Public.fr

²⁹ Chaix, Pierre, et Sabine Chavinier-Réla. 2015. « Évolution de la demande sociale de sport et remise en cause de la compétition ». *Reflets et perspectives de la vie économique*, n°3, p. 85

³⁰ Hughes, Everett C. 1996. *Le regard sociologique. Essais choisis*. Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, p. 100.

³¹ Les travaux historiques de Thierry Terret (1992 ; 1994) sur la diffusion de la natation en France évoquent à l'occasion les maîtres-nageurs.

éducative et utilitaire³², hygiéniste et sportive³³, récréative et marchande³⁴. Face à la difficulté à saisir ce métier dans son environnement, seul le concept de « professionnalisation », dans le sens où il correspond à « un métier qui évolue pour ressembler à une profession »³⁵, peut nous aider en interrogeant la trajectoire du groupe et son installation sur un marché, en questionnant sa légitimité comme son autonomie, en analysant les régulations dont il fait l'objet, ainsi que les divisions qui le traversent. Autrement dit, comment ces travailleurs peu qualifiés sont-ils parvenus à transformer une occupation domestique saisonnière, plus tournée vers la préservation de l'entre-soi bourgeois lors de baignades distinctives, en une activité professionnelle ayant un objet spécifique, soutenue par les pouvoirs publics et tournée vers le plus grand nombre ? L'étude de la professionnalisation des MNS présente un intérêt indéniable puisqu'elle interroge la trajectoire de ce qui était originellement « un métier sans profession »³⁶, à une nuance près : dès la fin du XVIII^{ème} siècle, des individus détenaient des « écoles de natation », espèce de piscines flottantes amarrées sur les quais des fleuves en zone urbanisée (essentiellement à Paris), imaginaient des démarches pour enseigner « l'art de nager », activité qu'ils avaient transformée en loisirs à la mode qu'ils commerçaient auprès d'une clientèle aisée. A l'instar de « cette thèse, [qui dans sa première acception fonctionnaliste] considère que les professions sont nécessairement libérales et au service des personnes pour le bien commun »³⁷, les maîtres-nageurs dans ce cas précis s'éloignent du « petit métier » dont on a tendance à les affubler. De fait, il n'y a qu'à lire cet extrait de l'entretien d'un cadre territorial pour s'apercevoir de la place singulière que tiennent les MNS dans la fonction publique territoriale, et la même d'ailleurs dans le secteur privé marchand, pour des raisons réglementaires :

« Le patient “filière sportive” ne tient pas la grande forme... À en croire Laurent Quilès, Vice-Président de l'ANDIIS³⁸, il serait même en “fin de vie” (...) Du coup, “au sein d'une filière qui n'aurait en quelque sorte ni queue, ni tête, seuls les éducateurs pourraient perdurer, essentiellement, grâce au fait qu'ils soient imposés par la réglementation des piscines” (...) D'où également une emphase spécifique liée aux MNS pour la surveillance des piscines et l'apprentissage de la natation. “Les villes ont continué à recruter des MNS puisque c'est une

³² La natation devient un objet d'enseignement militaire et scolaire obligatoire en France à partir de 1879.

³³ Les bains de mer à but thérapeutique ne sont véritablement découverts en France que vers les années 1860 (Deherly, Françoise. 2020. « Histoire des bains de mer ». Le blog Gallica). Les fédérations de natation et de sauvetage naissent au début du XX^{ème} siècle.

³⁴ À côté du modèle sportif pur, un autre modèle émerge à partir des années 1980 centré sur les sports de loisirs à l'écart des associations sportives traditionnelles. Ce phénomène est accentué dans le monde des baignades, des activités aquatiques et de la natation par l'avènement d'un modèle économique dans les années 1990 qui permet à des sociétés privées de prendre en délégation la gouvernance des piscines publiques.

³⁵ Gadéa, Charles. 2022. « Profession, professionnalisation ..., *op. cit.*

³⁶ Devetter, François-Xavier, Florence Jany-Catrice, et Thierry Ribault. 2015. *Les services à la personne*. Paris : La Découverte, p. 83.

³⁷ Wittorski, Richard. 2008. « La professionnalisation ». *Savoirs*, vol. 2, n°17, p. 7.

³⁸ Association Nationale des Directeurs et des Intervenants d'Installations et des Services des Sports

obligation réglementaire mais elles n'ont pas recruté de terrestres en masse'', enchaîne Laurent Quilès. ''Cette fonction n'est pas particulièrement recherchée aujourd'hui par les collectivités. Quand elles recrutent, leurs choix se portent en priorité sur des MNS.'' »³⁹.

Répartis entre un « petit métier » de surveillant (de baignade) et une « profession commerciale » (marchand de loisirs aquatiques), les maîtres-nageurs, communauté fragmentée dès l'origine en plusieurs segments, s'avèrent particulièrement complexe à circonscrire, d'autant qu'en tant que groupe à part entière, ils incarnent des « processus évolutifs, vulnérables, ouverts, instables »⁴⁰. C'est pourquoi, il nous faut d'abord revenir sur les traces de ces travailleurs pour saisir par quel processus ils ont pu obtenir à la fois une permission légale (« licence individuelle ») pour poursuivre leur activité ainsi qu'un « mandat [laissant] à ceux qui sont du métier une certaine marge de manœuvre dans leur travail »⁴¹. La conception francophone de la professionnalisation d'un groupe exerçant une activité insiste sur « l'interventionnisme politique qui permet à celui-ci d'obtenir un monopole d'exercice sur un territoire donné, cette reconnaissance des institutions à l'égard des individus qui la servent, et notamment à la rétribution qu'elles leur accordent sur le plan matériel et symbolique »⁴². Selon ce postulat, la professionnalisation d'un groupe comme celui des maîtres-nageurs, dominé par d'autres idéalement placés comme les professeurs des écoles pour la natation scolaire ou les sapeurs-pompiers pour le secours à la personne, ne peut être le fait de la seule volonté de quelques individus déterminés à faire évoluer leur situation professionnelle. Dans une perspective interactionniste, il faut interroger les circonstances, les conditions et les processus qui ont permis l'institutionnalisation des MNS. Par l'État à la recherche de spécialistes pour organiser la prévention des noyades et la protection des populations ou par le groupe lui-même pour qui le pari d'une professionnalisation isolée, à l'écart du patronage d'un acteur public, semblait risquée ? Même si son poids a toujours été conséquent dans le champ de l'encadrement des APS, il semble difficilement concevable qu'un « petit métier » comme celui de maître-nageur, composite et morcelé par les différents segments qui le composent, puisse se passer des acteurs publics pour s'ériger en tant que métier utile, visible et reconnu des arènes publiques. Il s'agit donc ici de faire l'hypothèse selon laquelle la professionnalisation d'un groupe dominé n'est envisageable que par des luttes agonistiques « par le bas » pour se voir reconnaître « par

³⁹ Picot, David. 2018. « Les ETAPS ont-ils encore un avenir ? ». Actu expert acteurs du sport, en ligne : <https://www.lagazettedescommunes.com/732724/les-etaps-ont-ils-encore-un-avenir/>

⁴⁰ Demazières, Didier, et Charles Gadéa. *Sociologie...*, op. cit., p. 20.

⁴¹ Hughes, Everett C. 1996. *Le regard...*, op. cit., p. 99.

⁴² Dubar, Claude. 1992. « Formes identitaires et socialisation professionnelle ». *Revue française de sociologie*, vol. 33, n°4, p. 522.

le haut », politiquement et juridiquement, le monopole des tâches propre à un territoire professionnel. Autrement dit, la solution pour qu'un « petit métier » comme celui de maître-nageur puisse exister et évoluer en se faisant reconnaître des « auditoires » passe à la fois par la capacité du groupe à annexer un espace professionnel spécifique sous l'assentiment des régulateurs du marché, en l'occurrence l'État pour ce qui concerne le problème des noyades, et à mettre à distance les professions concurrentes afin d'atténuer les effets de leur domination. Pour vérifier cette hypothèse, la restitution diachronique du monde des baignades et de la natation au cours de l'histoire constitue une première démarche nécessaire mais non suffisante pour saisir comment le métier de maître-nageur a pu s'établir à travers divers enjeux, politiques (sécurité), socioéducatifs (« savoir nager ») et économiques (rentabilité des établissements aquatiques). En référence aux travaux de Joseph Gusfield (2009) sur la construction des « problèmes (publics) et leur perspective culturelle sur l'action publique »⁴³, il faudra se centrer sur les luttes définitionnelles autour des accidents de noyade constitutives en définitive de luttes de pouvoirs pour décider à la fois des solutions à entreprendre contre ces drames et désigner les professionnels qui peuvent intervenir en pareille situation. L'examen des stratégies syndicales, appréciées en termes de lutte contre le pouvoir, celui de l'État particulièrement, comme des actions locales qui opposent les maîtres-nageurs à d'autres acteurs, principalement leurs employeurs, permettra de saisir comment le groupe tente de définir et préserver le contrôle de son activité et de son autonomie. Les travaux d'Andrew Abbott (1988) à propos des « écologies liées »⁴⁴ nous aideront à comprendre ce qui se joue chez les MNS, professionnels qui cherchent à « être reconnus comme tels par des acteurs extérieurs participant à l'activité de travail en tant que pairs, supérieurs hiérarchiques, subordonnés, clients, donneurs d'ordre, etc. »⁴⁵ au sein d'un territoire de plus en plus libéralisé et partagé entre des enjeux de service public et de logiques commerciales révélatrices de « dynamiques d'individualisation et de concurrence interne »⁴⁶.

⁴³ Gusfield, Joseph. 2009. *La culture des problèmes publics. L'alcool au volant : la production d'un ordre symbolique*. Economica, p. 17.

⁴⁴ Abbott, Andrew. « Écologies liées : à propos du système des professions », in Menger, Pierre-Michel. 2003. *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*. Paris : Maison des sciences de l'homme, p. 30.

⁴⁵ Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. 2010. « Introduction. Qu'est-ce qu'être professionnel ? », in Boussard, Valérie, Didier Demazière, Philip Milburn, et Collectif. 2010. *L'injonction au professionnalisme : Analyses d'une dynamique plurielle*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes, p. 15.

⁴⁶ Fortino, Sabine. 2013. « Quand les logiques du privé investissent le secteur public : déstabilisation des collectifs et reflux de la participation ». *Participations*, vol. 5, n°1, p. 73.

Léonie Hénaut (2011) souligne que William Goode (1969) est le sociologue des professions qui amorce un tournant « dans la compréhension de l'interdépendance des professions. En effet, il ne s'intéresse pas aux relations de concurrence comme à un type de relations parmi d'autres, (...) mais avec l'idée que la compétition entre groupes professionnels est au fondement de leurs dynamiques relatives. Il suggère l'existence "d'un jeu à somme nulle" : quand des groupes professionnels gagnent en niveau de revenus, en autorité ou en prestige, d'autres groupes perdent, et réciproquement »⁴⁷. La sociologue (2010) définit donc cette notion de « dynamique » comme étant « le caractère sociétal de la construction des professions en soulignant la diversité des facteurs et des niveaux de réalité impliqués - les institutions, les luttes interprofessionnelles et les interactions sur le lieu de travail »⁴⁸. Dans cette logique, la question centrale que notre travail doit résoudre revient à savoir comment s'y prennent des dominés pour devenir, sinon des dominants, au moins des dominés moins dominés. Passer d'un état à l'autre suppose l'emploi de stratégies et la mise en œuvre d'actions autant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe sur une échelle de temps indéterminée. L'ensemble de ces mobilisations qui interagissent avec les institutions et les concurrents, relations souvent âpres et durables, à l'origine des bifurcations prises, parfois de manière contradictoire, par les différents segments du groupe, compose ce que l'on entend par dynamique professionnelle. Ainsi, nous supposons qu'un (petit) métier comme celui de MNS grandit, non pas par l'évolution de ses fonctions (qui restent à peu près les mêmes), mais par la capacité des membres de cette communauté à concurrencer d'autres professionnels et à se faire attribuer des rôles initialement réservés à d'autres. Pour analyser ce développement, le cadre théorique d'Andrew Abbott (1988), destiné à comprendre les interactions entre les professions et le « système » qui les régule⁴⁹, nous apparaît pertinent pour répondre à notre question. Le positionnement original des maîtres-nageurs à l'intersection du monde du secours et de celui de l'enseignement sportif spécialisé renvoie en effet immanquablement au modèle « écologique » qui suppose l'existence de cohabitations et d'interdépendances entre plusieurs groupes sur un territoire unique au potentiel limité. Dans cette perspective, l'objet de l'enquête

⁴⁷ Hénaut, Léonie. 2011. « Capacités d'observation et dynamique des groupes professionnels. La conservation des œuvres de musées ». *Revue française de sociologie*, vol. 52, n°1, p. 73.

⁴⁸ Hénaut, Léonie. 2010. « La construction des groupes professionnels : le cas des restaurateurs d'œuvres d'art en France et aux États-Unis ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n°110, p. 50, 51.

⁴⁹ Abbott, Andrew. 1988. *The System of Professions : An Essay on the Division of Expert Labor*. 1st Edition. Chicago : University of Chicago Press.

revient à repérer des « juridictions », désignées par ce sociologue comme « les liens entre une profession et son travail », puis d'analyser « comment ce lien est créé dans le travail, comment il est ancré par une structure sociale formelle et informelle, et comment le jeu des liens juridictionnels entre professions détermine l'histoire de chaque profession »⁵⁰. Afin de renforcer la force de ces « juridictions », les groupes professionnels se concurrencent pour obtenir des ressources, à la fois de la part de la puissance publique mais également des clients, à dessein de contrôler, défendre, voire étendre un territoire professionnel. Les luttes juridictionnelles, dont l'enjeu consiste à rendre légitime son expertise sur un segment de marché, émanent de deux processus qui s'alimentent l'un l'autre : « par le haut », dans les rapports d'opposition entre le groupe et les auditoires, dont l'État en qualité de propriétaire du problème public des noyades, « par le bas », sur les lieux de travail où chaque groupe s'efforce « à réduire le travail des groupes concurrents à une version incomplète du sien »⁵¹. Ainsi, saisir les métamorphoses d'une profession revient à « analyser les luttes juridictionnelles [pour que] ce groupe en soi devienne un groupe pour soi »⁵² capable de situer son champ d'activités (sécurité et enseignement), de faire reconnaître son utilité professionnelle (prévenir les risques de noyade), de se définir socialement (MNS) et de conquérir une « autonomie institutionnelle, [marqueur qui signale que] la profession est alors organisée en vue de contrôler une expertise et une exclusivité (...) sur un segment de marché »⁵³. En sachant « qu'en matière de professions, les revendications juridictionnelles s'exercent devant trois types d'auditoires : sur les lieux de travail (par toutes sortes de contrôle légal, matériel ou symbolique), devant les pouvoirs et agences de l'État (en passant par la gamme des procédures légales et des pressions politiques) et devant le public en général (moyennant des performances médiatiques) (Abbott, 1988a) »⁵⁴, la recherche aura pour objet de saisir les processus de professionnalisation qui ont permis, concernant le travail de maître-nageur, de passer « de l'état d'activité à celui de métier reconnu et salarié »⁵⁵, donc d'évoluer de « petit métier » vers un « métier institutionnalisé ». La

⁵⁰ Jouvenet, Morgan. 2022. « L'occupation des territoires et la formation des collectifs. Des dynamiques professionnelles et académiques dans la sociologie d'Andrew Abbott ». *Sociologie*, vol. 13, n°1, p. 83.

⁵¹ Avril, Christelle, Marie Cartier, et Delphine Serre. 2010. *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*. Paris : La Découverte, p. 76.

⁵² Ollivier, Carine. 2016. « Niveaux de concurrence et ressort de la mobilisation. Relire les luttes de juridiction », in Demazière, Didier, et Morgan Jouvenet. *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago (volume 2)*. Éditions de l'EHESS (ancien), p. 249.

⁵³ Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. 2010. « Conclusion. Que devient l'autonomie professionnelle ? », in Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. *L'injonction...*, op. cit., p. 158.

⁵⁴ Cefaï, Daniel. 2016. « Andrew Abbott, un certain héritage de Chicago », in Demazière, Didier, et Morgan Jouvenet. *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago (volume 1)*. Éditions de l'EHESS, p. 89.

⁵⁵ Bourdoncle, Raymond. 2000. « « Professionnalisation, formes et dispositifs » ». *Recherche & formation* n°35, p. 118.

mise à jour de ce développement pourra être établi à travers des échelles historiques et de concurrences mettant en tension trois écologies : la compétition continue entre des groupes interdépendants, les arrangements contradictoires avec les pouvoirs publics et les liens de subordination/insubordination entre le prescrit public de la prévention des risques de noyades et le marché privé des activités aquatiques. Sur ce dernier point, il semblerait que si la transition professionnelle des MNS a pu s'opérer par l'obtention d'un mandat public (prévention des risques de noyade), sa récente subordination par un prescrit privé (rationalisation des piscines) interroge comment les MNS s'adaptent à ce renversement de situation. Ces dynamiques seront examinées autant à travers les interrelations entre les groupes professionnels et les auditoires (« sphère formelle ») qu'au niveau des lieux de travail (« sphère informelle »), scènes où naissent la plupart du temps les aspirations à se métamorphoser, à améliorer sa situation et dans lesquelles les groupes se mesurent entre eux à travers des luttes autant collectives (syndicalisme catégoriel) qu'individuelles (régulations locales). Comme le souligne Carine Ollivier (2016), « le point d'entrée choisi n'est plus la profession, ses segments et ses membres, mais l'activité, le problème à résoudre. Il n'est par ailleurs plus question de limiter l'analyse à une seule profession, puisque l'enjeu réside pour Abbott dans les confrontations entre groupes proposant de résoudre le même problème »⁵⁶. C'est pourquoi nous tenterons systématiquement, dès que les matériaux l'autorisent, de saisir les métamorphoses du groupe des maîtres-nageurs à l'aune de sa capacité à gérer ses « "conditions de production" » (missions, activités, "marché fermé" du travail et carrière des membres du groupe) comme ses "conditions de reproduction" (formation, licence et environnement) »⁵⁷ au sein d'une écologie soumise à des systèmes d'interdépendances de plus en plus puissants : normes institutionnelles (hygiène et sécurité), concurrence des professions voisines, nouvelles contraintes du travail et exigences des usagers de plus en plus clients.

L'histoire d'une enquête

Saisir le développement professionnel de ce qui est à l'origine l'occupation saisonnière de quelques individus, travailleurs du fleuve ou de la mer, oblige à réunir toutes les informations

⁵⁶ Ollivier, Carine. 2016. « Niveaux de concurrence et ressort de la mobilisation. Relire les luttes de juridiction », in Demazière, Didier, et Morgan Jouvenet. *Andrew ...*, op. cit., p. 240.

⁵⁷ Gadéa, Charles. 2012. « Dynamique de la régulation. Introduction », in Bercot, Régine, Sophie Divay, et Charles Gadéa. *Les groupes professionnels en tension. Frontières, tournants, régulations*. Toulouse : Octarès Éditions, p. 189.

possibles et n'en écarter aucune, ou le moins possible, de notre analyse. Comme le souligne en effet Howard S. Becker (2002), « la sociologie étudie ce que les gens doivent faire, les choses qu'ils font effectivement que ça leur plaise ou non (...) Cela implique qu'une analyse scientifiquement valable de la situation devra exposer et mettre à plat l'éventail complet des contraintes en présence »⁵⁸. Ce qui suit constitue donc la présentation des procédés mis en œuvre pour recueillir un ensemble de données empiriques se rapportant à la professionnalisation des MNS. Elle vise à donner au lecteur la possibilité de découvrir le travail engagé en visualisant les terrains réalisés et les matériaux recueillis. Ces derniers sont classés en trois catégories : le travail archivistique, la collecte des données quantitatives et la conduite des entretiens compréhensifs, la plupart du temps accompagnés d'observations de ces gens de métier au travail.

En débutant l'enquête par un entretien collectif le 28 mars 2017, destiné entre autres à se faire une première impression de la profession par « ceux qui la font »⁵⁹, d'autres enjeux étaient posés. Impliqué dans le processus de professionnalisation des MNS, il était d'abord important de rejeter « l'illusion d'un savoir immédiat (...) pour accomplir effectivement une rupture (...) plus souvent professée qu'accomplie »⁶⁰. Il fallait ensuite, comme nous y invite Norbert Elias (1983), ne pas se « replier dans le présent »⁶¹ mais essayer d'éclairer la professionnalisation des MNS en s'appuyant sur une large connaissance du passé du groupe. Quatre figures de la profession, Raymond Catteau, professeur d'EPS/Conseiller technique régional (CTR) retraité, pédagogue référent dont les réflexions forment le principal terreau des savoirs professionnels du groupe en matière d'enseignement de la natation, Christian Belhache, juge honoraire et spécialiste du « droit des baignades », Jean-Claude Schwartz, Président de la Fédération Nationale des Métiers de la Natation et du Sport (FNMNS) et Axel Lamotte, Secrétaire Général du Syndicat National Professionnel des MNS (SNPMNS), ont donc été réunis afin de recueillir les positions de ces figures historiques sur le métier et ses enjeux⁶². Ces personnalités échangèrent une matinée entre eux avant de se confronter l'après-midi à une

⁵⁸ Becker, Howard S. 2002. *Les ficelles du métier : comment conduire sa recherche en sciences sociales*. Paris : la Découverte, p. 56, 57.

⁵⁹ Cet entretien collectif a été organisé à l'occasion du 6^{ème} séminaire « Piscines de demain » à la Faculté des Sciences du Sport et de l'Éducation Physique de l'Université de Lille 2.

⁶⁰ Bourdieu, Pierre, Jean-Claude Chamboredon, Jean-Claude Passeron. 2005. *Le Métier de sociologue. Préalables épistémologiques*. 5^{ème} édition. Berlin : De Gruyter Mouton, p. 28

⁶¹ Elias, Norbert. 1987. « The Retreat of Sociologists into the Present ». *Theory, Culture & Society*, 4, p. 223.

⁶² Une grille d'entretien portant sur quatre thèmes (1° qu'y avait-il avant le diplôme d'État de MNS ? 2° une profession protégée 3° le marché de la baignade, des activités aquatiques et de la natation 4° la défense d'une juridiction) avait été préalablement préparée pour questionner les débatteurs dans un cadre collectif et contradictoire.

assemblée de professionnels, MNS, chefs de bassin et d'établissement exerçant dans la Région des Hauts de France. En accédant aux accords et désaccords des membres de ce groupe, un autre regard s'est posé sur les contradictions, les tensions, les ambivalences insoupçonnées qui l'habitent. La fonction heuristique de cette phase exploratoire a permis d'élaborer nos instruments d'observation ainsi que d'affiner une stratégie de manière à rationaliser la collecte à venir des données de terrain.

Ce nouveau regard sur le groupe professionnel des MNS a permis de dépasser la représentation figurative que nous en avons, construite en grande partie grâce à l'expérience professionnelle et sportive passée, et reposant sur l'idée générale d'une reconversion, sinon idéale, au moins pratique pour d'anciens nageurs de clubs. Un dispositif d'enquête a donc été imaginé pour à la fois articuler le passé au présent immédiat et selon trois strates d'analyse, macroscopique pour observer les réactions du groupe à l'aune des prescrits réglementaires et socioéconomiques, « méso » pour comprendre les recompositions permanentes de la communauté, et microscopique afin de saisir les régulations des dilemmes de la profession par les collectifs de travail. Pour mener à bien ce travail, un matériel empirique a été rassemblé au fur et à mesure de l'enquête pour constituer une base exploitable. Dans la mesure où « notre objectif n'est pas de comprendre comment les groupes professionnels établissent leur statut dans la société mais plutôt en quoi ils sont le produit de la société, le résultat de dispositions professionnelles en acte, de processus de socialisation et de hiérarchies spécifiques »⁶³, cette recherche se place dans une perspective sociohistorique. Celle-ci lui permet d'étendre « largement les conditions de la comparaison dans le temps, elle peut s'appuyer sur une diversité qui reste l'un des moyens les plus efficaces pour fixer les conditions de pertinence d'un concept et les limites de vérité d'une interprétation »⁶⁴. La démarche consiste donc à revenir sur le passé en le comparant à ce que représente aujourd'hui le métier de MNS et ce que sont socialement les maîtres-nageurs. Pour cela, un fond d'archives a été élaboré par l'accès à des matériaux inédits puisqu'aucun document relatif au groupe n'est conservé dans des Archives départementales ou nationales. Une première vague de numérisation s'est déroulée du 21 au 23 juin 2018 à Aulnay-sous-Bois (93) (documents SNPMNS, Axel Lamotte), une seconde entre le 28 et le 30 juin 2019 à Fessenheim (68) (documents FNMNS, Denis Foehrle, Directeur technique de la FNMNS), et une troisième du 28 au 29 octobre 2019 au siège social de la

⁶³ Avril, Christelle, Marie Cartier, et Delphine Serre. 2010. *Enquêter ...*, op. cit., p. 76.

⁶⁴ Karpik, Lucien. « Les professions et la sociologie historique », in Menger, Pierre-Michel. 2003. *Les professions...*, op. cit., p. 61.

FNMNS à Tomblaine (54) avec l'accord de Jean-Claude Schwartz, son Président. Sept catégories de ressources (Encadré 1), classées chronologiquement et thématiquement, ont permis la fabrication d'un fonds documentaire spécialement dédié au groupe professionnel des MNS.

Encadré 1 - Le fonds documentaire constitué et exploité

Le plan de classement est établi et exploitable comme suit :

1) le groupe professionnel et ses publications syndicales (1933-2020) :

587 pièces (année, côte, catégories de document) :

- 36 numéros du bulletin fédéral de l'APNF de 1933 à 1952,
- 177 numéros de la revue fédérale de la FFMNS « nager-sauver » de 1952 à 1971,
- Congrès, motions et procès-verbaux des assemblée générale de la FNMNS de 1972 à 2018,
- Congrès, motions et procès-verbaux des assemblée générale du SNPMNS de 1986 à 2018,
- Le « livre noir » publié par la FNMNS en 1980.
- Publications produites entre 1971 et 2020 (revues syndicales diverses dont « Profession : MNS » du SNPMNS, « Des eaux et débats » de la FNMNS, correspondances, tribunes, pages et bulletins syndicaux, commentaires des textes législatifs et réglementaires, communiqués et revues de presse, documents divers et propagande).

2) le groupe professionnel face aux normes du métier

Réalisation d'un recueil des lois et règlements (RLR) relatifs à la profession de MNS et à son environnement professionnel de 1794 à 2022 (223 textes).

3) le groupe professionnel et ses environnements de travail

Cinq dossiers relatifs à cinq établissements des Hauts de France aux configurations et aux modes de gouvernance distincts : données sur la structuration technologique du bâtiment, l'offre des activités aquatiques, le projet de développement, la gestion des ressources humaines, le compte-rendu technique et les comptes d'exploitation.

4) le groupe professionnel face à ses affaires juridiques

Recueil d'extraits de jugements et de délibérés de tribunaux récents (2018-2020) de MNS poursuivis, particulièrement pour défaut de surveillance suite à des cas de noyades.

5) le groupe professionnel face à la presse

Collecte des articles de presse anciens et récents traitant de l'activité professionnelle des MNS (ce qu'ils sont et ce qu'ils font) et / ou de leur environnement (piscines, plages, etc.).

6) le groupe professionnel en réflexion

La documentation relative aux séminaires et colloques concernant le travail du groupe a été compilée :

- Colloques national sport et sécurité « Piscines et sécurité », Université de Poitiers, éditions 2012, 2014, 2016 et 2018.
- Séminaires « Piscines de demain », Université de Lille, éditions annuelles de 2012 à 2019.
- Journées Spécialisées de Natation, Université de Lille, 5^{ème} (2014) et 6^{ème} (2019) éditions
- Carrefour de la formation au sauvetage aquatique et de la prévention des noyades 2018

7) le groupe professionnel face à son histoire

Recension des ouvrages (n = 266) selon les principes suivants : littérature de langue française ou traduite en langue française exclusivement professionnelle, voire scientifique lorsque celle-ci est adaptée au monde professionnel en dehors des publications (manuel, guide, memento, livre, etc.) relatives au secourisme (premier secours en équipe), au BSB et au BNSSA même si elles font parties des premiers

niveaux de formation et de socialisation au métier de MNS. La numérisation des sommaires et des « bonnes feuilles » de ces ouvrages publiés entre le 18^{ème} et le 21^{ème} siècle émanant de collections privées (Patrick Pelayo, Michel Sidney et Fabien Camporelli) a permis l'analyse de la littérature professionnelle des MNS par une entrée chronologique, la profession de l'auteur et la(les) thématique.s traitée.s en lien avec une ou plusieurs tâches professionnelles des MNS. En prévision du travail analytique, le classement des ouvrages a été découpé en six périodes correspondant à des points de rupture significatifs des dynamiques de la profession de MNS : du début du 16^{ème} siècle à 1800 (des premières baignades aménagées et sécurisées jusqu'au développement des écoles de natation) ; de 1801 à 1884 (des écoles de natation à l'ouverture de la première piscine couverte et chauffée à Paris) ; de 1885 à 1927 (des premières piscines à la création de l'APNF) ; de 1928 à 1953 : (des débuts de l'APNF à la première session d'examen du DE MNS) ; de 1954 à 1985 (des premiers MNS officiels à la création du BEESAN) ; de 1986 à 2021 (du brevet d'État d'éducateur sportif à « l'universitarisation » de la formation de MNS).

Pour « mettre au jour la dimension diachronique de cette réalité »⁶⁵, l'analyse sociohistorique du groupe professionnel des MNS implique de saisir ses objectifs, ses organisations et ses acteurs afin de reconstituer la configuration sociale qui a rendu possible son institutionnalisation au gré des interactions avec les différents auditoires. Pour opérationnaliser cette enquête historiographique, et suite à une première immersion globale dans le corpus archivistique, deux grilles de lecture ont été constituées selon un découpage en trois périodes (1933/1970 ; 1971/1985 ; 1986/2022)⁶⁶ croisé à différents facteurs explicatifs des mutations du groupe. La première grille, qui renvoie à l'analyse des facteurs internes, relève comment le groupe se fait reconnaître des pouvoirs publics, fait valoir une expertise et de quelle manière ses membres se socialisent aux métiers et interagissent dans le travail. La seconde grille repère les différentes relations qu'entretient la communauté avec ses concurrents, les pouvoirs publics et le marché. Ce travail d'analyse sociohistorique se fonde sur les allers-retours d'un examen approfondi à propos du « social-en-train-de-se-faire »⁶⁷ et du passé qui le fonde.

En parallèle, une enquête de terrain (Encadré 2) a été réalisée entre 2018 et 2020. Elle a consisté, d'une part à s'appuyer sur des données chiffrées pour saisir la morphologie du groupe, et d'autre part, à analyser des entretiens, réalisés entre mars 2018 et juin 2019 auprès de deux catégories d'enquêtés - les MNS et leurs prescripteurs - pour s'approprier leur culture professionnelle. L'usage de « l'observation directe », consistant en des constations imprévues

⁶⁵ Savoye, Antoine. 2003. « Analyse institutionnelle et recherches socio-historiques : quelle compatibilité ? ». *L'Homme & la Société*, vol. 1, n° 147, p. 134.

⁶⁶ Les bornes ont été construites sur la base de ruptures saillantes qui ont fait basculer l'histoire des MNS : 1933, 1^{er} numéro du bulletin du premier groupement professionnel de MNS / 1970, 1^{ère} division du groupe ; 1971, 1^{ère} menace du scindement de la double compétence des MNS / 1985, naissance de la première formation obligatoire de MNS et nouvelle fracture interne / 2022, finalisation de l'enquête.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 150.

sur le terrain des maîtres-nageurs, en des discussions informelles avec ceux rencontrés au hasard de nos passages dans les stages de révisions, à l'occasion de visites de stage ou d'évaluations pédagogiques dans le cadre professionnel, ont également servi l'enquête.

Encadré 2 : Description des travaux empiriques de l'enquête

Deux grands types de méthodes, quantitative et qualitative, ont été classiquement employées pour cette enquête, se complétant et se contrôlant mutuellement.

1) L'enquête quantitative

- Le questionnaire d'enquête :

Sa trame repose sur quatre types d'indicateurs empiriques :

- . les caractéristiques du métier (cadre d'emploi, d'exercice, conditions de travail),
- . les trajectoires professionnelles (entrée dans le métier et carrière),
- . les conceptions du métier (le « genre professionnel », le « territoire » et les intérêts à défendre),
- . les caractéristiques sociodémographiques de ces gens de métier (qualification, formation, identité).

60 questions réparties dans 11 rubriques ont été retenues pour circonscrire ces 4 dimensions et composer le questionnaire d'enquête qui, pour approcher la réalité sociale des pratiques des maîtres-nageurs, « prend non seulement des indicateurs d'intensité, de fréquence des activités étudiées mais aussi des indicateurs de préférence et d'attachement »⁶⁸.

- Échantillonnage et stratégie de la passation :

Suite aux tests préalables, nous avons prévu qu'elle serait complexe à réaliser puisque s'adressant à « des répondants évidemment non-demandeurs de l'enquête »⁶⁹ qui risquaient de se lasser à renseigner un document aussi fastidieux que long à compléter (environ 45 minutes). Fort de près de 18 000 diplômés en âge d'exercer⁷⁰, le groupe était impossible à investiguer selon sa représentativité dans la mesure où nous ne disposions pas de base de sondage préalable. L'enquête a donc été réalisée auprès d'un « échantillon aléatoire simple parmi les membres de la population de référence »⁷¹. La solution d'un questionnaire auto-administré en face-à-face avec un enquêteur, attendu qu'elle garantit une meilleure qualité des réponses, a été retenue parce qu'elle a pu s'effectuer dans des conditions confortables, sur site, lors des sessions obligatoires de formation continue sur le territoire national et particulièrement dans les régions des Hauts de France, du Centre-Val de Loire, de la Nouvelle Aquitaine et de l'Auvergne-Rhône-Alpes au moyen d'un petit réseau d'enquêteurs durant les années 2018 et 2019. Les données recueillies ne s'écartent guère de la population parente car l'enquête a été réalisée sur presque deux années complètes durant lesquelles les professionnels se rendent à leur recyclage quinquennal. L'échantillon ainsi obtenu (n = 822) s'approche d'un « modèle réduit » du groupe même si les points de comparaison avec des données antérieures sont impossibles faute de travaux statistiques sur ce groupe.

- Traitement des données

Les questions ont été préalablement transformées en variables codées par une valeur numérique simple. Les réponses recueillies ont ensuite été saisies et reportées manuellement sur une matrice « excel » sous la forme d'un document synthétique, chaque onglet du fichier de données correspondant à une question. Les effectifs des modalités de chaque variable de l'enquête ont été vérifiés et corrigés en cas d'erreur.

⁶⁸ Singly, François de. 2016. *Le questionnaire*. 4^{ème} édition. Armand Colin, p. 34.

⁶⁹ Berthier, Nicole. 2016. *Les techniques d'enquête en sciences sociales. Méthodes et exercices corrigés*. 4^{ème} édition. Armand Colin, p. 92.

⁷⁰ Nombre de MNS, éducateurs sportifs déclarés avec carte professionnelle en cours de validité et/ou expirée en 2021 (Source : Ministère des Sports).

⁷¹ Martin, Olivier. 2012. *L'analyse quantitative des données : l'enquête et ses méthodes*, 3^{ème} édition. Armand Colin, p. 17.

Des recodages non prévus ont dû se faire pour préparer les données et simplifier leur présentation en vue de l'analyse. Pour chaque question, un tri à plat a été réalisé afin d'obtenir une description globale des informations. Sur la base des tableaux de contingence réalisés selon le plan de recherche, les analyses statistiques ont permis de contrôler les relations entre indicateurs et sont représentées par des tableaux et des graphes tout au long de ce travail de thèse.

2) L'enquête qualitative

- Profil des enquêtés

La première catégorie comprend les MNS rencontrés lors de leur révision quinquennale. Deux à trois volontaires par session se sont désignés pour participer à cet entretien approfondi effectué en dehors du contexte professionnel et sans pression hiérarchique. Une deuxième catégorie d'enquêtés, extérieurs au groupe mais spécialistes du secteur (cadres de l'Éducation nationale et de « Jeunesse et Sports », juristes spécialistes du droit des baignades) ont également été approchés.

- Conduite et retranscription des entretiens

A l'aide d'une grille préalablement établie et modifiée à deux reprises, les entretiens semi-directifs visaient à saisir les trajectoires, les socialisations professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les conceptions du métier de ces maîtres-nageurs interviewés. Les échanges les plus intéressants de l'entretien, ainsi que ceux obtenus en dehors de ce cadre, ont été reportés sur un journal de bord. Les 50 entretiens réalisés ont été enregistrés et retranscrits à l'aide du logiciel libre « oTranscribe ».

- Analyse des entretiens

L'examen des verbatim s'est déroulé en quatre phases.

. A la lecture des transcriptions, un premier travail d'analyse, celui de la « thématisation en continue »⁷², a consisté à catégoriser, regrouper puis hiérarchiser les thèmes principaux et secondaires pour mettre de l'ordre dans l'expression libre des entretiens. Neuf thèmes principaux ont été répertoriés et classés. Ils constituent une codification initiale préalable au travail analytique des trois phases suivantes.

. La seconde étape a consisté à créer des catégorisations, porteuse de sens, ancrée au terrain et située dans un environnement professionnel précis. La lecture conceptuelle en direct des matériaux croisée aux observations a permis de créer par induction ces catégories en essayant d'éviter de tomber dans le piège de l'importation de concepts existants. Un fond catégoriel de 47 rubriques a émergé au fil de l'analyse, intégré à un logiciel d'analyse de données qualitatives (« Atlas.ti », version 8.4.4) pour les articuler aux thématiques et faciliter l'extraction des verbatim en lien avec une catégorie donnée.

. Pour vérifier la solidité de ces catégories reconstituées, une troisième phase a consisté à, d'abord regrouper les catégories voisines ou trop précises pour offrir des perspectives généralisantes, puis pour celles finalement retenues (21), de les définir, de spécifier leurs propriétés et de repérer leurs conditions d'existence. Ce travail a contribué à identifier des points de rupture entre le « singulier » formé par le contenu des catégories générées et le « général » lorsque le phénomène étudié nous semble représentatif du groupe ou de la situation professionnelle, ce que Glaser et Strauss (1967 ; 2017) nomment par « saturation des catégories »⁷³.

. Pour finaliser ce travail analytique, la quatrième phase, qui procède d'un resserrement analytique, a consisté à mettre en relation les catégories et établir les liaisons qui les associent. Cette analyse des entretiens renvoie à un travail compréhensif qui « ne vise pas à formuler de grandes lois générales établissant des relations entre variables. (...) Ils ne peuvent relever de ce que Merton appelait les théories de moyennes portées, des constructions théoriques ayant un rapport étroit avec le matériau de recherche, sa richesse et sa diversité »⁷⁴.

⁷² Paillé, Pierre, et Alex Mucchielli. 2016. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. 4^{ème} édition. Armand Colin, p. 236.

⁷³ Glaser, Barney G., et Anselm L. Strauss. 2017. *La découverte de la théorie ancrée. Stratégies pour la recherche qualitative*. 2^{ème} édition. Armand Colin.

⁷⁴ Dumez, Hervé. 2016. *Méthodologie de la recherche qualitative : les questions clés de la démarche compréhensive*. Vuibert, p. 147.

Pour présenter les concepts centraux qui ont émergé de ce travail de recherche, la thèse s'organise en quatre parties historiquement repérées. La première partie qui s'étire de la fin du XVIII^{ème} siècle au début des années 1950, tente de montrer le rôle significatif des maîtres-nageurs pour que le problème des noyades obtienne un statut public. Elle soutient l'idée que ce changement de norme est à l'origine de la transformation de la fonction des maîtres-nageurs dont l'objet professionnel passe peu à peu d'une activité marchande (et domestique) à une activité de service (de l'intérêt général). La deuxième partie, qui va de la fin des années 1950 au début des années 1990, défend le fait qu'une professionnalisation inachevée (« faux monopole ») débouche sur un recul progressif de la profession et la perte de segments de marché que les efforts de régulations du groupe sont insuffisants à contenir. La troisième partie, qui s'applique du milieu des années 1990 à nos jours, cherche à montrer que face à l'avènement de nouveaux contrôles managériaux induits par les mutations socioéconomiques renversant l'ordre des prescrits dans le secteur des activités aquatiques (le privé subordonne à nouveau le public), un groupe professionnel comme celui des MNS est contraint de se réorganiser pour survivre, quitte à subir une fracturation profonde permettant au segment privilégié de maintenir l'idéaltype du métier, et à celui précarisé, de renouveler la culture professionnelle du groupe sur fond de crise de légitimité. La dernière partie propose de faire l'état de la situation contemporaine et essaye de montrer qu'outre la résistance, voire l'opposition, dont sont capables les travailleurs de ce groupe, autant vulnérables qu'en pleine mutation, l'enjeu pour beaucoup d'entre eux consiste à « passer » dans le métier plutôt que d'y « rester », comme si ce poste de travail ne représentait qu'un tremplin (idéal) à une évolution de carrière

PREMIERE PARTIE

MAITRE-NAGEUR-SAUVETEUR (MNS) : GENESE D'UN METIER PAS COMME LES AUTRES

Introduction de la 1^{ère} partie

« Y a plusieurs choses qui me plaisent dans la fonction de MNS. Déjà l'aspect sécurité, l'aspect relationnel avec le public qui vient en piscine. C'est une chose que j'ai découvert déjà dans un premier temps sur la saison que j'avais faite en plage. Le relationnel et la prévention des risques, elle est vachement présente. Et après, de fil en aiguille, en ayant des contacts avec des MNS, je me suis rendu compte qu'il y avait des exigences dans ce métier et ça se recoupait avec mes convictions personnelles, mes valeurs, mon éducation d'avoir envie d'aider son prochain, un peu le côté altruiste. Maître-nageur, on est là pour la sécurité mais aussi pour l'enseignement de la natation. Après, je fais un lien direct entre le métier de sapeur-pompier et le métier de MNS, y a un lien qui se fait clairement et y a des convictions de départ qui sont en accord avec les deux professions »⁷⁵. Ce témoignage évoque sous forme syncrétique les questionnements que l'on peut se poser à l'endroit de ces travailleurs réunis sous la dénomination de « maître-nageur-sauveteur ». En relatant comment il perçoit le métier, on devine chez ce professionnel les manières qu'il a de s'y prendre, à la fois guidées par les valeurs professionnelles altruistes qui l'animent et le rôle qu'attend de lui la société. Il insiste sur son sens de l'engagement comme pour mieux balayer d'un revers de manche la mauvaise réputation dont souffre le métier. Celle « d'une image assez ringarde de gros beauf séducteur (...) Et le succès fou de la cultissime, et forcément kitsch, série "Alerte à Malibu" n'a rien fait pour adoucir cette image stéréotypée »⁷⁶.

De héros, il n'est en effet ici point question. Comme si cet attribut social, aujourd'hui rejeté par ces travailleurs, ne pouvait être compatible avec l'institutionnalisation d'une profession en quête de crédibilité. Or, dans les représentations collectives, la figure du maître-nageur apparaît comme l'incarnation du héros dévoué. Les liens entre cette représentation fantasmée et la pratique réelle de ces professionnels ouvre la question de la genèse de ce métier. De quelle manière peut-on élucider la présence aujourd'hui coutumière, populaire et rassurante de ces sauveteurs dans les établissements aquatiques (fermés) ou les plans d'eau (ouverts) en France ? Par quel processus sociaux leur professionnalisation s'est-elle jouée ? Comment le principe de protéger en toutes circonstances les citoyens des dangers de la baignade par des

⁷⁵ Entretien réalisé le 28 mars 2018. Baptiste, 28 ans. Sapeur-pompier professionnel et MNS saisonnier.

⁷⁶ Duponchel, Marilou. 2017. « De Guy Marchand à The Rock : le maître-nageur au cinéma en neuf slips de bain - Les Inrocks », en ligne : <https://www.lesinrocks.com/cinema/de-guy-marchand-rock-le-maitre-nageur-au-cinema-en-neuf-slips-de-bain-50008-16-06-2017/>.

travailleurs spécialisés s'est-il imposé dans notre société ? Si préserver les masses de la noyade accidentelle ne va pas de soi à l'origine, elle constitue une hypothèse sérieuse pour justifier l'avènement d'un groupe de travailleurs spécialisés dans le domaine du sauvetage aquatique et de la natation. Si tel est le cas, quelles ont été alors les conditions sociales pour que la noyade soit définie comme un fléau à traiter par des individus dont ce serait le métier, ouvrant alors un nouveau type de relations entre l'État et les populations ? Saisir cette mutation sociale, typique des sociétés modernes dont « la culture du risque »⁷⁷ intègre leur spécificité, revient à révéler les dynamiques d'une communauté naissante aspirant à se professionnaliser dans ce champ. « Prendre pour objet la conjoncture historique [dans laquelle les MNS] se sont formés en groupe explicite, doté d'un nom, d'une organisation, de porte-parole, de systèmes de représentations et de valeurs »⁷⁸ permet de saisir la forme prise par la profession pour se définir elle-même, circonscrire les tâches dans lesquelles elle s'est spécialisée, affirmer son utilité sociale et délimiter son territoire professionnel.

Le premier chapitre de cette partie propose de saisir la métamorphose des rapports sociaux à la noyade accidentelle, de l'impossible contrôle de leur survenue à la possible prévention de leur risque. Le chapitre suivant explique comment la « fabrication des risques » de noyade⁷⁹ a donné naissance à une politique préventive de lutte contre ce problème, désormais « public », et officialisé un exercice professionnel réglementé, historiquement et légalement justifié par l'obligation sociale de réduire les accidents (inacceptables) de baignade.

⁷⁷ Giddens, Anthony. 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford, Calif: Stanford University Press.

⁷⁸ Boltanski, Luc. 1982. *Les cadres. La formation d'un groupe social*. Paris: Les Éditions de Minuit, p. 51.

⁷⁹ Claude Gilbert a recours à cette notion pour insister sur le caractère « construit et non donné des risques », in Gilbert, Claude. 2003. « La fabrique des risques ». *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 114, n°1, p. 55.

Chapitre 1 - Genèse du problème public de la noyade

« Des groupes de spécialistes se forment, se détachant parfois de professions établies, et revendiquent au nom de leur compétence de prendre en charge l'un des domaines de réforme en train de se constituer. Ils mettent au service d'une cause des savoirs et des savoir-faire auxquels il faudra parfois inventer un nom, rassemblent les patronages et les troupes nécessaires à l'émergence d'une demande, s'efforcent enfin de donner à leur spécialité des institutions qui en assureront la pérennité »⁸⁰.

En regard des accidents de noyades, suivis ou non de décès, survenus par imprudence, négligence ou manquement à une obligation, « une approche multidimensionnelle, un pilotage très volontariste et des réponses diversifiées »⁸¹ sont aujourd'hui mises en œuvre par les pouvoirs publics afin de mieux les prévenir. Cela a-t-il toujours été le cas ? L'engagement de l'État à protéger les citoyens de ce type de danger par une intervention publique est en fait assez récent et a mis du temps à se préciser faute d'instruments et de dispositifs pour le traiter. Les noyades accidentelles n'ont donc pas toujours eu leur solution, loin de là. Comme le souligne Emmanuel Henry (2021), « certaines situations peuvent rester durablement des non-problèmes, c'est-à-dire demeurer invisibles et être maintenues hors des débats publics »⁸², ignorées des « auditoires »⁸³ du fait de la faible attention qui leur est accordée et de l'inaction des pouvoirs publics qui cherchent à les éviter. Comment donc, la gestion de ces accidents est-elle devenue un enjeu de société pouvant potentiellement faire de la noyade un objet d'actions publiques volontaristes ? Peut-on associer la métamorphose d'une société, qui au cours des siècles s'efforce de « s'affranchir des risques définis comme la probabilité qu'une personne (...) subisse un préjudice en cas d'exposition à un danger »⁸⁴, à la naissance de travailleurs employés à prévenir les noyades ? Ce chapitre tente de le démontrer en s'intéressant à la façon dont une activité professionnelle émerge du fait de l'avènement de nouveaux rapports de la société et des hommes aux périls de la baignade malgré les plaisirs qu'elle procure.

⁸⁰ Topalov, C. 2000. *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France, 1880-1914*. Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, p. 419.

⁸¹ Maudet, Thierry, et Véronique Eloi-Roux. 2019. *Pour une stratégie globale de lutte contre les noyades*. Rapport à Monsieur le Ministre l'Éducation nationale et de la Jeunesse et à Madame la Ministre des Sports.

⁸² Henry, Emmanuel. 2021. *La fabrique des non-problèmes*. Presses de Sciences Po, p. 95.

⁸³ D'après Andrew Abbott (1988), les auditoires sont composés des pouvoirs publics, des usagers et des professions voisines, in Abbott, Andrew. 1988. *The System ...*, op. cit., p. 59.

⁸⁴ Glattleider, Daniel Laurent. 2014. « Une société sans risque ». *Humanisme*, vol. 3, n°304, p. 59.

1. Le problème de la noyade

L'enjeu relatif aux noyades, tel qu'il est perçu aujourd'hui dans « l'arène publique », définie par Daniel Cefaï (2016) comme « une arène sociale dont les acteurs visent des biens publics, se réfèrent à l'intérêt public, définissent leurs problèmes comme publics et sentent, agissent et parlent en conséquence »⁸⁵, ne s'est pas toujours posé de manière aussi tranchée vis-à-vis des autorités. En cela, les propos de Joseph Gusfield (2009)⁸⁶ sont suffisamment éclairants : « la plupart des problèmes publics émergent longtemps après que des événements sont advenus et des processus se sont mis en branle ». C'est pourquoi, seule une plongée dans l'histoire sociale des accidents de noyades et de leur régulation permettra de saisir comment la figure du maître-nageur prend forme au cœur d'une configuration sociale de plus en plus attachée aux principes de « protection des populations » et de « sécurité civile ». Cette partie revient donc à valider l'hypothèse selon laquelle la version moderne du métier de maître-nageur tire son origine du changement de statut de la noyade, accident malheureux converti en problème public. Le travail analytique consiste alors à interroger les conditions sociales à travers lesquelles la noyade accidentelle est parvenue, au cœur « d'enjeux de controverses et d'affrontements entre acteurs collectifs »⁸⁷, à s'imposer publiquement comme un problème prioritaire.

1.1 Les noyades, des problèmes qui n'en sont pas

En fréquentant de nouveau les cours d'eau à la fin du XVI^{ème} siècle⁸⁸, en travaillant et en vivant de plus en plus à proximité de villes riveraines des fleuves, la population n'est pas à l'abri de rencontrer l'accident de noyade et l'en préserver ne constitue pas une préoccupation des autorités de l'Ancien Régime. Jusqu'au milieu du XVIII^{ème} siècle, les risques de noyade encourus par les « travailleurs de l'eau », les imprudents ou les infortunés, ne font en effet

⁸⁵ Cefaï, Daniel. 2016. « Publics, problèmes publics, arènes publiques.... Que nous apprend le pragmatisme ? ». *Questions de communication* n°30, p. 22.

⁸⁶ Gusfield, Joseph. 2009. *La culture ...*, op. cit., p. 3.

⁸⁷ Cefaï, Daniel. 1996. « La construction des problèmes publics. Définitions de situations dans des arènes publiques ». *Réseaux. Communication - Technologie - Société*, vol. 1, n°75, p. 52.

⁸⁸ La pratique des bains a presque disparu entre le Moyen-Âge et la Renaissance pour deux raisons : « la croyance de la population aux eaux maléfiques susceptibles de pénétrer les corps et la transgression des plaisirs du bain dans les étuves dont la fréquentation est perçue négativement par la population », in Terret, Thierry. 2021. « Une histoire du nager relevant du temps long. 16-21^{ème} siècle ». Séminaire : « Nager, une sociohistoire », organisé par Benoît Hachet. EHESS. Paris.

l'objet d'aucune considération politique étant donné qu'ils n'appartiennent pas à une catégorie de situations critiques rendue visible par les auditoires. Les risques de noyade pesant sur les populations, insuffisamment objectivés, échappent ainsi à la régulation des pouvoirs publics même si des scientifiques et des médecins commencent à s'interroger sur les techniques à inventer pour flotter sur l'eau, se déplacer à sa surface et éviter les accidents malheureux⁸⁹. Cependant, si les dangers de la proximité de l'eau profonde et de la baignade sont associés par les individus aux risques de noyade, le seuil entre « les risques calculables et les risques incalculables »⁹⁰ n'a pas encore été franchi en cette période de l'histoire. Est-ce pour autant que la lutte contre les noyades n'a pas débuté ? Si c'est le cas, comment la sécurité aquatique s'est-elle alors intégrée dans l'action locale ?

1.1.1 Le fatalisme pour expliquer les noyades, les interdits pour contrôler les baignades

Du Moyen-Âge jusqu'à l'Ancien Régime, la noyade accidentelle est perçue comme une disparition par essence malchanceuse : « la mort de ceux dont le destin était d'être englouti brutalement et prématurément, souvent dans l'insouciance du jeu et de la jeunesse »⁹¹. L'eau reste pour les hommes un milieu imprévisible difficilement domesticable qu'il faut malgré tout affronter pour se déplacer, transporter les marchandises et les bêtes, ou encore pêcher et subsister. Les représentations sociales qui ont cours au Moyen-Âge conçoivent que « même un bon nageur pris par surprise peut se noyer. En outre, au cœur de la tempête, savoir nager n'est pas d'un grand secours : seul Dieu, ultime recours, peut empêcher la noyade »⁹². Jusqu'au XVIII^{ème} siècle, le recours au « religieux » semble donc être l'unique solution pour échapper à la mauvaise fortune, devançant paradoxalement celle *a priori* évidente de savoir nager. En prime de la croyance divine, des fantasmes populaires peuplent l'eau de monstres marins et de sirènes qui entraînent par le fond ceux qui osent s'y aventurer. Imprégnée de ces superstitions, la population est convaincue qu'il est inutile de savoir nager pour se protéger de la noyade. Son enseignement par des spécialistes est alors complètement illusoire et quand il arrive que des

⁸⁹ Le premier ouvrage consacré à l'art de nager date de 1587. Digby, Everard. 1587. *De arte natandi libri duo : quorum prior regulas ipsius artis, posterior vero praxin demonstrationemque continet*. Excudebat Thoams Dawlon, Londini.

⁹⁰ Beck, Ulrich. 2001. « La politique dans la société du risque ». *Revue du MAUSS*, vol. 1, n°17, p. 376.

⁹¹ Jahan, Sébastien. 2007. « Le corps englouti : les noyés aux Temps modernes », in Chauvaud, Frédéric. *Corps submergés, corps engloutis. Une histoire des noyés et de la noyade de l'Antiquité à nos jours*. Paris : CREAPHIS, p. 61.

⁹² Moulinier-Brogi, Laurence. 2007. « La noyade et son appréhension au Moyen Age : un aperçu des questions soulevées par certains "corps flottants" », in Chauvaud, Frédéric. *Corps..., op. cit.*, p. 39.

paysans maîtrisent cette capacité à ne pas couler et à se déplacer à la surface de l'eau, cela affole les villageois qui ne peuvent expliquer ce prodige que par le miracle ou la sorcellerie. La maîtrise - le plus souvent rudimentaire - de la natation par quelques individus s'explique par « leur fréquentation et accoutumance de la rivière dès leur enfance avec les conseils d'un maître de nage local »⁹³.

L'eau évoque autant la peur, celle de la noyade, que les récréations amusantes. Monique Closson (1987) montre que dès le XII^{ème} siècle, « l'eau faisait partie du plaisir de vivre »⁹⁴, à la fois hédoniste et hygiéniste. La pratique du bain se développe surtout en ville où les gens se rendent aux « étuves », cuves remplies d'eau chaude transformées en bain de vapeur à la fin du XIII^{ème} siècle par des « étuviers ». Ces travailleurs organisent les bains sans que la question de la sécurité et du secours ne soit à l'ordre du jour et veillent à ce que l'eau ne soit pas polluée afin de conserver la dimension prophylactique de bains pris collectivement dans la plus grande nudité sans que la morale ne la réprouve. Mais la fin du XV^{ème} siècle est marquée par l'avènement d'un ordre moral rigoriste. Des mesures sont prises pour réduire « l'audience du bain (...), autant par souci de protection mécanique de soi que par la montée des interdits sociaux face à des mœurs de moins en moins bien tolérées »⁹⁵. Ces nouvelles normes sociales destinées à contrôler l'indécence des corps nus éloignent le peuple de la baignade d'autant plus qu'ils « ne relèvent pas de l'exercice aquatique mais d'un acte singulier réservé à la noblesse »⁹⁶, l'apanage d'une aristocratie qui se distingue en se faisant « tirer les bains »⁹⁷, moins pour des questions d'hygiène que pour extérioriser son rang. La baignade forme également un exercice principalement militaire, employé aussi bien pour « poursuivre des objectifs disciplinaires et hygiéniques [que pour] fuir, contourner et surprendre l'ennemi »⁹⁸. Une élite militaire est donc initiée à « l'art de nager »⁹⁹ en bénéficiant de l'accompagnement d'un maître. Avant le siècle des Lumières, la pratique des bains se partage alors entre les bains chauds, prolongement des étuves du Moyen-Âge, qui permettent à la population de soigner leur hygiène en hiver et les « bains froids », baignades sauvages non encadrées, qui se développent dans les

⁹³ Alix, Richard. 2016. *Natation : histoire des maîtres-nageurs-sauveteurs*. Chissey-lès-Mâcon : Édition Musée de la natation, p. 32.

⁹⁴ Closson, Monique. 1987. « Propre comme au Moyen-Âge ». *Historama*, n°40.

⁹⁵ Terret, Thierry. 1992. « Les défis du bain. Formes de pratiques, modèles et résistances dans les processus de diffusion de la natation sportive ». Thèse présentée pour le Doctorat en STAPS. Université de Lyon I, p. 43.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 47.

⁹⁷ *Ibid.*, p. 43.

⁹⁸ Pelayo, Patrick. 2010. « De l'art de nager à la science de la natation ». *La revue pour l'histoire du CNRS*, n°26, p. 6.

⁹⁹ Thévenot, Melchisédech. 1696. *L'art de nager*, démontré par figures, avec des avis pour se baigner utilement. Paris : Thomas Moette.

cours d'eau l'été et heurtent la morale bourgeoise par les comportements déplacés de baigneurs nus. En ville, la classe privilégiée se rend dans des structures plus discrètes disposées sur les quais des fleuves appelées « gores »¹⁰⁰. Les publics qui fréquentent ces établissements se trouvent protégés du regard des curieux et peuvent parfois être encadrés par des « maîtres de nage », notamment les dames qui sont conduites dans l'eau par les épouses de ces travailleurs du fleuve. Ces établissements, créés par des « maîtres de bain », financeurs privés, pour beaucoup marinières ou exploitants de bateau-lavoir, témoignent des premiers marchés d'exploitation de l'usage de l'eau en qualité de loisirs récréatifs, de détente et plus modestement d'apprentissage des rudiments de la natation. Ces lieux de pratique esquissent une segmentation d'un marché naissant en catégorisant les baignades. D'abord, les « bains du pauvre (...), plus difficiles à repérer. Souvent moins bien structurés et organisés, ils ne donnent que rarement lieu à demande d'autorisation par les propriétaires »¹⁰¹. Ils sont fréquentés par la classe populaire qui, incapable de se payer les « bains flottants », se risque aux baignades sauvages éloignées de la périphérie des villes. Ensuite, « à la fin du XVIII^{ème} siècle, des bains pour une population plus aisée voient le jour »¹⁰². Ceux-ci, influencés par la progression du courant hygiéniste qui gagne surtout les villes, sont agencés de manière à recevoir la bourgeoisie dans des conditions d'accueil et de propreté optimisées. Ils peuvent de surcroît être encadrés par des « maîtres de nage » qui proposent à cette classe privilégiée « un espace sécurisé où elle peut se laver et se rafraîchir sans craindre de scandale »¹⁰³. Mais quelles que soient ces catégories de baignade, les premiers aménagements et réglementations dont elles font l'objet, s'ils permettent aux autorités de régler approximativement le problème de la pudeur, ils augmentent selon une logique arithmétique les risques d'accidents, particulièrement dans les cours d'eau non surveillés, de plus en plus fréquentés.

1.1.2 Des noyades incontrôlables

Jusqu'au XVIII^{ème} siècle, si la pratique des baignades répond à certaines logiques politiques (distinction sociale, enjeux utilitaires, militaires et hygiénistes) et de sociabilité (loisirs), elle ne fait pas l'objet d'un contrôle systématique appelé à protéger les baigneurs pour

¹⁰⁰ Les « gores » sont des cabines composées de quatre pieux ombragés par une toile, un autre pieu planté au milieu, permettait de se soutenir sur l'eau ». Alix, Richard. 2016, *Natation ...*, op. cit., p. 46.

¹⁰¹ Terret, Thierry. 1994. *Naissance et diffusion de la natation sportive*. L'Harmattan. Paris, France, p. 22.

¹⁰² *Ibid*, p. 24.

¹⁰³ Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit., p. 42.

une raison bien simple, la « peur insidieuse de l'eau qui paralysait les gens »¹⁰⁴. Le Moyen-Âge ne témoigne pas en effet de l'activité d'individus préposés à la surveillance de baignades ou à l'enseignement de la natation. L'inquisition médiévale, tribunal d'exception de l'Église créé à partir du XIII^{ème} siècle pour lutter contre les dangers qui la menacent, interdit l'exercice physique et se montre hostile aux ablutions des bains découvrant la nudité des corps. La Renaissance prolonge ce mouvement puritain en mettant un terme aux baignades en rivière, souvent décomplexées et dénudées. Cette période de l'histoire ne peut donc être propice au développement d'un métier autour de l'encadrement des baignades et de la natation mais n'en est pas moins féconde, au vu des ouvrages parus entre le XVI^{ème} et le XVII^{ème} siècle, en réflexions sur l'art de nager (les moyens pédagogiques) et sur les secours à apporter aux noyés (les moyens médicaux et les artefacts de flottaison). La recension des ouvrages majeurs parus durant cette période dévoile deux réalités. La première d'entre elles est que leurs auteurs sont des gens de sciences qui s'adressent à l'élite sociale de l'époque, démontrant en cela que « l'art de nager » échappe à la plus grande partie de la population. L'indéniable intérêt porté par ces scientifiques à l'utilité de savoir nager pour échapper à la noyade, sans que soit évoqué pour autant le contrôle des baignades par une surveillance humaine, constitue la deuxième réalité. Car depuis l'Antiquité, « toutes les eaux tuent, à commencer par celles de l'espace domestique »¹⁰⁵, auxquelles on peut ajouter les catastrophes naturelles (crues, inondations, etc.), le ravage des guerres ou tout simplement les baignades inévitablement dangereuses. Or, si au Moyen-Âge « les corps flottants [posent le problème] d'une mort sans sépulture »¹⁰⁶, ils soulèvent par la même occasion deux autres questions : celle du repêchage des corps - vivants en train de se débattre ou décédés dérivant le long du cours d'eau - et celle relative aux causes du décès, antérieures ou non à la submersion, dans une époque trouble et pour laquelle il est difficile d'estimer le niveau du « savoir nager » de la population française. Il faut d'ailleurs remonter à 1606 pour trouver la première trace d'un sauvetage en pleine eau, celui du Roi Henri IV après que son carrosse se soit renversé dans la Seine. « Nous ne savons pas qui a effectué le sauvetage. Est-ce un garde du corps, un marinier, ceux-ci ayant la qualité de maître de nage ? [Il est vraisemblable que les maîtres-nageurs de cette période] sont des apothicaires et des chirurgiens autorisés et compétents pour porter secours aux noyés. Les "mires" apothicaires

¹⁰⁴ Denys, Catherine. 2000. « La mort accidentelle à Lille et Douai au XVIII^e siècle : mesure du risque et apparition d'une politique de prévention ». *Histoire urbaine*, vol. 2, n°2, p. 111, 112.

¹⁰⁵ Cordier, Pierre. 2007. « De la noyade en Grèce et à Rome », in Chauvaud, Frédéric. *Corps ..., op. cit.*, p. 23.

¹⁰⁶ Moulinier-Brogi, Laurence. 2007. « La noyade au Moyen-Âge : questions soulevées par "certains corps flottants" », in Chauvaud, Frédéric. *Corps ..., op. cit.*, p. 35.

chirurgiens qui portaient une boîte de drogue chargée de traiter les noyés »¹⁰⁷. Assurément, peu d'individus sont capables de s'aventurer dans un cours d'eau même peu profond pour intervenir sur une victime en situation de détresse aquatique. « La peur de l'eau paraît même bien plus forte que celle du feu, car si on n'hésite pas à se précipiter dans une maison en flammes pour sauver ses habitants, on laisse les gens se noyer dans des canaux bien peu profonds »¹⁰⁸. Tout juste les sciences médicales commencent-elle à s'intéresser aux moyens de flottaison et à se poser deux questions fondamentales : « pourquoi un corps vivant coule-t-il alors qu'un cadavre flotte [et] pourquoi les hommes ne savent-ils pas nager instinctivement, à l'inverse des animaux ? »¹⁰⁹. Mais au-delà de ces problématiques relatives aux propriétés mécaniques de l'eau, la mort par noyade fait partie de celles des « infortunés »¹¹⁰ que la fatalité a entraînés par le fond soit par crime dans ou par l'eau, soit par accident malencontreux. Ce drame regrettable, représentent la première cause de mortalité accidentelle à cette époque puisque « la noyade est dans les paroisses riveraines, et de loin, la première cause de mort accidentelle [sans constituer pour autant un fait] coutumier en milieu rural »¹¹¹. Par contre, comme le rapporte Catherine Denys (2000), les noyades en zone urbaine, proportionnellement aux autres accidents - du travail, de la circulation et domestique -, représentent les mésaventures les plus courantes et leur nombre dépasse les chiffres de l'ensemble des autres drames réunis¹¹². Les enfants sont « particulièrement vulnérables à ce genre de péril »¹¹³ mais les adultes sont également touchés et notamment ceux qui exercent leur métier sur ou au bord de l'eau. « Bateliers, pêcheurs, pilotes, employés des pataches douanières, passagers, personnels des navires de mer (...) sont les principales victimes »¹¹⁴. Les riverains, ceux qui profitent du fleuve pour exercer de petits métiers comme le halage et le débardage, tout le monde qui longe, traverse en bachot le fleuve pour se rendre au marché, peut rencontrer et être confronté à l'accident de noyade. Les hommes jeunes, par des batifolages indécents dans les rivières au plus chaud de l'été forment évidemment des victimes potentielles. Les militaires, tentés par le rafraîchissement de la baignade suite aux manœuvres sous le soleil, sont parfois surpris par un trou ou un courant et disparaissent dans le fond d'un fossé ou d'un canal. Catherine Denys (2000) explique « la

¹⁰⁷ Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit., p. 29, 30.

¹⁰⁸ Denys, Catherine. 2000. « La mort ... », op. cit., p. 111.

¹⁰⁹ Moulinier-Brogi, Laurence. 2007. « La noyade ... », op. cit., p. 48, 49.

¹¹⁰ Jahan, Sébastien. 2007. « Le corps ... », op. cit., p. 60.

¹¹¹ Derouard, Jean-Pierre. 1987. « La noyade en Seine au XVIII^{ème} siècle dans 27 paroisses riveraines de la Seine-Maritime ». *Annales de Normandie*, vol. 37, n°4, p. 297 ; 311. L'auteur a réalisé des statistiques sur 20 ans (1770-1789) à partir des registres paroissiaux de 23 communes riveraines de la Seine : 99 noyés ont été inhumés durant cette période, ce qui ramené à l'année, fait à peine 5 noyés.

¹¹² Denys, Catherine. 2000. « La mort ... », op. cit., p. 102.

¹¹³ Jahan, Sébastien. 2007. « Le corps ... », op. cit., p. 62.

¹¹⁴ Derouard, Jean-Pierre. 1987. « La noyade ... », op. cit., p. 298.

banalité du risque quotidien pour le citoyen de se noyer : une glissade pour se rendre au puits, la glace trop mince qui rompt sous le poids du patineur, etc. »¹¹⁵. Ce truisme traduit une société où les questions du risque de noyade et de sa gestion ne préoccupent guère, alors même que certains « travailleurs de l'eau » (bateliers, meuniers ou blanchisseurs) y sont cruellement exposés. La sécurité urbaine de l'époque, peu développée, rend les rues peu sûres et l'ivresse sur la voie publique produit des comportements à risque conduisant à des chutes fatales. « L'omniprésence de l'eau dans les villes (...) fait de la noyade le premier risque de mortalité accidentelle (...) et ce risque exceptionnel suscite des terreurs »¹¹⁶. Lié à un mode de vie urbain, ce type d'accident se caractérise en ces temps incertains par une plus grande dangerosité due à l'accumulation de facteurs de risques : présence de points d'eau multiples, inexistence de la sécurisation des zones dangereuses, entretiens aléatoires des accès aux berges, voiries piégeuses, comportements à risque - dans une embarcation ou au bord de l'eau -, mauvaises rencontres, condamnations funestes, ou plus surprenant, croyances en la « noyade prodige, entre rives de l'Enfer et l'ire de Dieu »¹¹⁷. Effectivement, les logiques comportementales de cette période, comme ces jeunes gens se jetant à l'eau sans savoir nager, jugées irrationnelles aujourd'hui, ne le sont pas lorsqu'elles sont rapportées aux perceptions des peurs et des menaces d'individus peu instruits, aux façons de les traiter et à la capacité de tolérance d'une société d'Ancien Régime marquée par un État dont « la priorité est la préservation et l'affirmation de son pouvoir et de l'ordre social »¹¹⁸. Il fait donc peu de cas des accidents de noyade, phénomène qui touchent plus le peuple que la noblesse, et qu'il ne perçoit pas comme un problème social à endiguer.

1.1.3 La « pastorale de la peur »

Pour que les risques de noyade soient répertoriés en tant que problème social, « il faut que les événements négatifs auxquels ils se réfèrent présentent une certaine régularité, et donc que leur probabilité et les dommages potentiels qu'ils engendrent soient appréhendés avec une certaine précision »¹¹⁹. Or, jusqu'au XVIII^{ème} siècle, les autorités de l'époque ne fabriquent pas de données statistiques décryptant les circonstances des accidents de noyade afin d'anticiper

¹¹⁵ Denys, Catherine. 2000. « La mort ..., *op. cit.*, p. 112.

¹¹⁶ Fourcaut, Annie. 2000. « Peurs dans la ville, peurs de la ville ». *Histoire urbaine*, vol. 2, n°2, p. 6.

¹¹⁷ Jahan, Sébastien. 2007. « Le corps ..., *op. cit.*, p. 64.

¹¹⁸ Garnot, Benoît. 2005. « Justice et société dans la France du 18^{ème} siècle ». *Dix-Huitième Siècle* n°37, p. 88

¹¹⁹ Flanquart, Hervé. 2016. *Des risques et des hommes*. Paris : Presses Universitaires de France, p. 24.

leur survenue et d'organiser efficacement la sécurisation des lieux de baignades. Les connaissances se rapportant à l'hydrodynamique, à l'enseignement de la natation, aux soins médicaux à apporter aux noyés et à la gestion publique des accidents sont balbutiantes alors que dans le même temps l'accidentologie de la noyade devient un problème récurrent dans une société qui s'urbanise aux abords des cours d'eau exposant ainsi les travailleurs et les riverains à des accidents toujours plus nombreux. Société privée de connaissances suffisantes pour prévenir les risques de noyade, des « peurs courantes qui, raisonnées, agissent comme un mécanisme d'alerte et de vigilance face au danger »¹²⁰, amènent parmi la population un consentement à plus de prudence lors de la pratique des bains. Même si Everard Digby (1587) a réhabilité le « savoir nager » en lui prêtant la possibilité « d'améliorer sa santé et de prolonger sa vie en évitant de se noyer »¹²¹, le désintérêt des pouvoirs publics envers la sécurité aquatique s'explique en quatre points.

En premier lieu, et selon la thèse défendue par Eric Chaline (2017)¹²², la domestication de l'eau fluviale et le développement des bains publics, rendant la population moins dépendante aux cours d'eau en tant que moyen de transport ou de lieux dédiés aux soins hygiéniques, a considérablement réduit le besoin de savoir nager parmi elle. Le Moyen-Âge et les Temps Modernes représentent ces périodes où la fabrication de la peur de l'eau a pour objectif de détourner les individus des dangers de la baignade. Ce sentiment collectif protège la communauté qui, en retour, crée ses propres interdits sur la base de croyances mystico-religieuses. Les travaux de l'historien Jean Delumeau (1978 ; 1983) montrent que les sociétés occidentales ont connu entre le XIV^{ème} et le XVII^{ème} siècle « une angoisse collective » du fait des guerres politiques et de religions, des épidémies, des catastrophes naturelles et des conditions de vie extrêmement difficiles¹²³. Dans ce contexte de surmortalité, la « pastorale de la peur », présentée comme « une médication héroïque, [est paradoxalement utile parce qu'elle aide à remplacer les angoisses légitimes par des] peurs théologiques définies »¹²⁴. Ainsi, les peurs sociales de la noyade se transmettent et se diffusent à travers la rumeur qui les entretient. Si cette angoisse de la noyade est nécessaire pour anticiper des réponses automatiques d'alerte

¹²⁰ Jodelet, Denise. 2011. « Dynamiques sociales et formes de la peur ». *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 2, n°12, p. 241.

¹²¹ Digby, Everard. 1587. *De arte ...*, op. cit.

¹²² Chaline, Eric. 2017. *Strokes of Genius. A History of Swimming*. London: Reaktion Books.

¹²³ Jean Delumeau est un historien des religions dont le concept de la « pastorale de la peur » a reçu un écho international. « La peur en occident » (1978) ; « Le péché et la peur » (1983).

¹²⁴ Cuchet, Guillaume. 2010. « Jean Delumeau, historien de la peur et du péché ». *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. 3, n°107, p. 11.

et de défense, sa fabrication, sa propagation et son utilisation transforment les enjeux de la noyade. En étant capable de pousser un groupe social à produire des réactions face à des menaces, la peur collective encourage progressivement les populations à compter plus sur elles-mêmes et moins sur les divinités ou le fatalisme.

Deuxièmement, la lutte contre l'impudeur et l'inconvenance, attributs distinctifs des gens du peuple d'après les classes dominantes, devient au XVII^{ème} siècle une préoccupation des autorités. Dans un contexte où « les bonnes mœurs exigent la conformité à un certain code de conduite »¹²⁵, l'élaboration de règles autour des activités de baignades semble plus viser le contrôle social du peuple (maîtriser les conduites déviantes) que réguler la sécurité des baignades (réduire l'accidentalité de la noyade) même si les premières normes d'encadrement de la baignade ont l'intention de protéger les citoyens des dangers de l'eau, en particulier les enfants¹²⁶. Au cœur d'une société qui fait évoluer ses modèles de (bonnes) conduites pour les adapter à différentes situations collectives espérées plus harmonieuses, l'impudicité se trouve de plus en plus désapprouvée par la puissance publique qui s'y attaque à force de lois afin de protéger la classe bourgeoise du trouble que pourraient causer les regards d'autrui lors des situations de baignade.

Dans un troisième temps, les conditions d'émergence et d'existence d'un métier consistant à prévenir les risques de noyade ne se trouvent pas réunies à l'orée du siècle des Lumières, même si pour David Le Breton (2017), les hommes déplacent peu à peu leurs croyances : « l'affaiblissement du sentiment de la proximité de Dieu explique la recherche d'un autre type de sécurité, cette fois laïcisé (Ewald, 1986 ; Bernstein, 1996) »¹²⁷. Le savoir médical et scientifique s'appliquant au domaine de la prévention des noyades n'est pas suffisamment consistant pour convaincre la population qui continue à s'en remettre, soit à Dieu pour soulager ses douleurs, soit à la malédiction pour expliquer l'infortune de son sort. Les croyances restent plus efficaces pour éviter les risques de noyade que les interdits promulgués à la hâte. Ces derniers n'interviennent que comme adjuvant inutile dans une société qui n'a pas encore institutionnalisé les codes de (bonne) conduite en milieu aquatique. Les autorités sont plus préoccupées de garantir les bonnes mœurs en combattant l'indécence démonstrative qui

¹²⁵ Bouillot, Carine. 2014. « Gestes et pudeur dans les romans courtois du XIII^{ème} siècle », in *Le geste et les gestes au Moyen Âge, Senefiance*. Aix-en-Provence : Presses Universitaires de Provence, p. 109.

¹²⁶ Au 17^{ème} siècle comme aujourd'hui, les enfants appartiennent à la catégorie de la population la plus vulnérable aux dangers de l'eau et le droit des baignades commence très tôt par leur intermédiaire. Pour éviter les drames de l'hécatombe enfantine, une « ordonnance royale datant du 18 novembre 1701 exige des particuliers d'empêcher l'accès aux puits et bassins par une margelle », in Jahan, Sébastien. 2007. « Le corps ..., *op. cit.*, p. 62. L'historien doute qu'elle ait été suivie d'effet mais marque malgré tout une préoccupation des pouvoirs publics contre les effets délétères de la noyade, en particulier vis-à-vis de la jeunesse de France.

¹²⁷ Le Breton, David. 2017. *Sociologie du risque*. Paris : Presses Universitaires de France, p. 37.

s'exprime dans les baignades que de corriger l'accidentalité de la noyade pourtant en cours de progression en cette fin du XVII^{ème} siècle.

Enfin, la commercialisation des activités aquatiques par l'intermédiaire des « bains flottants » contrarie paradoxalement l'émergence d'un métier comme celui de maître-nageur dont la raison d'être ne peut se limiter à l'exercice d'une activité lucrative. C'est pourquoi, en se contentant d'être des gestionnaires d'établissements de baignade durant les mois d'été, les « maîtres de nage », dont on peut émettre pour certains d'entre eux des doutes sur leurs réelles compétences aquatiques, n'apportent pas une dimension sociale à leur travail - celle au moins d'apporter aux pratiquants les compétences à se protéger des dangers de l'eau - qui, tout bien considéré, demeure un commerce parmi d'autres. Comme le souligne en effet Nadège Vézinat (2016), une activité professionnelle « renvoie à une cause plus universelle [afin] de se voir accorder des bénéfices au nom de la contrepartie de la fonction sociale dévolue (...) En se caractérisant par un altruisme et un souci d'intérêt général, réel ou affiché, les professions justifient la reconnaissance et la légitimité qui leur sont conférées par l'État et la société »¹²⁸.

1.2 Entre altruisme et mercantilisme

Entre le XVIII^{ème} et le XX^{ème} siècle, des hommes s'emploient à différentes activités se rapportant aux accidents de noyade et aux pratiques de natation. Leurs engagements sont divers : certains transmettent l'art de nager, d'autres surveillent les rivières et font appliquer des interdictions, d'autres encore plongent fortuitement pour aider une victime en danger de se noyer dans un cours d'eau. Leur statut, leur origine sociale, leur fonction, leur compétence, leur rémunération, quand il y en a, sont aussi divers qu'il existe de risques d'accident, de lieux de baignade, aménagés ou non, d'employeurs, privés ou publics, et de manières d'exercer ces activités. Les contours mal définis des origines socio-professionnelles des maîtres-nageurs défendent l'idée que le cheminement-type pour assurer cette fonction encore floue naît sans doute du rapport de proximité qu'entretiennent ces individus avec l'environnement aquatique (lieu de vie, d'habitation, de travail, ou encore activités professionnelles intrafamiliales en lien avec l'eau). Découvrir l'histoire de ces individus singuliers constitue un ancrage profond pour déterminer à la fois comment ils se sont emparés simultanément d'un espace couvrant à la fois le champ commercial de l'encadrement (des baignades) et celui de la sécurité (des baigneurs)

¹²⁸ Vézinat, Nadège. 2016. *Sociologie des groupes professionnels*. Malakoff : Armand Colin, p. 32, 33.

et de quelle manière ils se sont progressivement solidarisés autour d'une expertise incarnée par leur capacité à « nager » et « sauver ».

1.2.1 Nager, un art commercialisable

Dès le milieu du XVII^{ème} siècle, les premiers établissements de « bains flottants » sont créés à Paris, puis dans d'autres grandes villes françaises. Au commencement, l'enseignement de la natation n'est pas prodigué dans ces établissements mais il est demandé dans le bail à ce que le gestionnaire sécurise la baignade afin qu'elle ne représente aucun danger pour les clients. A la fin du XVIII^{ème} siècle, certains de ces établissements, parisiens en particulier, évoluent en « écoles de natation ». « C'est dans ce contexte qu'en 1785, Barthélemy Turquin, qui a d'abord des ambitions commerciales, ouvre la première école de natation sur la Seine, située dans un premier temps à l'Ile Saint Louis puis dans un second temps en dessous du Pont Royal dans un endroit nommé la Grenouillère (parce qu'on y nageait la brasse à 3 temps) »¹²⁹. Son gendre, Gérard Deligny, maître-nageur de l'école et auteur d'un traité sur l'art de nager, la transforme en « école royale de natation » en 1800, lieu où se retrouve le tout Paris pour se divertir mais également place forte de l'enseignement de la natation¹³⁰. D'autres bains-école se créent au cours des années suivantes¹³¹. Elles sont fréquentées par une aristocratie qui suit les recommandations des philosophes et médecins hygiénistes de l'époque prêtant aux « bains froids », à la fois le rôle de préserver la propreté corporelle et les vertus stimulantes de tonifier les corps. Dans ces écoles de natation, les premiers professeurs de natation, pour nombre d'entre eux, anciens militaires ou bateliers, sont engagés pour enseigner l'art de nager. L'arrêté du 13 août 1804 les désigne pour qu'ils prodiguent des leçons de natation auprès des élèves des lycées et des enfants des « maîtres de berges »¹³². La multiplication des écoles de natation à Paris, ainsi

¹²⁹ Pelayo, Patrick. 2019. Préparation de l'émission de télévision de la chaîne Arte sur la natation à Paris au XVIII^{ème} siècle.

¹³⁰ Le décret du 5 brumaire an II (26 octobre 1796) « propose aux directeurs des écoles primaires que “pour acquérir de l'agilité, de l'adresse et de la force, les enfants se livrent aux exercices analogues à leur âge et particulièrement aux marches, aux exercices militaires et à la natation autant que les localités le permettent” ». Ce texte inspire probablement Turquin et Deligny à publier un projet d'éducation à la natation (29 juillet 1798) qui propose « de rechercher les meilleurs nageurs du pays pour former les professeurs de nages pour les militaires (...) et pour l'infanterie de créer une compagnie de nageurs dans chaque régiment », in Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit., p. 64.

¹³¹ L'école Petit (1806), l'école Henri IV (1825) ou encore l'école du Pont Royal (1827).

¹³² « Arrêté du 23 thermidor, an 12 ; lundi 13 août 1804 : l'art de la natation fera partie de l'éducation de la jeunesse dans les lycées et les écoles secondaires. Les leçons de natation seront données aux élèves par les maîtres-nageurs connus sous les yeux des maîtres d'école et les garçons de salle. Il sera choisi à cet effet, dans les rivières ou pièces d'eau qui paraîtront convenable, un emplacement dont le fond sera reconnu chaque année et hors des limites duquel

que dans les grandes villes françaises, génère une concurrence entre petits et grands établissements de bain, chacun possédant « son » maître-nageur et la réputation qui l'accompagne. Suite à une noyade, l'inspection générale de la navigation de Paris crée par « arrêté en date du 13 août 1806 une session d'examen pour l'obtention d'un diplôme accordant les capacités à exercer la profession de maître-nageur dans les établissements de bains flottants et les écoles de natation »¹³³. Ces professionnels renommés destinent principalement leurs activités à une élite sociale en mal de nouvelles sensations :

« A Dieppe, le célèbre maître-baigneur de la Duchesse de Berry en 1828, Cosvrau est un homme qui connaît son monde et l'importance de ses fonctions. Il faut être Duchesse au moins pour qu'il consente à vous soutenir la taille et vous apprendre à faire la planche »¹³⁴.

Ces spécialistes de la rivière ou de la mer, plus que de la natation, se distinguent entre eux selon leur niveau de compétence et en fonction de la qualité de leur clientèle. Leur tenue de travail, distinctive selon les couleurs de l'habit porté, escarpins et pantalon blanc, ceinture rouge ou bleu et chapeau de cuir, avertit les clients de leurs qualités professionnelles. Ces professeurs partagent entre eux des caractéristiques physiques, sociales et professionnelles :

« Et ce ci-devant jeune homme, qui veut à toute force apprendre à nager, malgré son âge et ses dispositions négatives pour ce genre d'exercice. Suivons-le dans le cabinet consacré à la *leçon à sec* : là, maintenu en l'air horizontalement, au moyen de courroies qui lui passent sous le corps, - à peu près comme ces crocodiles empaillés qu'on voit suspendus dans les cabinets d'histoire naturelle, - notre nageur en herbe va gigoter sous les ordres d'un professeur qui lui commandera des *pliez*, des *détachez*, des *assemblez*, le tout à raison de 3 ou 4 francs l'heure. Certes, voilà de l'argent bien employé (...) Entendez-vous cette voix enrouée qui appelle à la *pleine eau* ? C'est celle du *maître-nageur*, vieux dur à cuire, infailliblement blessé à Wagram ou à Austerlitz, et dont la joue est gonflée d'une éternelle chique qu'arrosent de fréquents petits verres. Le maître-nageur est petit, carré d'épaules, ventripotent. Il se tient toujours droit comme un I, la tête haute, le jarret tendu. Il porte un chapeau de cuir bouilli, coquettement placé de travers sur sa tête grisonnante, une chemise de grosse toile, un large pantalon bleu, des escarpins sans bas à ses pieds. Ses oreilles sont ornées de boucles en cuivre doré, figurant des ancres. Sa conversation, émaillée de nombreuses fautes de français, roule d'ordinaire sur la honte qu'il y a à ne pas savoir nager, et le plaisir qu'on éprouve à *tirer proprement sa coupe*. En ce moment, il monte en bateau avec une douzaine d'amateurs qu'il a recrutés pour la pleine eau. Voilà les douze nageurs à l'eau ! Quant à lui, il reste dans le bateau, occupé à les regarder avec la tendresse inquiète d'une poule surveillant sa jeune couvée. Que l'un d'eux s'écarte, aussitôt le cri : *Ohé ! au bachot*, le rappellera auprès de lui. Qu'un autre *boive un bouillon*, à l'instant il s'élancera à son secours, plongera, ira fouiller le fond du fleuve, et ne reparaitra pas seul, soyez-en sûr. Douze baigneurs lui ont été confiés, et il serait perdu de réputation s'il ne les ramenait pas tous sains et saufs »

135

les élèves, dans leurs exercices de natation, seront vêtus d'un caleçon de bain », in Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit., p. 66.

¹³³ *Ibid.*, p. 69.

¹³⁴ *Ibid.*, p. 74.

¹³⁵ Friès, Charles. 1841. « Les écoles de natation ». *Les français peints par eux-mêmes : encyclopédie morale du 19^{ème} siècle*. Tome 9. Louis Curmer éditeur. Paris, en ligne : <https://www.bmlisieux.com/curiosa/curmer17.htm>

Le Second Empire est témoin de l'apogée des établissements de bains flottants, dite « écoles de natation » le long des rivières françaises. Ce développement s'accompagne d'une progression des effectifs de « maîtres de nage » dont le travail, en raison de la configuration de ces établissements démontables l'hiver, reste exclusivement saisonnier. Le XIX^{ème} siècle constate l'émergence progressive d'une activité commerciale saisonnière autour de l'encadrement des bains de rivière sans oublier ceux de mer. Ces derniers trouvent leurs origines dès le XVII^{ème} siècle dans la prospection médicale autour de l'eau de mer considérée par beaucoup de soignants comme tonifiante et régénératrice. Progressivement éloignés de la fonction hygiéniste originelle, les bains de mer permettent à une élite d'affirmer une position sociale par des séjours de villégiature en station (la Côte d'Opale, puis la Normandie et la Méditerranée) et se résument au mieux à s'immerger, aidée en cela par la corporation des « baigneurs », la plupart d'anciens marins, « qui par rapport aux maîtres de nage des villes, sont davantage orientés vers le sauvetage que vers l'enseignement. Ils sont là pour "baigner" le touriste : le porter, l'immerger, le maintenir dans la lame. La connaissance technique n'est pas essentielle »¹³⁶.



Un « maître-baigneur » baigne ses clientes

© Michel Sidney

Face à ce qui ressemble plus à une autodiscipline interne qu'à une normalisation externe d'affaires privées en plein essor, les pouvoirs publics - prud'hommes de la navigation pour les services de l'État et commissaires de police pour les municipalités - tentent de « discipliner ce

¹³⁶ Terret, Thierry. 1994. *Naissance...*, *op. cit.*, p. 33.

commerce sans corporation »¹³⁷ que ces travailleurs saisonniers, salariés ou indépendants, plus souvent non diplômés que l'inverse, tentent de contrôler en détournant les quelques injonctions des autorités. Dans ces établissements, ils enseignent contre rémunération diverses modalités de se déplacer dans l'eau telles que les techniques de la « planche », la « marinière », le « dos », la « brasse à trois ou quatre temps », la « godille » et le plongeon avant de proposer le point d'orgue de la leçon, la sortie en « pleine eau » pour les élèves les plus chevronnés. Ces « écoles de natation » se caractérisent en tant que lieu de pratiques aquatiques diverses à l'intérieur duquel le « savoir nager » devient progressivement un enjeu de formation à part entière. Cette orientation provoque l'éclosion de groupes de « nageurs » - pas encore regroupés en association - même si la logique sportive n'est pas encore dominante malgré l'organisation régulière de concours ou de fêtes nautiques. Le but non avoué de l'organisation de ces événements qui mettent en avant les exploits sportifs des membres de l'école (natation, sauvetage, plongeon, joutes, matchs de water-polo) est de valoriser l'école dans l'intention de capter de nouveaux émules. La loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association dynamise ces établissements qui accueillent de nouvelles sociétés nautiques créées partout en France. Elles emploient des maîtres-nageurs saisonniers qui organisent l'animation de l'établissement à travers des compétitions de natation, des fêtes nautiques et ouvrent la pratique aux dames. Si ces maîtres-nageurs construisent pas à pas un « professionnalisme technique » relatif aux méthodes d'enseignement, au sauvetage aquatique et aux soins à donner aux noyés, leur « professionnalisme éthique » est discutable dans la mesure où ces travailleurs développent un marché rentable de la natation¹³⁸, quitte à contrevenir aux règles, notamment sécuritaires, qui freinent l'expansion du marché lucratif des leçons de natation que les autorités tentent vainement de contrôler¹³⁹. La carence de formation, le faible capital scolaire et les origines sociales modestes peuvent expliquer ce manque de professionnalisme de la part d'individus privés d'un ensemble de valeurs guidant leurs pratiques professionnelles¹⁴⁰.

¹³⁷ Lemerrier, Claire. 2008. « Discipliner le commerce sans corporations. La loi, le juge, l'arbitre et le commerçant à Paris au 19^{ème} siècle ». *Le Mouvement Social*, vol. 3, n°224, p. 61.

¹³⁸ Très tôt, à commencer par l'école royale de natation de Gérard Deligny, les établissements de bains segmentent leurs activités afin de satisfaire le maximum de clients. On peut ainsi trouver dans leur offre, la sortie en pleine eau de rivière, les joutes nautiques, les concours de natation, les fêtes nautiques et l'enseignement de très nombreuses techniques de nage.

¹³⁹ Vérification des capacités des maîtres-nageurs employés dans les établissements de bains froids le 22 juin 1892 ou demande d'autorisation auprès de l'Inspecteur de la navigation de Paul Peyrusson, « manager » de sport nautique pour l'organisation d'une fête nautique le 19 juillet 1912, in Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit., p. 122.

¹⁴⁰ Rapport de l'inspecteur Bouillet de la voirie municipale au Maire de Rennes en 1878 : « s'assurer qu'avant l'ouverture des baignades les maîtres-nageurs soient à leur poste dans un état convenable ». Le fonctionnaire sous-entend « qu'après leur repas souvent bien arrosé, les maîtres-nageurs ne sont pas en état d'exercer ». Il pense

1.2.2 « Nager » et « sauver », fonctions contraires ou complémentaires ?

Simultanément à l'émergence des « écoles de natation », aménagées pour accueillir un public privilégié (cabines de déshabillage, délimitation de l'espace d'évolution dans la rivière et plan d'eau surveillé), les bains sauvages de rivière, fréquentés par le peuple, remportent un vif succès mais souffrent de la déviance de baigneurs impudiques et de l'intensification des accidents de noyade. Pour corriger cet état de fait, les pouvoirs publics accordent des concessions aux exploitants de « bains froids » de rivière à la condition que ces « maîtres de bain » contrôlent par l'emploi de « bateliers nageurs » ou de « mariniers nageurs surveillants », plus que la sécurité, le respect de comportements adéquats à la pudeur ambiante. Indépendamment des « maîtres de nage » chargés d'enseigner la natation et d'emmener les baigneurs vers la « pleine eau », ils contrôlent sur prescription des autorités locales le bon déroulement des baignades dans les bains de rivière déclarés, surveillent sur leur « bachots » les baigneurs déviants et/ou imprudents dans les lieux les plus accidentogènes des cours d'eau et interviennent auprès des baigneurs défaillants le cas échéant¹⁴¹. Cette idée de surveiller les baigneurs est reprise dans un traité sur la natation publié en 1864 par Adolphe Esprit. Ce maître-nageur exerçant dans la ville de Lyon considère que la tâche de surveillance fait partie du travail car, en plus d'enseigner la natation, le maître-nageur doit veiller à la sécurité de ces élèves. Cette vision d'un modèle professionnel alliant enseignement et sécurité marque « une rupture professionnelle [dans la mesure où elle provoque] une bifurcation particulière »¹⁴² répondant à trois critères. Le premier entremêle deux compétences en les confondant : il n'est plus question d'un exercice professionnel distinguant le « nager » du « sauver » mais d'une pratique combinant de manière complémentaire le « nager » au « sauver ». Le second élément représente

« qu'il serait bon de faire surveiller les gardes des baignades par les gardes champêtres afin d'obtenir de ces agents qu'ils soient à leur poste d'une manière permanente », in Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit., p. 136, 137.

¹⁴¹ Par circulaire du 18 juillet 1834, le Préfet de Police de Paris demande aux inspecteurs de la navigation un renforcement de la surveillance dans les établissements de bains de rivière : « l'affluence considérable aux bains de rivière cette année exige pour la survie des baigneurs une surveillance plus complète que celle qui existe dans la plupart de ces établissements. L'administration ayant (...) à répondre des événements funestes qui peuvent arriver par le défaut de moyens convenable de secours, a le droit d'intervenir et d'obliger les entrepreneurs à employer le nombre d'hommes suffisant pour cette nature de service, sous peine de fermeture de leurs bains. Je vous invite en conséquence à prévenir aux propriétaires de bains de votre arrondissement de commettre des mariniers nageurs surveillants en permanence le long des galeries indépendamment des maîtres-nageurs donnant des leçons et conduisant les baigneurs en pleine eau. Vous vous assurerez par de fréquentes visites que ces surveillants sont en exercice et lorsque vous ne les trouverez pas établis, vous m'en rendrez compte pour que je provoque de Monsieur le Préfet, une punition immédiate contre les contrevenants », in Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit p. 77, 78.

¹⁴² Denave, Sophie. 2009. « Les ruptures professionnelles : analyser les événements au croisement des dispositions individuelles et des contextes », in Grosseti, Michel, Marc Bessin, et Claire Bidart. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris : La Découverte, p. 168.

un changement effectif : le « nager-sauver » induit l'idée d'un « vrai » métier qui peut s'envisager dans la durée en tant qu'activité permanente. La troisième donnée renvoie à la compétence du « nager-sauver » qui « distingue [les maîtres-nageurs] dans leurs interventions publiques, puisque profanes et professionnels ne sont pas à égalité pour émettre une opinion sur leur domaine de compétence. Leur expertise leur permet d'intervenir là où les non-spécialistes sont dépourvus de légitimité »¹⁴³. Celle-ci est en effet démontrée lorsque le 22 juin 1868, le Préfet de police de Paris interdit les baignades de « pleine eau » le dimanche du fait de l'absence des maîtres-nageurs des établissements qui profitent de leur repos hebdomadaire¹⁴⁴.

Le XIX^{ème} siècle voit donc apparaître en France deux catégories de travailleurs dans le champ des baignades. D'un côté, des maîtres-nageurs (ou autrement appelés « maîtres-baigneurs ») exercent principalement leur activité professionnelle dans les « écoles de natation ». Certains sont propriétaires et/ou exploitants rétribués par leur chiffre d'affaires quand d'autres, moins fortunés, sont salariés de ces commerces florissants. De l'autre, des surveillants-sauveteurs, se faisant appeler « bateliers-nageurs », « mariniers-nageurs-surveillants » ou encore « sauveteurs-fusillers »¹⁴⁵, gendarmes, gardes-champêtres ou militaires de profession, assurent la sécurité des baignades publiques. Ils sont rémunérés par les exploitants de bains de rivière ou par les autorités locales. La cohabitation entre ces deux types de professionnels peut s'avérer de temps à autre conflictuelle, entre le maître-nageur, enseignant préoccupé par sa clientèle, qui souhaite l'emmener à un endroit précis de « la pleine eau » quand le surveillant, soucieux de satisfaire sa hiérarchie, l'en empêche en raison des dangers latents du lieu¹⁴⁶. En cette période du Second Empire, encore plus avec l'avènement de la III^{ème} République, le développement du marché de niche et saisonnier de la natation contraste avec le renoncement de la puissance publique concernant les problèmes de sécurité aquatique. Celle-ci délaisse en effet le problème des risques de noyade, les imputant prioritairement aux comportements individuels, et laisse le soin aux citoyens d'accomplir leur devoir civique et aux exploitants de baignade d'assumer leurs responsabilités.

¹⁴³ Champy, Florent, et Liora Israël. 2009. « Professions et engagement public ». *Sociétés contemporaines*, vol. 1, n°73, p. 9.

¹⁴⁴ Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, *op. cit.*, p. 98.

¹⁴⁵ Création par ordonnance du 4 juillet 1812 d'un corps de « fusillés » « placés aux endroits les plus dangereux de la Seine dans Paris. Ils seront en permanence durant la journée, montés dans un bachot pour secourir à tout moment les personnes en danger de se noyer », *in* Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, *op. cit.*, p. 102.

¹⁴⁶ Rapport de Monsieur Mermet, Inspecteur de la navigation adressé au Préfet de Police de Paris en 1830 à propos du fait d'insubordination du maître-nageur Bauvais, suite à la plainte du gendarme du bachot de surveillance au pont Neuf, *in* Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, *op. cit.*, p. 77.

1.2.3 Le marché du mérite civique

A partir de la seconde moitié du XVIII^{ème} siècle, les noyades ne sont pas rares et « quand une personne se noie, il se trouve bien souvent, dans les environs, un homme qui se jette à l'eau spontanément, pour se porter à son secours. L'espoir de la récompense a pu jouer, mais ces hommes savent bien nager, et ne montrent plus cette peur insidieuse de l'eau qui paralysait les gens au début du siècle »¹⁴⁷. Mais face à l'ampleur des accidents, les autorités locales ne peuvent pas se contenter de sauvetages providentiels et tentent une approche qui se partage en deux versants conformes à l'interventionnisme administratif classique : la prévention et l'intervention. Des stratégies sont ainsi déployées dans les grandes villes fluviales pour organiser les secours aux noyés. Elles visent d'abord à éliminer de vieilles traditions populaires par des ordonnances municipales sur les nouvelles méthodes de « secours aux noyés »¹⁴⁸. Ensuite, est mis pour la première fois en place à Paris un corps de militaires spécialement formé à la réanimation des personnes retirées de l'eau. Enfin, encourager le civisme en demandant aux témoins d'un accident d'alerter les secours, voire de retirer de l'eau la victime et lui administrer les premiers soins, constitue une solution complémentaire prévue par les autorités¹⁴⁹. Progressivement, le sauvetage et le secours en milieu aquatique deviennent effectifs du fait de la disparition de l'appréhension de l'eau et des noyés, par l'application d'une réelle organisation des secours et par l'amélioration des compétences des apothicaires ou des médecins à agir sur les victimes. Ces mesures spécifiques accompagnent une intention plus globale des autorités locales à vouloir réduire les risques de noyade et annoncent l'idée selon laquelle la noyade est un problème « évitable » qu'une action publique peut prendre en charge en vue d'améliorer la sécurité des citoyens. Le concept de secours aux noyés n'en reste pas au stade de vœux pieux mais se construit autour d'une véritable tentative d'action publique de

¹⁴⁷ Denys, Catherine. 2000. « La mort ..., *op. cit.*, p. 109.

¹⁴⁸ Les usages consistent à sortir un noyé sans lui prodiguer de soins de peur d'avoir affaire à la justice mais contrarient les chances de survie du malheureux. « La première ordonnance scabinale lilloise qui indique comment secourir les noyés, édictée le 7 juillet 1755, reprend un avis publié à Paris en 1740 (...) Pour stimuler le zèle des sauveteurs, les textes prévoient des récompenses substantielles en argent, et les comptes montrent que ces sommes ont été effectivement payées, et même augmentées par des gratifications royales ». De nombreuses brochures diffusent dans le public les nouvelles méthodes des "secours aux noyés". Certaines de ces brochures proviennent de Paris, tels les travaux de l'apothicaire Philippe-Nicolas Pia, ou ce texte de Jean Isnard (1762) intitulé « Le cri de l'humanité en faveur des personnes noyées ou moyens faciles pour les rappeler à la vie », *in Ibid.*, p. 109, 110.

¹⁴⁹ « En 1740, Réaumur faisait placarder un avis indiquant au public la nécessité de secourir les personnes noyées. La ville de Paris le renouvelait en 1758 » et inaugurait un « établissement en faveur des noyés de la ville de Paris », *in* Trépardoux, Francis. 1997. « Philippe-Nicolas Pia (1721-1799), échevin de Paris, pionnier du secourisme en faveur des noyés (première partie) ». *Revue d'Histoire de la Pharmacie*, vol. 85, n°315, p. 263.

« sécurité civile » en avance sur son temps balayé d'un revers de main pendant la Révolution française (Encadré 3).

Au XIX^{ème} siècle, les premières expérimentations d'une organisation publique du sauvetage aquatique et des secours aux noyés ont été oubliées et l'absence d'une définition de la sécurité en milieu aquatique conduit les autorités, peu enclines à prendre en charge la prévention des risques de noyade¹⁵⁰, à compter sur la bravoure de sauveteurs occasionnels. Ainsi, « dans le cas où l'accident se produit, souvent un sauveteur providentiel intervient (...) Ce libérateur inattendu retire avec assez de bonheur les naufragés »¹⁵¹. Ces sauvetages sont bien souvent l'œuvre de professionnels de l'eau, bateliers, mariniers, patrons de bateau à lessive, pilotes, maîtres de bains, douaniers, personnels portuaires. Équipés d'un bachot, d'une gaule de sauvetage ou d'une bouée, entre solidarité propre aux travailleurs des fleuves et désir de récompense symbolique (médaille, diplôme) et/ou financière, ils portent secours aux infortunés sans hésitation. De la guerre de 1870 à la veille de la Grande Guerre, la « mort par submersion, [indépendamment de ses causes, se situe à] l'un des premiers rangs parmi les divers genres de mort violente. Elle représente environ 30% des morts accidentelles et environ le quart des suicides. Ces données brutes recueillies par Charles Vibert, permettent de prendre la pesée globale du phénomène »¹⁵². Ces secours, lorsque l'issue est heureuse pour la victime et le sauveteur, relèvent selon « Émile Durkheim en ouverture de son opus fondateur de *De la division du travail*, de ces actes qui sont l'objet de l'admiration et qui pourtant ne sont pas obligatoires »¹⁵³. Face au développement de ces actions héroïques, Frédéric Caille (2006) développe la thèse que la figure générique de l'individu secourable et courageux sert plus la construction de la citoyenneté désirée par la puissance publique qu'elle n'est une référence à la sécurité.

¹⁵⁰ Le 12 août 1864, Monsieur Ourse demande au Préfet de police de Paris la création d'un bataillon de sauveteurs. L'inspection de la navigation considère que le projet est inutile et peu réalisable selon les motifs suivants : 1. Dépense financière au regard des résultats obtenus ; 2. La Seine n'est dangereuse que pour les imprudents ou les suicides ; 3. La Seine est sillonnée par des bateaux de commerce ou de plaisance disposés à porter secours ; 4. Les mariniers, les propriétaires d'établissements sauvent le public. En résumé, le projet de Monsieur Ourse n'est pas bien utile ni surtout réalisable », in Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit., p. 106, 107.

¹⁵¹ Besson, Lucette. 2003. « L'eau de mort ou le thème de la noyade chez Balzac ». *L'Année balzacienne*, vol. 1, n°4, p. 311.

¹⁵² Chauvaud, Frédéric. 2007. « Submersions ... », op. cit., p. 70.

¹⁵³ Caille, Frédéric. 2006. *La figure du sauveteur. Naissance du citoyen secourable en France, 1780-1914*. Presse Universitaire de Rennes, p. 17.

Encadré 3 : Philippe-Nicolas Pia (1721-1799), pionnier de la sécurité et du sauvetage aquatique¹⁵⁴



Successivement pharmacien en chef de l'armée française, apothicaire-major de l'hôpital militaire de Strasbourg, Philippe-Nicolas Pia est finalement élu échevin à la Ville de Paris pour son œuvre en faveur des noyés. Il y exerce un « droit de police pour la sûreté des citoyens relativement à la rivière, à son commerce, aux mouvements des bateaux ». A cette époque, le transport des marchandises est principalement fluvial. Beaucoup de travailleurs comme les bateliers, les déchargeurs, les blanchisseuses et les passeurs d'eau risquent journellement l'accident de noyade. Les croyances en cours considèrent que le secours est inutile puisque l'on pense qu'une victime inanimée est irrémédiablement perdue. Le peu de personnes sachant nager et la crainte de la maréchaussée qui pourrait accuser le sauveteur d'être l'auteur de la noyade réduit encore plus les chances d'un secours rapide et efficace. Mais Pia révolutionne à l'époque le rapport à l'accident de noyade. Pour

l'apothicaire, secourir un noyé est envisageable à la condition d'une intervention rapide et organisée. Pour cela, il s'inspire d'une innovation remarquable mise en place à Amsterdam pour faire « revivre les noyés » et crée un « établissement en faveur des noyés » qui s'appuie sur une organisation systématisée. Des militaires de la Garde de Paris sont formés aux premiers secours et à la réanimation par Pia lui-même, concepteur d'un appareil fumigatoire capable d'envoyer de la nicotine aux effets cardiotoniques et hypertenseurs dans les intestins. Cependant, avant d'apporter les premiers soins, la récupération des noyés requiert le plus souvent l'intervention de bateliers ou de familiers de la batellerie, et surtout une transformation des représentations de l'eau dont la supposée fonction aspirante terrifie les gens de ce siècle. Risquer de disparaître dans les tréfonds au motif de secourir un inconnu n'entre pas dans les projets du plus grand nombre ! Pour encourager à plus de civisme, Pia introduit la notion de récompense : 6 livres à celui qui prévient de l'accident et indique le lieu de la noyade ; 26 livres à ceux qui retirent de l'eau le malchanceux ou une médaille à celui qui se soustrait à la rétribution. Un savoir-faire autour de la surveillance et de l'intervention sur les victimes se propage en particulier parmi les militaires dont les compétences secouristes progressent avec le temps. Pia introduit donc la notion de secours et de secouristes, ces individus formés à intervenir rapidement sur un accident, remisant par-là les vieux rapports à l'eau et la crainte qu'elle inspire. En inventant la fonction de surveillance sur le bord des fleuves comme point de relai entre l'accident et le déclenchement des secours, Pia imagine à la fois le concept de prévention des risques de noyade et celui de protection des populations contre les accidents. Et les résultats ne se font pas attendre. D'après les données de l'époque, 80% des noyés sont ramenés à la vie. L'apothicaire est convaincu que la réussite de son entreprise repose sur le désintéret et la philanthropie pour servir le bien public. Si la pérennité de son œuvre est récusable, nul doute par contre qu'une « avancée humanitaire, sociale et médicale » a fait date avec lui.

Malgré cela, Pia compte quelques opposants, dont un jeune médecin, Antoine Portal, qui conteste sa méthode, notamment pour des enjeux commerciaux liés à la fabrication de la « boîte-entrepôt ». Mais plus que les confrères, la Révolution Française, pour qui les corporations n'ont plus d'existence légale, porte un coup fatal à l'entreprise de l'échevin, même si le Directoire tente bien par la suite de la relancer. Ce qui fera dire bien des années plus tard au docteur Marc (1830) que si Paris fût la première ville d'Europe à organiser les secours aux noyés, les troubles politiques y mirent fin, laissant au premier venu l'initiative du sauvetage aquatique.



¹⁵⁴ Encadré rédigé sur la base des travaux de Francis Trépardoux (1997) sur Philippe-Nicolas Pia et de l'ouvrage de Serdeczny, Anton, et Jean-Claude Schmitt. 2018. *Du tabac pour le mort : Une histoire de la réanimation*. Illustrated édition. Ceyzérieu : Champ Vallon Éditions.

Le sauvetage aquatique semble en effet être un moyen pour l'État, dont la finalité politique vise à diffuser les idéaux républicains, laïcs et démocratiques, de promouvoir les valeurs d'une III^{ème} République naissante à travers la figure du « citoyen secourateur »¹⁵⁵ dont les actes courageux doivent servir d'exemple aux Français. De la sorte, la notion de bravoure civile représente l'excellence civique et la méritocratie, le geste secourable devient l'expression d'une citoyenneté effective, le gage d'une continuité nationale et d'une concorde sociale. Conjointement à cette figure du sauveteur providentiel se développe un courant philanthropique dont le but affiché consiste « à prévenir les accidents, à porter assistance à toutes les personnes en danger de se noyer, et à procurer aux individus retirés de l'eau tous les secours propres à les rappeler à la vie »¹⁵⁶. Les premières sociétés de sauvetage voient ainsi le jour au milieu du XIX^{ème} siècle¹⁵⁷ et font usage d'un savoir-faire - canots de sauvetage, maison de secours et service de veilleurs - pour que les opérations de secours aux noyés et naufragés de la mer soient des plus efficaces. Leur développement¹⁵⁸ s'appuie sur le modèle précurseur de la société de Boulogne-sur-Mer et explore plus en avant les préceptes de Nicolas-Joseph Pia en faisant preuve d'une grande inventivité pour conjuguer les bonnes volontés humaines aux techniques les plus récentes de sauvetage aquatique et de réanimation des victimes¹⁵⁹. Mais derrière cette dynamique associative qui « subordonne la sécurité à la célébration du citoyen exemplaire, [se cachent des groupes d'intérêts s'efforçant] d'établir des mécanismes de solidarité mutualiste en faveur des sauveteurs médaillés du gouvernement »¹⁶⁰. Il s'agit pour ces sociétés de faire pleinement reconnaître l'action des sauveteurs en mettant en jeu une solidarité financière par le versement de pensions, en particulier à l'égard de ceux victimes de leur dévouement.

Même si la « science du sauvetage »¹⁶¹ émerge à la fin du XIX^{ème} siècle, l'État français gouverne la prise en charge de la noyade par la « science des honneurs, (...) une économie

¹⁵⁵ Caille, Frédéric. 1998. « Le citoyen secourateur. Secours publics, sauveteurs et secouristes en France à la fin du XIX^{ème} siècle ». *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, vol. 11, n°44, p. 39.

¹⁵⁶ Chauvaud, Frédéric. 2007. « Submersions ... », *op. cit.*, p. 82.

¹⁵⁷ La première société de sauvetage en mer fut créée à Boulogne sur Mer en 1825 et en 1865 est fondée la « Société centrale de sauvetage des naufrages ».

¹⁵⁸ Environ 158 associations de sauvetage sont créées en France entre 1853 et 1903, *in* Caille, Frédéric. 1998. « Le citoyen... », *op. cit.*, p. 40.

¹⁵⁹ Pour venir au secours des victimes, les sociétés de sauvetage sont à l'origine d'expérimentations et d'inventions permettant aux noyés d'attendre les secours en portant des équipements individuels de flottabilité (EIF), comme la « croix », la « ceinture » (1842) ou encore le « gilet de sauvetage » (1867). En 1889, un 1^{er} Congrès international de sauvetage est organisé à Paris. Il y est fait état des dernières avancées médicales, notamment la question du temps qui presse (concept d'urgence de l'intervention) et un certain nombre de conseils pratiques, notamment pour réaliser le bouche-à-bouche.

¹⁶⁰ Caille, Frédéric. 1998. « Le citoyen ... », *op. cit.*, p. 41.

¹⁶¹ Chauvaud, Frédéric. 2007. « Submersions ... », *op. cit.*, p. 85.

politique du mérite »¹⁶². En déléguant cette mission aux initiatives privées qu'il gratifie par l'intermédiaire de récompenses honorifiques (médailles et diplômes) et financières (système de primes)¹⁶³, il fait ainsi reposer le traitement social des risques de noyade sur l'initiative citoyenne et la générosité privée à l'image de ces « sociétés d'humanité » issues du courant philanthropique de l'époque¹⁶⁴. Si Philippe-Nicolas Pia a été un « précurseur total »¹⁶⁵ en plaçant les risques de noyade au rang de problème collectif à traiter, le sauvetage aquatique n'incarne pas une préoccupation majeure pour les pouvoirs publics français. Entre les usages politiques de la figure du sauveteur héroïque et le soutien aux réseaux de solidarité locale, l'État français reste en retrait pour définir le problème des noyades pourtant médiatisé dans la presse magazine illustrée de l'époque. Cela se traduit par une « professionnalisation-fonction »¹⁶⁶ des maîtres-nageurs qui ne peuvent compter que sur eux-mêmes et leur singularité pour trouver à s'employer.

2. La « cindynisation » de la société à l'origine de la prise en charge de la noyade

L'articulation des XVIII^{ème} et XIX^{ème} siècle représente un moment de basculement concernant la perception sociale de la noyade. L'écart entre « l'irrationalité latente du public, de la population, de l'opinion publique »¹⁶⁷ et les risques objectifs de noyade a tendance à se réduire. Les pouvoirs publics, comme la population, cherchent désormais à percevoir et analyser le monde à partir des catégories qui la menacent. Comment donc, au cœur de cette évolution sociétale, le problème social de la noyade, qui compte parmi les accidents létaux les plus courants à l'époque, est-il regardé ? Songe-t-on sérieusement à traiter ce problème pour en réduire la portée dramatique ? Si tel est le cas, quels sont les acteurs impliqués dans ce processus

¹⁶² Ihl, Olivier. 2004. « Gouverner par les honneurs. Distinctions honorifiques et économie politique dans l'Europe du début du XIX^{ème} siècle ». *Genèses*, vol. 55, n°2, p. 6, 7.

¹⁶³ « Dès le 9 floréal an VIII (30 avril 1800), la Préfecture de police de Paris rétablit l'allocation des primes, “considérant qu’il importe à l’ordre social et à l’état civil des citoyens de faciliter, autant que possible, la recherche et la connaissance des personnes disparues”, et “qu’il est juste de récompenser le dévouement de ceux qui exposent leur vie pour retirer une personne noyée qui par des secours bien administrés peut être rappelée à la vie” (...) Sans modifications d’importance, les primes demeurent ainsi identiques jusqu’en 1921 », in Caille, Frédéric. 2006. *La figure ...*, op. cit., p. 199, 200.

¹⁶⁴ Dans son ouvrage « Nouvelles recherches sur les secours à donner aux noyés et asphyxiés » (1838), le Docteur Charles Marc reprend les principes établis par Nicolas-Joseph Pia et propose dès 1829 au Préfet de police de Paris un plan d'organisation des secours aux noyés gouverné par une société d'humanité.

¹⁶⁵ Caille, Frédéric. 2006. *La figure ...*, op. cit., p. 191.

¹⁶⁶ Artois, Pierre. 2018. « La pluralité des professionnalisations au sein de l'intervention sociale ». *Empan*, vol. 1, n° 109, p. 32.

¹⁶⁷ Gilbert, Claude. 2003. « La fabrique ... », op. cit., p. 53.

que l'on peut qualifier de cindynique dans la mesure où il suppose que soient établis des « seuils d'acceptabilité des risques »¹⁶⁸ censés redéfinir de nouveaux modes de vie et plus largement des choix de société ? Cette mutation revient pour la société à « détecter continuellement des menaces et à évaluer des probabilités défavorables, à donner le pas aux postures défensives sur les appréciations optimistes ainsi qu'à la peur et à l'angoisse sur l'ambition et le désir »¹⁶⁹. Comme le précise Claude Gilbert (2003), « la fabrique des risques [se fonde sur leur prise en compte] comme résultat d'arbitrages opérés par les autorités publiques ; comme résultat de confrontations entre société civile et autorités publiques ; comme effet de la construction de ces risques par de multiples acteurs »¹⁷⁰. L'hypothèse consiste donc ici à faire ressortir le fait que la « fabrique des risques » de noyade est le résultat de luttes définitionnelles au sein des auditoires, lesquelles sont à l'origine de l'émergence de travailleurs progressivement réunis sous le concept unificateur de « maître-nageur-sauveteur ». La compréhension de ce processus permettra certainement de « rendre intelligible la dynamique interne et externe »¹⁷¹ de ces professionnels en train de se constituer en tant que groupe. Ce principe donne ainsi l'occasion de saisir dans un premier temps comment la « fabrication des risques » de noyade résulte d'une construction mettant en jeu différents acteurs institutionnels et professionnels. En second lieu, l'attention se portera sur comment la noyade devient un problème public en privilégiant l'analyse historique des prescriptions progressivement imposées aux baigneurs. Enfin, sur la base d'une « analyse de la carrière des problèmes dans l'espace public et sur les modalités de leur prise en charge par les institutions publiques »¹⁷², nous essaierons de montrer comment l'État s'approprie le problème des noyades pour organiser sa prévention. Retracer la carrière de la « fabrique des risques » de noyade permettra d'avoir « prise sur un objet »¹⁷³ afin de repérer par la suite l'émergence des maîtres-nageurs en tant que groupe de travailleurs constitués.

¹⁶⁸ Calvez, Marcel. 2007. « Le seuil façonnable d'acceptabilité culturelle du risque ». *Journées annuelles du comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé*. Paris, p. 1.

¹⁶⁹ Lianos, Michalis et Mary Douglas. 2001. *Déviance et Société*, vol. 25, n°2, p. 18.

¹⁷⁰ Gilbert, Claude. 2003. « La fabrique ..., *op. cit.*, p. 56.

¹⁷¹ Karpik, Lucien. 2003. « Les professions et la sociologie historique », in Menger, Michel. *Les professions...*, *op. cit.*, p. 62.

¹⁷² Gilbert, Claude, et Emmanuel Henry. 2012. « La définition des problèmes publics : entre publicité et discrétion ». *Revue française de sociologie*, vol. 53, n°1, p. 39.

¹⁷³ Vion, Antoine. 2008. « Situations d'action publique et légitimités professionnelles », in Le Bianic, Thomas, et Antoine Vion. 2008. *Action publique et légitimités professionnelles*. Paris : LGDJ, p. 312.

2.1 La noyade, entre acceptation d'un mal social et problème à résoudre

La noyade est définie comme un « processus d'altération de la fonction respiratoire résultant d'une submersion ou d'une immersion dans un liquide »¹⁷⁴. Cette définition sous-entend que l'on se noie dans un liquide et que donc, l'usage de la baignade, quelle que soit sa finalité, est une pratique potentiellement dangereuse. Elle signifie également que l'eau serait déclarée comme le seul agent responsable des risques de noyades et révèle que l'attribution d'une « responsabilité causale est affaire de cognition ou de croyance »¹⁷⁵. Car en effet, l'eau (profonde) ne représente pas nécessairement l'unique cause puisque d'autres faits, liés aux comportements des baigneurs, sont susceptibles eux aussi d'être tenus pour coupables. C'est pourquoi, les attributions causales de la noyade font l'objet parmi les auditoires de nombreuses délibérations depuis que la science s'est substituée au fatalisme au début du XVIII^{ème} siècle. Notre approche interroge comment le processus de « fabrique des risques » de noyade, lié autant à des enjeux cognitifs (comment ce problème est-il objectivé ?) que sociaux (comment ce problème peut-il être traité ?), s'est développé, permettant que ce problème social, après avoir été durablement occulté, soit finalement promu à l'agenda politique.

2.1.1 La « fabrique des risques » de noyades

Hervé Flanquart (2016) définit le risque comme « un possible événement destructeur auquel on associe une probabilité de survenue et des dommages potentiels »¹⁷⁶. De la sorte, les risques de noyades représentent la probabilité que survienne un accident qui pourrait causer des dommages irrémediables (séquelles ou décès) ou réversibles (ranimation et rétablissement). Chaque noyade constitue une menace spécifique qui peut arriver à n'importe qui. Pour que ce type d'accident soit considéré en tant que risque, « il faut que les événements négatifs auxquels ils se réfèrent présentent une certaine régularité, et donc que leur probabilité et les dommages potentiels qu'ils engendrent soient appréhendés avec une certaine précision »¹⁷⁷. La « fabrique des risques » de noyade est donc fonction de « la tension existante entre risques objectifs et risques subjectifs »¹⁷⁸ et consiste à identifier les circonstances et les occurrences de ce type

¹⁷⁴ World Health Organization. 2014. *Global reporting on drowning. Preventing a leading killer*. Genève, p. 7.

¹⁷⁵ Gusfield, Joseph. 2009. *La culture...*, op. cit., p. 14.

¹⁷⁶ Flanquart, Hervé. 2016. *Des risques...*, op. cit., p. 24.

¹⁷⁷ *Ibid.*, p. 24.

¹⁷⁸ Gilbert, Claude. 2003. « La fabrique... », op. cit., p. 56.

d'accident, à repérer les populations impactées et à hiérarchiser les préconisations prévues pour réduire ces catastrophes. En effet, si « le risque [de noyade] est un danger sans cause, un dommage sans faute »¹⁷⁹, il devient pourtant au fil du temps et avec les progrès de la science un phénomène prévisible et quantifiable.

En matière de noyade, le travail d'objectivation démarre dès le Moyen-Âge. Des questions fondamentales en lien avec la flottabilité des corps animent les débats scientifiques de l'époque¹⁸⁰. Si ces interrogations ne trouvent pas immédiatement leurs solutions scientifiques, elles montrent l'intérêt de quelques-uns, dès le XII^{ème} siècle, à mieux comprendre les fondements de la dynamique des fluides et de leurs conséquences, à la fois sur la locomotion aquatique et l'accidentalité par noyade. Au-delà des problématiques relatives aux propriétés mécaniques de l'eau, un autre enjeu surgit, celui de déterminer les circonstances du décès à une époque où le danger et la violence sont partout. Devant l'énigme qu'il représente et les enjeux de justice qu'il recouvre, le noyé repêché devient un « corps problématique »¹⁸¹, dissimulant parfois l'origine du décès, entre accident fatal et homicide prémédité. Ainsi les interrogations relatives à l'enquête judiciaire et à la ranimation des victimes repêchées s'invitent au débat à partir du XVI^{ème} siècle. La médecine légale tente d'un côté de comprendre les mécanismes physiologiques de la noyade et ses conséquences parfois tragiques, de l'autre, les hommes de justice tentent de « décider, par l'inspection du cadavre, si l'homme est tombé mort ou vivant dans l'eau »¹⁸². Les questions inquisitrices de la justice, par l'intermédiaire d'une affaire juridique retentissante¹⁸³, accélère l'avancée des expertises médico-légales. Celles-ci appréhendent désormais la mort par submersion sur la base de la théorie de « l'asphyxie » : la noyade létale est provoquée, quand ce n'est pas « un choc thermique qui arrête la circulation des humeurs, [par] le défaut d'air et de respiration »¹⁸⁴. La mort par submersion continue au

¹⁷⁹ Peretti-Wattel, Patrick. 2010. *La société du risque*. Paris : La Découverte, p. 6.

¹⁸⁰ « Pourquoi un corps vivant coule alors qu'un cadavre flotte ? ; pourquoi les hommes ne savent-ils pas nager instinctivement, à l'inverse des animaux ? ». La remontée des cadavres flottant à la surface après quelques jours d'immersion intrigue des médecins engagés en tant qu'experts dans des affaires de justice, in Moulinier-Brogi, Laurence. 2007. « La noyade ..., *op. cit.*, p. 47.

¹⁸¹ *Ibid.*, p. 45.

¹⁸² Porret, Michel. 2008. « Sur la scène de la noyade », in *Sur la scène du crime : Pratique pénale, enquête et expertises judiciaires à Genève (XVIIIe-XIXe siècle)*. Coll. Socius. Montréal : Presses de l'Université de Montréal, p. 12.

¹⁸³ En 1762, on découvre morte au fond d'un puits la fille de Pierre-Paul Sirven. Très vite le père est soupçonné d'être le meurtrier et condamné à mort par contumace deux ans plus tard au motif que le médecin n'a pas retrouvé d'eau dans l'estomac de la malheureuse. L'intervention d'Antoine Louis, chirurgien spécialiste de la noyade, démontre, en développant une théorie autour de l'asphyxie, que le décès de la jeune femme est possiblement accidentel.

¹⁸⁴ Jahan, Sébastien. 2007. « Le corps..., *op. cit.*, p. 57

XIX^{ème} siècle d'intéresser la recherche scientifique et médicale qui homologue définitivement le mécanisme d'asphyxie par submersion en quatre phases d'une durée fixée entre trois minutes trente et quatre minutes. Les premières enquêtes statistiques étayent les observations scientifiques et montrent que « la mort par submersion occupe, au point de vue de la fréquence, un des premiers rangs parmi les divers genres de morts violentes »¹⁸⁵. Ces avancées scientifiques redéfinissent les soins à prodiguer et dessinent les conceptions de l'assistance des personnes en détresse aquatique.

Si la « fabrique des risques » de noyade est un processus long et « complexe qui peut avoir des déterminants sociaux, psychologiques, physiques, politiques et culturels »¹⁸⁶, il manque encore à l'État, aux professionnels et à la population à s'entendre sur des références communes pour faire de la noyade un problème public à part entière.

2.1.2 Les inégalités sociales devant les risques de noyade

Saisir comment la noyade devient un problème qui compte au sein de la société française suppose d'examiner les variations du seuil d'acceptabilité et les sentiments de sécurité différemment éprouvés d'une catégorie sociale à l'autre, et, comme le suggère Patrick Hassenteufel (2010), « suppose de prendre en compte (...) les logiques de mobilisation collective, de médiatisation et de politisation »¹⁸⁷ des autorités à vouloir assurer la protection des populations. Jusqu'à la fin du XVIII^{ème} siècle, les représentations des risques de noyade ne sont imputables à aucune personne morale. Les dangers de l'eau (profonde) sont connus et acceptés de la population qui n'attend de la part des autorités aucune réparation suite aux souffrances endurées. Comme le caractérise Henry Emmanuel (2006) à propos de l'amiante, on a ici affaire à « un mal social »¹⁸⁸ dont les causes, multiples et enchevêtrées, mettent en évidence les insuffisances de l'État et de ses institutions qui diluent leurs responsabilités en condamnant les conduites (non responsables) des victimes et/ou en fustigeant le manque de professionnalisme des propriétaires-exploitants d'établissement de bain. L'acceptation des

¹⁸⁵ Vibert, Charles-Albert. 1893. *Précis de médecine légale*. 3^{ème} édition revue et corrigée. Paris : Librairie J.-B. Baillière et Fils., p. 115.

¹⁸⁶ Cadet, Bernard, et Dongo Rémi Kouabénan. 2005. « Évaluer et modéliser les risques : apports et limites de différents paradigmes dans le diagnostic de sécurité ». *Le travail humain*, vol. 68, n°1, p. 14.

¹⁸⁷ Hassenteufel, Patrick. 2010. « Les processus de mise sur agenda : sélection et construction des problèmes publics ». *Informations sociales*, vol. 1, n° 157, p. 50.

¹⁸⁸ Henry, Emmanuel. 2006. « Un scandale improbable. Amiante : d'une maladie professionnelle à une " crise de santé publique " ». Thèse pour l'obtention du doctorat de sciences de l'information et de la communication. Université de Technologie de Compiègne. Compiègne, p. 108.

risques de noyade, que ce soit par le paysan qui se rafraîchit lors d'une baignade sauvage non surveillée ou par le travailleur exposé aux dangers de l'eau par son activité, révèle la situation de domination dans laquelle se trouvent ces groupes sociaux. Sans tomber dans la caricature du misérabiliste, des éléments historiques permettent de saisir objectivement la discrimination sociale incarnée par le système des baignades jusqu'au début du XX^{ème} siècle, distinguant d'un côté les bains publics fréquentés par une clientèle privilégiée, protégée des courants de la rivière comme de la vue des passants, et de l'autre, « les bains à quatre sous [où] les troubles les plus fréquemment mentionnés sont les disputes de poissardes ou les plongeurs intrépides qui se glissent entre deux eaux parmi les baigneuses »¹⁸⁹. Le recours à l'interdiction (au motif de la pudeur et de l'indécence) plutôt qu'à la prévention dissimule les négociations entre deux catégories d'acteurs, les autorités (locales) d'un côté et les classes bourgeoises de l'autre, toutes deux parties prenantes dans la définition de lignes de démarcation au sein de ces nouveaux espaces que sont les lieux de baignades à privatiser pour mieux se protéger.

Cette organisation des baignades se traduit par une inégalité sociale devant les risques de noyades. Ce problème devient progressivement une question sensible à partir de la fin du XVIII^{ème} siècle même si l'attention distraite portée par le personnel politique de l'époque à son égard, la quasi-absence de débats dans l'espace public pour fonder l'importance de ce fait social et le défaut de judiciarisation dû à l'incapacité des victimes - dénombrées en grande majorité parmi les gens des catégories sociales les moins élevées - à se mobiliser pour obtenir réparation ne lui permet pas d'émerger à l'agenda politico-administratif. Seuls les médias accordent une part croissante à ces drames puisque la noyade représente ce récit à la fois bouleversant et captivant propre à fidéliser les lecteurs. « Dans les trois dernières décennies du XIX^{ème} siècle, la rubrique des faits divers se développe et s'impose dans la presse quotidienne aux côtés de la chronique judiciaire »¹⁹⁰. Cette surface médiatique occupée par les affaires de noyade constitue donc le premier indicateur annonciateur « d'une rupture dans les attitudes sociales et politiques face aux risques »¹⁹¹. Toutefois, et jusqu'au lendemain de la « Grande Guerre », malgré la médiatisation de la noyade et des exploits des sauveteurs dans les journaux illustrés¹⁹², la

¹⁸⁹ Duhau, Isabelle. 2007. « Les baignades en rivière d'Île-de-France, des premiers aménagements à la piscine parisienne Joséphine-Baker ». *Livraisons de l'histoire de l'architecture*, n°14, p. 31.

¹⁹⁰ Ambroise-Rendu, Anne-Claude. 2010. « Le chroniqueur, la justice et l'opinion publique : les faits divers à la fin du XIX^e siècle ». *Histoire de la justice*, vol. 1, n°20, p. 69.

¹⁹¹ Henry, Emmanuel. 2004. « Quand l'action publique devient nécessaire : qu'a signifié « résoudre » la crise de l'amiante ? ». *Revue française de science politique*, vol. 54, n°2, p. 294.

¹⁹² « L'illustration » (1843-1944) ou « Le petit journal illustré » (1863-1944) font la part belle aux faits divers qui illustrent leurs unes. Deux illustrations en couleur pleine page ouvrent et ferment chaque numéro.

noyade ne fait pas l'objet d'une attention publique prioritaire de la part d'un État qui compte à la fois sur le « volontarisme salubre »¹⁹³ (sociétés de sauvetage et des naufragés ou citoyens-secourus) et les autorités locales lorsqu'il s'agit des baignades organisées dans les « écoles de natation » ou les premières piscines. Les municipalités sont alors confrontées à quatre problèmes d'ordre différent. Le premier, les risques de noyade, relève de la prévention puisqu'il s'agit de gérer l'exposition de la population aux dangers de la baignade. Le suivant, la morale des bains, en référence à la « civilisation des mœurs » de Norbert Elias (1939)¹⁹⁴, doit distinguer en matière de pudeur et de décence ce qui est acceptable de ce qui ne l'est pas dans la pratique de la baignade. Le troisième problème se combine au second puisqu'il pose la question de l'entre-soi des lieux de baignade. Comme l'explique Georges Vigarello (2009), « le baigneur ne quitte pas son milieu. Le changement d'espace n'est pas changement social »¹⁹⁵. La distinction des baignades devient alors à la fois un enjeu commercial pour les exploitants et de contrôle social pour les autorités. Le dernier problème n'en est pas vraiment un, mais par le renouvellement des pratiques aquatiques qu'il induit, entre arguments hygiéniques et éducation utilitaire, attire les pratiquants toujours plus nombreux vers les baignades, multipliant ainsi les risques d'accident. Si ces problèmes sont indissociables les uns des autres, leurs traitements dans un contexte de publicisation croissante, restent limités et circonscrits à l'échelon local.

Dès la fin du XVIII^{ème} siècle naissent des règles dont l'ambition est double : protéger les classes privilégiées de l'indécence des classes populaires et réguler l'usage de la baignade à des fins sécuritaires par le contrôle des conduites « à risques » ou déviantes, contraires à la morale imposée par les modèles sociaux dominants de l'époque que la pratique des bains peut amplifier. Deux catégories de textes réglementaires illustrent la stratégie des pouvoirs publics locaux. La première d'entre eux s'attache à protéger les enfants, catégorie de la population la plus vulnérable aux dangers de l'eau¹⁹⁶. En second lieu, des règlements s'attaquent aux questions de la pudeur et de l'indécence de baignades décomplexées et dénudées fréquentes dans les rivières françaises à l'arrivée des beaux jours. Eugène Briffault (1844) évoque une « police des bains et des rivières [qui interdit] de se baigner librement en vue des habitations [dans Paris et fait la chasse aux] troupes de petits nageurs nus par des agents de surveillance le

¹⁹³ Dornic, Yffic. 2020. « Structuration évolutive du sauvetage en mer ». *Mémoires du port de commerce de Brest*.

¹⁹⁴ Elias, Norbert. 2003. *La civilisation des mœurs*. (1^{ère} édition 1939). Pocket.

¹⁹⁵ Vigarello, Georges. 2009. « La mer et le renouvellement de valeurs à la bascule du XX^e siècle ». *Revue de la BNF*, vol. 2, n°32, p. 9.

¹⁹⁶ Pour éviter les drames de l'hécatombe infantile, dès 1701, une première « ordonnance royale du 18 novembre exige des particuliers d'empêcher l'accès aux puits et bassins par une margelle », in Jahan, Sébastien. 2007. « Le corps..., *op. cit.*, p. 62

long des rives »¹⁹⁷. Malgré ces mesures réglementaires d'exclusion et de contrôle, en fait peu suivies, la « pleine eau » remporte un succès croissant au cours du XIX^{ème} siècle, multipliant les incidents (atteinte à la pudeur) et les accidents (noyades) que les autorités locales tentent d'atténuer en détournant la population des baignades sauvages. Afin de remédier aux pratiques dérangeantes d'une classe ouvrière qui ne prend soin, ni de son hygiène, ni de sa santé, l'État incite alors les municipalités à la fin du XIX^{ème} siècle à s'équiper d'établissements de bains(-douches), payants et surveillés, voire à construire des piscines pour les communes les plus riches¹⁹⁸, déplaçant ainsi les problèmes de la pudeur, de l'indécence et de la déviance dans des lieux fermés et surveillés. Comme le souligne Thierry Terret (1994), « pour des raisons tenant à la fois à l'hygiène, à la sécurité et à la morale, [on est passé de] l'obligation d'interdire à l'obligation d'organiser »¹⁹⁹. L'aménagement et la sécurisation des baignades trouve donc son origine, moins dans la prise en compte du problème de la noyade par les autorités que dans l'optimisation de l'accueil d'une clientèle aisée par les exploitants de baignade. Élément essentiel à la venue des classes aisées, la prise en compte de la sécurisation des lieux de pratique et de la sécurité des baigneurs est une condition nécessaire pour garantir aux propriétaires de bains une exploitation optimisée de leurs affaires. Ainsi, les textes réglementaires organisant les baignades, qui ont concerné la pudeur et la décence avant de s'intéresser à la sécurité des usagers, sont interdépendants du développement des établissements aquatiques.

Au XIX^{ème} siècle, identifié quantitativement, le problème de la noyade et de sa prise en compte, alors que les autorités s'en sont presque toujours détournées, se précise même si des mesures, visant non pas à lutter contre ce phénomène mais à limiter la prise de risques parmi la population, ont déjà été déclinées depuis un siècle dans les villes fluviales françaises. Si l'insuffisance des données circonstancielles et l'utilisation de catégories trop larges écartent systématiquement la question des inégalités face aux accidents de submersion, qui provoquent 4876 décès en 1875 et 5876 six ans plus tard²⁰⁰, les conditions de leur survenue (conduites à risque par le travail à proximité de l'eau et les baignades sauvages et) laissent deviner que les catégories populaires sont les plus concernées.

¹⁹⁷ Briffault, Eugène. 1844. *Paris dans l'eau*. Hachette Livre BNF p. 126, 128.

¹⁹⁸ La construction des établissements de bains, puis des piscines en France au XIX^{ème} siècle trouve son origine dans l'incitation du gouvernement français, influencé par les hygiénistes et le corps médical, à pousser les municipalités à investir dans la création de bains et d'installations aquatiques. Quelques communes franchissent le pas comme Paris et sa première piscine en 1884 (Rue Château-Landon) et Lyon qui s'oriente sur des installations plus populaires. Ces piscines sont polyvalentes car conçues à la fois pour l'hygiène (douches, salles de bain, etc.) et la pratique sportive, in Terret, Thierry. 1994. *Naissance...*, op. cit., p. 61, 62.

¹⁹⁹ Terret, Thierry. 1994. *Naissance...*, op. cit., p. 57, 61.

²⁰⁰ « Compte-rendu de la justice criminelle en France », in Vibert, Charles-Albert. 1893. *Précis...*, op. cit., p. 115.

« La noyade occupe une très grande place, surtout au XIX^{ème} siècle : c'est de loin la cause prédominante. Durant la période 1836-1850, 51% des morts accidentelles ont lieu par noyade, et chaque année jusqu'en 1900, de 3 à 5000 personnes périssent noyées (...) A l'époque, la noyade n'avait pas la même signification sociologique qu'aujourd'hui (...) Elle était alors souvent liée à la nécessité ou aux contraintes du travail »²⁰¹.

La diffusion des pratiques de la baignade et de la natation (bains de mer, « pleine eau », etc.), quelles que soient leurs finalités (curative, hygiénique, éducative ou encore sportive), et le succès qu'elles remportent auprès des classes aisées, modifie également les niveaux de vigilance des pouvoirs publics à l'égard des noyades. « Le désir de rivage »²⁰², qui place « la plage en tant que lieu à travers lequel la société distinguée a cherché à s'exposer à elle-même et aux autres (...) jusqu'à y faire converger les multitudes par les pratiques touristiques »²⁰³, la construction de piscines à partir de la fin du XIX^{ème} siècle associée aux premiers embryons de politiques publiques sportives au lendemain de la Grande Guerre, si elle donne l'illusion de l'amorce de la démocratisation de la natation en la rendant accessible toute l'année au plus grand nombre, favorise l'apparition de deux processus. D'abord, face aux dangers de la baignade, de plus en plus exploitée et fréquentée, le problème de la noyade incite l'État à réfléchir autant à l'imputation des responsabilités qu'aux solutions à appliquer pour circonscrire ce risque. Ensuite, si jusqu'alors le métier (privé) de maître-nageur habille les traits d'une activité libérale (commerce des bains et de la natation réalisée par des professeurs de natation), la question de sa conversion en un métier (public) de la prévention des risques de noyade qui fusionne les deux fonctions (sécurité et enseignement) est soulevée au début du XX^{ème} siècle.

2.1.3 La reconnaissance de la noyade en tant que problème public

Durant les XX^{ème} et XXI^{ème} siècle, trois accidents aquatiques ayant pour point commun de toucher des groupes d'enfants sont érigées par les médias en catastrophe et font réagir la population française. En véritable communauté de jugement, la presse et les publics poussent l'État à inscrire le problème des noyades à son agenda et à mobiliser ses services idoines en vue de trouver les bonnes solutions pour neutraliser les risques de noyade.

²⁰¹ Chesnais, Jean-Claude. 1976. *Les Morts violentes en France depuis 1826 : Comparaisons internationales*. Presses universitaires de France, p. 121.

²⁰² Corbin, Alain. 1988. *Le Territoire du vide : L'Occident et le désir du rivage, 1750-1840*. Réédition 2010. Paris : Flammarion.

²⁰³ Coëffé, Vincent. 2010. « La plage, fabrique d'une touriste(cité) idéale ». *L'Information géographique*, vol. 74, n°3, p. 51.

Un drame²⁰⁴ provoque en 1933 une réponse de l'État qui, jusque-là discret, assume pour la première fois la « responsabilité politique » de la prise en charge de la noyade. L'orientation choisie consiste pour la puissance publique à désigner officiellement le fait de ne pas savoir nager comme le principal facteur de causalité des risques de noyade et faire de la natation utilitaire un enjeu national de formation. Cette croyance au « savoir nager pour se sauver et sauver les autres » conduit à une réflexion politique et technique étonnamment pilotée par les services de l'Éducation Physique (EP) plutôt que par le Ministère de l'Intérieur supposément garantir la sécurité des citoyens²⁰⁵. Ce choix dirigé vers les services de l'EP pour solutionner les accidents de noyade par le « savoir nager » révèle d'abord l'émergence d'une nouvelle figure sociale, la « victime » qui ouvre la voie « aux politiques compassionnelles, [d'autant plus amplifiées que les populations scandalisées par les drames commencent à refuser] l'explication rétributive traditionnelle »²⁰⁶ et profitent du canal de la communication médiatique pour responsabiliser les acteurs politiques à comprendre les origines de l'accident, trouver les fautifs à sanctionner et corriger le contexte de sa survenue pour qu'il ne puisse plus se reproduire. Ensuite, faire appel aux services de l'EP atteste que les pouvoirs publics ont désigné le « savoir nager » comme le principal agent causal de la noyade, plus que l'aménagement des baignades ou l'encadrement des baigneurs. La stratégie qui consiste à faire accéder toute la population à l'art de nager a donc pour dessein de « séparer résolument la causalité de la responsabilité, et de proposer des méthodes pour rechercher des causes sans désigner des coupables »²⁰⁷. Cette organisation de la responsabilité sociale des baignades arrange autant les services de l'État que les municipalités, responsables des lieux de baignade sur leur territoire et pour qui une police spéciale incombe. Il est également permis de faire l'hypothèse que le choix gouvernemental de se tourner vers l'EP a été encouragée par le public prioritairement ciblé, les enfants, et conditionné par l'envergure nationale du dispositif que seule « la forme scolaire »²⁰⁸, par sa capacité à mettre en ordre, peut accomplir avec un certain succès. En se déterminant sur la solution critique du problème (« savoir nager ») et en réponse aux demandes de plus en plus

²⁰⁴ Le 20 juillet 1933, 12 enfants de la maîtrise de Gien, lors d'une sortie en barque à l'étang d'Argent, se noient avec l'abbé Buret qui les accompagnait, in « 80^{ème} anniversaire aujourd'hui d'un drame resté dans les mémoires », La République du Centre du 20 juillet 2013.

²⁰⁵ Le 10 août 1933, Hippolyte Ducos, Sous-secrétariat d'État à l'Éducation Physique réunit « les personnes qualifiées pour une étude très approfondie des moyens propres à développer l'enseignement pratique de la natation utilitaire », in Populus, Paul. 1934. Bulletin de l'Association des Professeurs de Natation de France (APNF) n°27, p. 2.

²⁰⁶ Labbé, Thomas. 2019. « Aux origines des politiques compassionnelles ». *Annales. Histoire, Sciences Sociales* 74^{ème} année, n°1, p. 62.

²⁰⁷ Dodier, Nicolas. 1995. *Les Hommes et les Machines*. Éditions Métailié, p. 139.

²⁰⁸ Vincent, Guy (dir.). 1994. *L'Éducation prisonnière de la forme scolaire. Scolarisation et socialisation dans les sociétés industrielles*. Presse Universitaire de Lyon.

insistantes des différents acteurs des arènes publiques, en particulier la presse écrite et un groupe émergent de professeurs de natation, l'État choisit parmi ses services celui qu'elle pressent comme le plus compétent pour arrêter une ligne politique et une stratégie à suivre. En 1933, le Sous-Secrétariat d'État à l'EP introduit d'emblée les grands principes dédiés à la prévention des risques de noyade, régulièrement repris depuis, qui consistent à diagnostiquer la capacité d'accueil des bénéficiaires du « savoir nager », à planifier la rénovation et/ou la construction d'équipements dédiés à son enseignement, à former un encadrement compétent et à concevoir des tests de natation certifiant la capacité aquatique de leurs détenteurs, délivrés à l'issue du suivi d'un programme de formation défini par l'institution scolaire. Si ces choix peuvent paraître logiques dans la mesure où la jeunesse est la cible prioritaire, ils deviennent moins évidents quand on sait qu'en 1933, l'Éducation nationale ne possède les ressources humaines, encore moins les équipements *ad hoc* pour organiser l'enseignement scolaire de la natation²⁰⁹ à visée « à la fois hygiénique, esthétique, utilitaire (...) car, évidemment, la natation scolaire comprendra du sauvetage »²¹⁰. Entre 1918 et 1960, la « natation utilitaire » demeure en effet un enjeu dominant de formation²¹¹. Marqué du sceau d'un réel volontarisme pour accélérer la diffusion du « savoir nager », le plan de l'État s'interrompt malgré cela au stade de la déclaration d'intentions même si ses services ont avancé leurs pions pour positionner l'École en tant qu'organisateur indiscutable de l'enseignement de la natation, ce qui ne manque pas d'interpeller les leaders du groupe des maîtres-nageurs en train de naître, écartés des débats au sein d'une réalité toute autre. Alors qu'il ne possède pas les moyens de la prise en charge du problème des noyades, « l'État, propriétaire du problème public de la noyade, ne peut se passer des collectivités territoriales, propriétaires des établissements de bain et principaux employeurs des maîtres-nageurs »²¹², travailleurs qui occupent spontanément le terrain. Pour preuve, le Bulletin de l'Association des Professeurs de Natation de France (APNF) diffuse régulièrement entre 1933 et 1939 l'annonce suivante : « en plus des brevets scolaires de natation de la FFNS, la FNS (...) tient à la disposition de nos membres des imprimés pour les épreuves », sous-entendu que les maîtres-nageurs s'acquittent de l'enseignement scolaire de la natation et délivrent auprès des élèves des brevets de natation émanant des fédérations (de natation et de

²⁰⁹ Les témoignages des MNS dans le bulletin de l'APNF avant la seconde Guerre Mondiale décrivent les instituteurs comme des non spécialistes de l'enseignement de la natation, « la plupart ne sachant eux-mêmes pas nager ».

²¹⁰ Blanchon, Géo. 1934. « De la natation scolaire ». Bulletin APNF n° 25, p. 11, 12.

²¹¹ Terret, Thierry. 1999. « Histoire de l'enseignement de la natation ». *Cahiers de l'INSEP*, vol. 28, n°1, p. 15.

²¹² Potdevin, François, et Fabien Camporelli. 2020. *Revue de littérature sur l'aisance aquatique chez les 4-6 ans. Revue de littérature scientifique*. Conférence nationale de consensus. CREPS de Reims : Ministères de l'Éducation nationale et des Sports, p. 72, 76.

sauvetage) complices. Cette situation inédite pose les germes d'une complémentarité et d'une rivalité à venir, entre des maîtres-nageurs à occuper et des enseignants à impliquer. Cette logique d'action publique décidée mais difficilement applicable en cette période de l'histoire met en lumière « ce que le gouvernement choisit de faire ou de ne pas faire »²¹³ en matière de prévention des risques de noyade selon des critères socio-politiques, légaux, financiers et de la prise en compte de l'opinion publique. Elle confirme le changement de posture des pouvoirs publics mis sous pression qui ne peuvent plus, en ce début du XX^{ème} siècle se permettre d'occulter les tragédies de la noyade. Malgré le déficit structurel des moyens, il est constaté que si entre 1882 et 1918, le nombre de noyades fatales annuelles s'élève en moyenne à 3343 avec un taux de mortalité calculé à 8,1, ce dernier passe à 6 entre 1920 et 1939²¹⁴. Outre l'augmentation toute relative de la mise en service de bassins, ce net progrès s'explique à la fois par le renforcement de la mise en normes sécuritaires des piscines et baignades à l'échelon local et les débuts de la propagation de la natation sans que l'on puisse encore véritablement parler de démocratisation. Ces premiers résultats renforcent l'idée que les solutions qui consistent à diffuser le « savoir nager » parmi la jeunesse de ce pays, à aménager les plans d'eau et à surveiller les baigneurs représentent les moyens les plus efficaces pour lutter contre les risques de noyade. Ce remède qui tient de la doctrine dans la mesure où il prétend fournir la bonne interprétation des causes de la noyade accidentelle, en mesurer les conséquences et orienter un ensemble d'actions pour la prévenir, positionne favorablement les maîtres-nageurs dans la course au mandat relatif à la prévention des risques de noyade. Toutefois, encore illégitimes pour les services de l'État, il reste aux leaders de ce groupe à faire approuver leur expertise en ce domaine.

En 1969, une deuxième tragédie accélère la politique publique de lutte anti-noyade²¹⁵. Cet événement précipite le processus pour équiper l'ensemble du territoire français de bassins indispensables à l'enseignement de la natation. Régulièrement taxé par les maîtres-nageurs de « pays sous développé »²¹⁶ en matière d'équipements sportifs dédiés à la natation, les « Trente

²¹³ Motis, Alejandra, Erwan Pointeau-Lagadec, Cléo Rager, Élisabeth Schmit, et Matthieu Vallet. 2016. « L'action publique, un thème pour l'historien ? ». *Hypothèses*, vol. 1, n°19, p. 101.

²¹⁴ L'étude longitudinale dans le cadre de la thèse de l'indice de mortalité par noyades accidentelles pour 100 000 habitants a été établie sur la base de la recension annuelle des « morts violentes en France depuis 1826 » (Jean-Claude Chesnais, INED, 1976, p. 329-332) en lien avec l'évolution de la population française selon les périodes concernées (INSEE, 2020).

²¹⁵ Le 18 août 1969, le « Fraidieu », « un bateau transportant des touristes sur le lac Léman, s'enfoncé irrémédiablement dans l'eau par l'arrière, à cinquante mètres de la rive, pendant que ses passagers commencent à tomber à l'eau. 24 victimes dont 14 fillettes sont à déplorer ce jour-là », in « Drame du Léman. Il y a 50 ans, il sauvait 12 personnes », *Le Dauphiné Libéré* du 18 août 2019.

²¹⁶ L'expression est employée à 13 reprises dans les numéros de la revue « Nager-Sauver » entre 1956 et 1966.

glorieuses » correspondent à une période favorable au développement des dépenses de loisirs et d'éducation durant laquelle, sous le pilotage de Jean-Baptiste Grosborne, chef des services de l'Équipement pour « Jeunesse et Sports », un plan entreprend de rattraper le retard pris par la France par une « industrialisation totale des piscines pour équiper le territoire à grande échelle »²¹⁷. Connu sous le nom d'opération « 1000 piscines »²¹⁸, il démontre la volonté des pouvoirs publics d'édifier un réseau d'infrastructures aquatiques réparties sur le territoire et levier d'une politique de démocratisation massive de la natation. Si cette action publique de grands travaux, conformément à la tautologie typiquement gaullienne que « la France soit la France », affiche la volonté de bâtir une nation moderne, elle dissimule également les motifs typiques d'une rétroaction étatique suite à la survenue d'événements indésirables et révélateurs du problème récurrent de la noyade. Car en plus de ce plan ambitieux, et suite au drame du « Fraidieu », l'État, face à l'urgence de la situation, décide de « construire plus vite, moins cher, sans viser d'emblée la perfection mais en donnant des outils même rudimentaires dans les meilleurs délais »²¹⁹. Dès 1970, une opération est lancée pour créer 50 bassins d'apprentissage mobile (BAM) qui, en attendant la finalisation du projet « 1000 piscines », soutiennent le développement de l'enseignement scolaire de la natation²²⁰ comme le décrit ce maître-nageur de la génération « 1000 piscines ».

« Avant d'aller en Moselle, j'étais en BAM, "bassin à morveux", j'appelais ça (...) C'était avant les "1000 piscines". Alors, en fait, si tu veux, nous y avait eu le naufrage de La Fraidieu du côté de Thonon les Bains en 68, 69. C'était les gamins, qui étaient d'un centre du côté de Metz, qui étaient en vacances et y a 40 gamins qui ont péri là-bas. Et à l'époque, Comiti, qui était Secrétaire d'État aux Sports, était sur Thonon les Bains, et c'est ça qui a décidé que tout le monde devait apprendre à nager. Et c'est là qu'ils ont commencé par des BAM. Comiti avait décidé que les français devaient apprendre à nager. Et donc ils ont commencé par les BAM. On avait une semi-remorque, un camion qui arrivait et nous, on était contractuel de "Jeunesse et Sports", on avait une triple mission. On avait l'enseignement scolaire, la surveillance et la technique. Donc t'avais une semi-remorque, et les BAM c'était comme sur les plages, et c'est pour ça qu'à l'époque, tu avais les tests de l'ENF qui correspondaient à ça »²²¹.

En souhaitant réguler l'accidentalité de la noyade par l'accès de la natation à tous les citoyens français, l'État promeut le « savoir nager » comme objet de débat avec la naissance du « Comité

²¹⁷ Programmation de la construction de 850 installations industrialisées et 150 destinées à la compétition entre 1972 et 1976, in Schlosser, Laurence. 2017. « Les piscines des Trente Glorieuses ». *Conseil régional des Hauts de France. Inventaire Général du Patrimoine Culturel*, en ligne : <https://inventaire.hautsdefrance.fr/dossier/les-piscines-des-trente-glorieuses/>

²¹⁸ Grosborne, Jean-Baptiste. 1972. « L'opération 1000 piscines ». *La Revue administrative*, vol 25, n° 145, p. 78-80.

²¹⁹ Schlosser, Laurence. 2017. « Les piscines ..., *op. cit.*, p. 5.

²²⁰ Une commande supplémentaire de 45 BAM est passée par le Secrétariat d'État à la Jeunesse et aux Sports en 1972. Ils rendent service à plus de 700 communes jusqu'en 1976, en toute fin de l'opération « 1000 piscines ».

²²¹ Entretien du 6 avril 2018 avec Pascal, 67 ans. Conseiller Territorial des APS (CTAPS). Directeur des sports d'une petite ville. Militant syndical.

consultatif de l'enseignement de la natation » le 22 août 1971. Cette assemblée délibérative qui illustre un ensemble de « voies et de moyens pour piloter le projet politique »²²² vise à réfléchir à toutes les questions se rapportant à l'organisation de la natation en France, à commencer par la création d'une école française de natation (EFN)²²³. Curieusement, et alors que s'intensifie durant la période qui va de 1965 à 1977 la mise en service de bassins dont la vocation première « doit répondre à une démocratisation massive de la natation »²²⁴, la dimension utilitariste du « savoir nager » est négligée au profit de la recherche d'une motricité de déplacement et d'une « sportivisation » de l'enseignement de la natation, sous influence fédérale, en lien avec les programmes d'EPS (1960-1977)²²⁵. Jusqu'aux années 1990, le système scolaire prend ses distances vis-à-vis de l'approche sportive pour privilégier une « natation ludique »²²⁶ qui s'éloigne irrémédiablement de la natation utilitaire. Pourtant, la période des années 1970 à 1990 est marquée par un net recul de l'accidentalité de la noyade nonobstant la démultiplication des baigneurs et des lieux de baignade. En passant de 3,8 (entre 1965 et 1974) à 1,2 (entre 1985 à 1994), le taux de mortalité par noyades accidentelles enregistre sa baisse la plus significative depuis le début du XX^{ème} siècle²²⁷. Ce résultat correspond vraisemblablement aux efforts structurels menés depuis le début des années 1960 pour sécuriser les baignades et démocratiser la natation et décline le problème public de la noyade, dépossédé de son statut de « cause la plus fréquente de mortalité parmi les Accidents de la Vie Courante (AcVC) » à l'exception des individus de moins de 25 ans.

Contre toute attente, une troisième phase de politique publique de prévention des risques de noyade surgit à la fin des années 2010 alors que les pouvoirs publics s'imaginaient le problème (presque) réglé. En effet, entre 1995 et 2004, l'indice de mortalité par noyades accidentelles avait encore diminué et s'était stabilisé à 0.9, avec une légère augmentation à 1 pour la période comprise entre 2005 et 2021²²⁸. Mais un nouvel accident tragique en 2018²²⁹, très médiatisé, vient rappeler que « dans des sociétés hautement rationalisées, qui érigent la prévision, la prévention et la protection en règle et l'hygiénisme en mode de vie »²³⁰, les risques

²²² Rezsohazy, Rudolf. 1996. *Pour comprendre l'action et le changement politiques*. De Boeck Supérieur, p. 184.

²²³ Circulaire EPS/1 N° 71 49B du 26/02/1971 relative à l'École de la Natation Française (ENF).

²²⁴ Schlosser, Laurence. 2017. « Les piscines ... », *op. cit.*, p. 8.

²²⁵ Terret, Thierry. 1999. « Histoire ... », *op. cit.*, p. 19.

²²⁶ Terret, Thierry. 1999. « Histoire ... », *op. cit.*, p. 21.

²²⁷ Étude longitudinale dans le cadre de la thèse de l'indice de mortalité par noyades accidentelles pour 100 000 habitants.

²²⁸ *Ibid.*

²²⁹ Trois frères d'une fratrie de cinq enfants, âgés de 9, 10 et 13 ans, décèdent en cherchant à se rafraîchir sur les bords du lac des Prés Saint-Jean à Chalon sur Saône le 8 juillet 2018.

²³⁰ Rabot, Jean-Martin. 2011. « De la société du risque aux conduites à risques ». *Sociétés*, vol. 4, n°114, p. 108.

(de noyade) demeurent réels, d'autant que le nombre de baigneurs sachant *a priori* nager, donc susceptibles de rentrer dans l'eau profonde et de consommer une offre d'activités aquatiques et nautiques de plus en plus diverses, n'a jamais été aussi important dans les années 2010-2020. Cet évènement conduit de nouveau le gouvernement français à délibérer et promouvoir de nouvelles politiques de lutte contre les noyades²³¹. Les résultats des enquêtes épidémiologiques de Santé Publique France (SPF) démarrées en 2001, qui constatent l'augmentation des accidents et les expliquent par la faible capacité de la population française à savoir (bien) nager, inscrit l'Agence nationale de santé publique dans la tradition « en faisant de la capacité à nager un élément clé de la prévention des noyades »²³² que les choix gouvernementaux, tournés vers les plus jeunes sous le concept « d'aisance aquatique », matérialisent²³³.

Incontestablement, l'accès de la noyade au statut de problème (public) a été vecteur de changements. En structurant la conscience publique, en mobilisant des ressources structurelles et humaines, en instituant un espace professionnel à l'intérieur duquel se sont positionnés différents acteurs, autant rivaux que partenaires, mais fédérés autour de « l'accomplissement de ces ‘actes d'État’ que sont les politiques étatiques »²³⁴, ce processus a fait évoluer les rapports aux dangers de la baignade, la prévention des risques de noyade et confronter les observateurs que nous sommes « à un cas exemplaire d'imbrication entre les foyers étatiques et professionnels de définition de l'action publique, de ses finalités et de ses modalités »²³⁵. Cependant, si l'examen de la « fabrique des risques » de noyade depuis le premier quart du XX^{ème} siècle permet de resituer comment l'État s'est rendu propriétaire de cette situation, il n'est pas suffisant pour saisir l'institutionnalisation des maîtres-nageurs, travailleurs dont la capacité à incarner la prévention des risques de noyade ne peut satisfaire son avènement.

²³¹ Maudet, Thierry et Véronique, Eloi-Roux. 2019. Rapport..., *op. cit.* ; Conférence nationale de consensus sur l'aisance aquatique à 4, 5 et 6 ans. CREPS de Reims. 2020

²³² Pédrone, Gaëlle, Jean-Baptiste Richard, et Bertrand Thélot. 2017. « Capacité à nager des 15-75 ans de France métropolitaine. Analyse des données des baromètres santé 2010 et 2016 ». *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire*, n°18, p. 361.

²³³ « L'augmentation de 30% des noyades accidentelles enregistrées dans l'enquête noyades de 2018 par rapport à l'enquête 2015 a conduit les pouvoirs publics à prendre des mesures fortes, dont le plan ‘aisance aquatique’ », *in* Communiqué de presse de SPF du 9 juillet 2020.

²³⁴ Dubois, Vincent. 2014. « L'action de l'État, produit et enjeu des rapports entre espaces sociaux ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 1-2, n° 201-202, p. 14.

²³⁵ Join-Lambert, Odile et al. 2008. « Le musée pour tous : enjeux professionnels d'une politique publique », *in* Le Bianic, Thomas, Antoine Vion, et Collectif. *Action...*, *op. cit.*, p. 131.

2.2 De la « fictionnalisation » des noyades à la professionnalisation des MNS

Si les noyades représentent une réalité sociale, de la préoccupation objective qu'elles éveillent parmi les auditoires à la surface publique qu'elles occupent, dépendent les intérêts de certains acteurs et influencent la professionnalisation d'autres. En faisant de « l'insécurité aquatique » un problème de « savoir nager », les maîtres-nageurs ont toutes les chances que leur savoir-faire soit retenu par les autorités publiques pour répondre aux politiques publiques de lutte contre les noyades. En effet, comme le montre Everett C. Hughes (1996), la professionnalisation d'un groupe de travailleurs passe par la possibilité de ses membres d'user pleinement d'une « licence » qui leur accorde un droit exclusif d'exercer une activité spécifique dans un secteur d'activités précis, et au groupe, de « mériter un large mandat » lui permettant de légitimement disposer d'un pouvoir afin de se positionner dans la division sociale du travail de ce champ²³⁶. Dans l'intérêt de leur professionnalisation, les maîtres-nageurs ont intérêt à se présenter comme les seuls travailleurs spécialisés dans la sécurité aquatique. Dans cette perspective, comment ces professionnels se servent-ils de l'accidentologie de la noyade afin d'une part, être vus et entendus, et d'autre part, être reconnus en tant qu'experts légitimes afin d'être investis de sa prévention par les pouvoirs publics ?

2.2.1 Quand les maîtres-nageurs s'emparent des risques subjectifs de la noyade

L'histoire de la « fabrique des risques » de noyade fait apparaître que si les maîtres-nageurs sont absents sur le versant de la recherche scientifique, ils sont par contre bien présents sur celui de l'observation et de l'appropriation des connaissances diffusées dans le domaine de la noyade et de la natation. Ces travailleurs, peu scolarisés et cultivés, ne possèdent pas ou peu de connaissances médicales, juridiques, scientifiques ou statistiques. Malgré cela, leur littérature professionnelle, dont les premières publications débutent à l'articulation du XIX^{ème} et du XX^{ème} siècle, montre qu'ils ont développé des techniques de sauvetage aquatique et inventé des méthodes d'enseignement de la natation en tenant plus ou moins compte des prescrits experts. Pour preuve, la partie « sécurité et sauvetage » systématiquement présente dans leurs ouvrages insiste sur l'idée majeure selon laquelle les chances de survie sont corrélées à la promptitude des secours. Ils en font alors une logique d'action de référence spécifique à

²³⁶ Hughes, Everett C. 1996. *Le regard...*, op. cit., p. 101.

leur exercice professionnel. Mais au-delà de la capacité de ces travailleurs à s'approprier les connaissances expertes à dessein de se constituer un patrimoine de savoirs professionnels communs, ceux-ci mettent en jeu l'autre versant de la « fabrique des risques », celui qui prend en compte « l'irrationalité latente du ‘public’, de la ‘population’, de ‘l’opinion publique’, irrationalité entretenue ou suscitée par les médias »²³⁷. Ce versant dit « subjectif » du risque, développé entre autres par un courant appelé la « théorie de l'acceptabilité du risque »²³⁸, est exploité par les maîtres-nageurs qui, malgré leur déficit (relatif) d'expertise, font valoir à travers la presse ou par des opérations de communication, leur point de vue sur le rapport « coût-bénéfice » des mesures appliquées pour prévenir les risques de noyade. Ces spécialistes du sauvetage aquatique jouent avec la population sur le sentiment du danger et instrumentalisent par médias interposés leur visibilité en court-circuitant si besoin les circuits institutionnels hiérarchisés. Quand « L'express du midi »²³⁹ titre : « La tragique noyade de l'étang d'Argent. Une ville endeuillée » en 1933, que « Le Nouvelliste »²⁴⁰ intitule sa une : « Horrible tragédie sur la côte française du lac Léman. 21 personnes, dont 15 enfants, périssent dans un naufrage » en 1969, ou que « France Info »²⁴¹ annonce en 2018 : « Châlon-sur-Saône : tragique noyade de trois enfants », le groupe développe une rhétorique de la prévision (il savait que ça allait arriver), de l'expérience professionnelle (il sait faire en pareille circonstance) et de la reconnaissance (pourquoi le dénigrer alors qu'il a les solutions ?). Ainsi, depuis ses débuts en 1927²⁴², cette communauté participe activement aux débats en discutant les éléments qui le constituent, tels que la perception des risques de noyade, l'exposition des populations aux dangers de la baignade, l'estimation des préjudices subis par les victimes et le caractère juste ou injuste des mesures pour lutter contre ce fléau. En donnant son avis sur la lutte anti-noyade, elle affirme sa présence sur ce territoire et tente de faire évoluer le rapport de force avec l'État en n'hésitant pas à remettre en cause les prises de position des pouvoirs publics et à discuter l'ampleur de la situation des noyades qu'elle juge plus ou moins catastrophique en fonction des messages qu'elle souhaite faire passer et des intérêts qu'elle revendique. Lorsqu'elle constate un déclin de l'intérêt public pour le phénomène en raison d'une diminution du nombre d'accidents, la communauté s'étonne alors avec vigueur de la médiatisation exhaustive de l'accidentologie de la montagne quand celle de la baignade tombe dans l'oubli :

²³⁷ Gilbert, Claude. 2003. « La fabrique..., *op. cit.*, p. 58.

²³⁸ Pesqueux, Yvon. 2012. « La gestion du risque : une question d'expert ? ». *Prospective et stratégie*, vol. 1-2, n°2-3, p. 245.

²³⁹ « L'express du midi » n° 14.741 (édition de Toulouse) du samedi 22 juillet 1933.

²⁴⁰ « Le Nouvelliste » du mardi 19 août 1969.

²⁴¹ Publié sur le site internet de « France Info » le 09 juillet 2018.

²⁴² Création de l'Association des Professeurs de Natation de France (APNF).

« Il est à peine paradoxal de dire que c'est la presse quotidienne et les hebdomadaires au vitriol qui créent les accidents de montagne. En leur donnant une place de choix (...), ils accréditent dans l'esprit du public, l'idée que l'alpinisme est un sport dangereux (...) Nous dirons même que la montagne pardonne plus de fautes que la mer (...) La mer ? Nous y voilà ! Pour un alpiniste qui se tue au mois d'août, on compte facilement dix noyés, surtout en période de canicule. Mais pour les journaux quotidiens, ces dix noyés n'existent pas. Cette absence d'objectivité dans l'information est matérialisée par le numéro du 14 août d'un grand journal parisien du matin ... Quatre colonnes en tête pour trois alpinistes disparus (et pas forcément morts) ... une colonne et 12 lignes sans commentaires pour cinq noyés (qui eux, n'ont aucune chance de revenir en terre des hommes !) »²⁴³.

Si le problème de la noyade perd de sa vigueur du fait sa résolution (partielle) au cours du temps, les leaders de ce groupe le réactivent régulièrement afin d'entretenir les représentations favorables de la puissance publique et de la population vis-à-vis de l'utilité de leur travail. Cette construction sociale du risque des noyades, qui a permis en deux siècles de convertir une problématique privée et localisée, territorialement vécue et subie « en silence (private troubles) [en] un problème public (public issues) »²⁴⁴, est depuis entretenue sur son versant subjectif par les syndicats de maîtres-nageurs pour propager parmi les décideurs politiques l'idée selon laquelle ces risques sont « évitables » à condition d'apparier les moyens de l'action publique, et donc l'emploi de maîtres-nageurs, à l'obtention d'un « risque (social) acceptable ».

2.2.2 Des risques de noyade à relativiser

Aujourd'hui, le problème de la noyade continue d'être porté par les médias « grand public », particulièrement à l'approche de l'été et en période de vacances estivales. Il est relayé par les groupements professionnels de MNS²⁴⁵ et dans une moindre mesure par les associations d'aides aux victimes. Si durant le XX^{ème} siècle, l'attribution causale des noyades était imprécise faute de pouvoir à la fois quantifier et préciser les circonstances de la noyade, le suivi épidémiologique longitudinal désormais établi à son sujet depuis 2001, mis à disposition et consulté par « Jeunesse et Sports » et l'Intérieur, confirme ce que l'on soupçonnait déjà : les possibilités de se noyer sont multiples, concernent « tous les âges et tous les lieux de baignade, [et représentent] la première cause de mortalité par AcVC chez les moins de 25 ans

²⁴³ Saint-Loup. 1957. « Et c'est toujours d'actualité ! ». Revue « Nager-Sauver » n°202, p. 114.

²⁴⁴ Cefaï, Daniel. 1996. « La construction... », *op. cit.*, p. 57.

²⁴⁵ Le Syndicat National Professionnel des MNS (SNPMNS) et la FFMNS organisent depuis 2009, à l'approche de l'été, les « Journées Nationales de Prévention de la Noyade » (JNPN).

»²⁴⁶. Cependant les accidents se produisent davantage en milieu naturel (50% des noyades accidentelles et 40% des noyades fatales ont lieu en mer)²⁴⁷ ou dans les piscines privées familiales, lieux parfois non aménagés pour recevoir une baignade et/ou non surveillés par du personnel qualifié, la probabilité d'accident se révèle significativement supérieure comparativement aux endroits dans lesquels les pratiques aquatiques sont organisées et contrôlées. En effet, seuls 1,6% des noyades létales ont lieu dans des piscines publiques ou privées d'accès payant, donc aménagées et surveillées, durant la période estivale. Ce constat confirme les travaux de l'Agence nationale de santé publique - SPF - (2019) qui, face à « la proportion importante de noyades fatales dans les zones de baignade non surveillées [recommande] de privilégier les plages surveillées pour les baignades permettant, notamment, une prise en charge plus rapide, surtout en cas de malaise »²⁴⁸. Les résultats des enquêtes « noyades » de SPF sont reconnus par la sphère politique qui s'en remet autant à leurs conclusions qu'à la sensibilité de la population pour renforcer les outils préventifs. De ces statistiques sont tirées des recommandations et des perspectives partagées dans les arènes publiques telles que : « à tous les âges, la baignade comporte des risques », ou « quel que soit l'âge, il n'est jamais trop tard pour apprendre à nager », et encore « chez les enfants, il est important d'apprendre à nager le plus tôt possible ou tout du moins d'être habitué au milieu aquatique »²⁴⁹. Cette culture des risques de noyade est évidemment instruite également par les professionnels du secteur pour autant instiller dans les consciences publiques un caractère dramatique à la noyade que faire du « savoir nager » une compétence protectrice indispensable même si cette condition à elle seule ne peut prémunir contre la noyade. Ces travailleurs n'oublient pas d'indiquer qu'il faut apprendre dès le plus jeune âge en s'adressant exclusivement à un maître-nageur qualifié. Ainsi, l'analyse statistique transformée en argumentaire incontestable pour rallier les auditoires à ses propres conclusions pose « la limite entre le récit factuel et le récit fictionnel »²⁵⁰. De fait, les matériaux que SPF produit sont par nature imparfaits et jamais scellés définitivement. Pourtant ils donnent l'illusion de la certitude, font accéder certains d'entre eux à une autorité que l'on peut suivre aveuglément et (ré)active

²⁴⁶ Santé Publique France (SPF) - maladies et traumatisme. 2019. « Noyades », en ligne : <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/traumatismes/noyade>

²⁴⁷ Étude longitudinale dans le cadre de la thèse de la répartition moyenne des noyades accidentelles suivies ou non de décès entre le 1^{er} juin et le 30 septembre en France entre 2003 et 2018 selon le lieu et l'âge.

²⁴⁸ Ung, Aymeric, et al. 2019. « Principaux résultats de l'enquête noyades menée au cours de l'été 2018 en France ». *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire*, n°16, p. 293.

²⁴⁹ Santé Publique France. 2020. *Surveillance épidémiologique des noyades. Résultats de l'enquête noyades 2018*. Paris, France, p. 28.

²⁵⁰ Cefaï, Daniel. 2009. « Postface. La fabrique des problèmes publics. Boire ou conduire, il faut choisir ! », in Gusfield, Joseph. 2009. *La culture ..., op. cit.*, p. 243.

chez les maîtres-nageurs l'essence de leur engagement. Si les dirigeants de ce groupe participent avec plus ou moins de méthode à compléter le travail d'objectivation des risques de noyade réalisé par les services de l'État, ils entretiennent avant tout la fiction de l'accident dramatique. Cette stratégie vise à faire en sorte que le problème de la noyade soit conservé dans les agendas politiques et à inciter les collectivités à appliquer les politiques publiques du « savoir nager » dans leurs établissements aquatiques afin de rendre pérenne l'activité professionnelle des maîtres-nageurs. De fait, « l'institutionnalisation d'une activité relève avant tout d'un processus de consolidation des hiérarchies sociales par l'exercice de stratégies de distinction. Celles-ci facilitent la monopolisation d'un langage autorisé et d'un champ de pratiques par un groupe social ou des groupes sociaux voués à se reproduire »²⁵¹. En développant une rhétorique fictionnelle qui cultive le statut « inacceptable » de l'accidentologie des noyades, les maîtres-nageurs travaillent régulièrement à justifier leur rôle social et à s'imposer dans un espace professionnel en instrumentalisant les causes et les conséquences de la noyade de manière à délimiter les frontières de leur territoire sur la base d'une expertise monopolistique.

2.2.3 Les explications actuelles de la noyade

En déclarant que « la prévention des noyades accidentelles spécifiques selon l'âge doit continuer à être une priorité de santé publique et faire l'objet de campagnes spécifiques »²⁵², SPF présente au gouvernement et aux publics le fait de noyade comme un problème social suffisamment grave pour que les autorités le prennent en charge. Si les études de cette agence nationale sont de qualité et leurs recommandations légitimes, une autre interprétation du problème des risques de noyade apparaît à l'aide d'un répertoire constitué de trois explications principales dont les leaders du groupe des maîtres-nageurs ont toujours fait usage.

L'alerte sociale, régulièrement appliquée par ces travailleurs, représente la première explication qui consiste à annoncer que « les chiffres sont alarmants » en sous-entendant que la mortalité accidentelle est beaucoup trop importante dans une société comme la nôtre²⁵³. Cette

²⁵¹ Vion, Antoine. 2008. « Situations d'action publique et légitimités professionnelles », in Le Bianic, Thomas, et Antoine Vion. *Action ...*, op. cit., p. 309.

²⁵² Santé Publique France. 2020. *Surveillance...*, op. cit., p. 28.

²⁵³ Axel Lamotte, secrétaire général du syndicat national professionnel des maîtres-nageurs sauveteurs (SNPMS). Interview du 11 mai 2019 sur la radio « France Inter ».

vision alarmiste de la noyade est à observer avec certaines précautions au regard de la pandémie mondiale et de comparaisons nationales avec d'autres AcVC. Le taux de mortalité par noyade²⁵⁴ en France (1,6), s'il demeure deux fois et demie supérieur à son voisin allemand (0,6), est au moins inférieur de moitié aux pays à faible revenu (de 3 en Amérique du Sud jusqu'à 11,8 en Guyane néerlandaise)²⁵⁵. Sur le plan national, le nombre de décès par noyades accidentelles ne cesse de diminuer, passant de 2677,1 en moyenne entre 1901 et 1945 à 975,5 sur l'intervalle 2005-2012, faisant passer le taux de mortalité de 6,6 à 1,5²⁵⁶. Cette diminution significative est à mettre en relation avec la disparition progressive des baignades sauvages non surveillées après la seconde Guerre Mondiale, l'augmentation des piscines publiques surveillées et l'avènement d'un enseignement rationalisé de la natation sur tout le territoire, consentie par « la mise en administration du sport entre 1958 et 1975 »²⁵⁷. Dès lors, malgré les discours préoccupants propagés par les professionnels du secteur relayés par les médias de masse, la France présente un taux de mortalité parmi les plus faibles dans le monde et la plupart des décès constatés se produisent en dehors du cadre législatif prévu par l'État. Malgré cela, les médias, les maîtres-nageurs et les discours officiels entretiennent cette perspective du danger de la baignade alors que le nombre de noyades accidentelles présente depuis les années 1980 une certaine stabilité, que la probabilité de leur survenue est aujourd'hui appréhendée avec une certaine précision et que les conséquences sont connues d'une année sur l'autre.

La deuxième explication soutient l'idée que la noyade reste le problème des « non-nageurs » et n'affecte donc qu'une catégorie de baigneurs, comme le rappelle avec emphase, déjà en 1933, Pol Populus, secrétaire de l'APNF :

« J'ai essayé d'établir une statistique des noyades (...) elle nous donnerait le chiffre de 214 noyés pour 83 jours (...) Cette liste funèbre est une véritable hécatombe de jeune gens en pleine force qui disparaît (...) Pour quelques francs économisés, on se baigne n'importe où et on se noie. Pour avoir négligé d'avoir appris à nager avant de monter en bateau, on se noie. Pour être allé à la pêche sans savoir nager, on se noie. Pour avoir écouté son cœur en voulant sauver un camarade, sans avoir appris les règles élémentaires du sauvetage, on se noie. Pour des paris stupides, ne sachant pas nager, on se noie. Pour ne pas s'être assuré sur la vie en apprenant à nager, on se noie (...) Que chacun apporte son tribut à cette belle œuvre qu'est la natation obligatoire, que l'on mette en parallèle cette œuvre et la funèbre liste, qui chaque année, endeuille parfois des régions entières, et certainement chacun, comprenant l'importance d'un

²⁵⁴ Nombre de noyades suivies de décès pour 100 000 habitants.

²⁵⁵ Organisation Mondiale de la santé (OMS). 2014. *Rapport mondial sur la noyade. Comment prévenir une cause majeure de décès*, p. 10.

²⁵⁶ Étude longitudinale dans le cadre de la thèse du nombre de décès annuels par noyades accidentelles entre 1901 et 2012.

²⁵⁷ Falcoz, Marc, et Pierre Chifflet. 1998. « La construction publique des équipements sportifs : Aspects historique, politique et spatial ». *Les Annales de la Recherche Urbaine*, vol. 79, p. 16.

tel problème, aura à cœur d'apporter un peu de sa bonne volonté pour réaliser cette œuvre aussi grandiose »²⁵⁸. « La vérité est qu'il n'arrive pas d'accident à de vrais nageurs parce qu'ils savent ce qu'ils peuvent faire ou ne pas faire »²⁵⁹.

S'il est vrai que « le passage aux urgences pour noyades montre que les enfants de moins de six ans (45%) [ceux qui ne savent pas nager] sont les plus concernés »²⁶⁰, l'examen par classes d'âge montre que ce type d'accident les concerne en réalité toutes. Par exemple, le taux de mortalité des moins de 24 ans (catégorie victimaire désignée par SPF) pour la période estivale est de 0,54 alors qu'il s'élève à 0,67 chez les plus de 25 ans²⁶¹. L'idée largement répandue que perdre la vie prématurément au cours d'une baignade est majoritairement dû au fait de ne pas savoir nager masque donc d'autres catégories explicatives, notamment « les rares chiffres sur les inégalités sociales de santé montrent pourtant que nous ne sommes pas égaux face à la mort, y compris lorsque le décès est évitable »²⁶². Entre ceux qui possèdent le « savoir nager » et ceux qui ne possèdent pas cette compétence protectrice, la société et l'État font donc porter sur ces derniers la responsabilité de ce qui leur arrive à l'exception de la jeunesse. Comme le souligne Christian Belhache (2018), « la France protège ses enfants »²⁶³. Cette fiction permet aux maîtres-nageurs de défendre la thèse de « l'accident évitable » par le « savoir nager », et de cette manière légitimer à la fois leur utilité sociale (protéger) et leur double fonction (surveiller-enseigner). D'ailleurs, selon les représentants du groupe, leur emploi plus nombreux permettrait une diminution des accidents quand les autorités et la population réclament d'une seule voix leur présence²⁶⁴. Ainsi, à l'appel des pouvoirs publics : « apprenez tous à nager pour vous baigner en toute sécurité »²⁶⁵, les MNS rétorquent : « apprenez à nager dans les piscines publiques avec des maîtres-nageurs diplômés »²⁶⁶.

Cette observation conduit à la troisième explication qui sous-entend que les moyens structurels mis en œuvre sont insatisfaisants au regard d'une situation inquiétante²⁶⁷. Une

²⁵⁸ Populus, Pol. 1933. « Triste bilan ». Bulletin APNF, n° 23, p. 7, 8.

²⁵⁹ Populus, Pol. 1933. « Après la tragique baignade ». Bulletin APNF, n° 19, p. 4, 5.

²⁶⁰ Lemoine, Vanessa et Stéphanie Champion. 2020. « Été 2020 : Santé publique France place les noyades sous surveillance ». Communiqué de presse SPF du 9 juillet 2020, p. 1.

²⁶¹ Étude dans le cadre de la thèse des taux (bruts) de mortalité qui consiste à rapporter le nombre annuel moyen de décès par noyade pour la période estivale à la population totale moyenne.

²⁶² Grossetête, Matthieu. 2010. « L'enracinement social de la mortalité routière ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 4, n°184, p. 39.

²⁶³ Entretien réalisé le 2 avril 2019. Christian Belhache, magistrat honoraire et spécialiste du droit des baignades.

²⁶⁴ « Alerte rouge : cherche désespérément maîtres-nageurs ! », in 6medias. 2018.

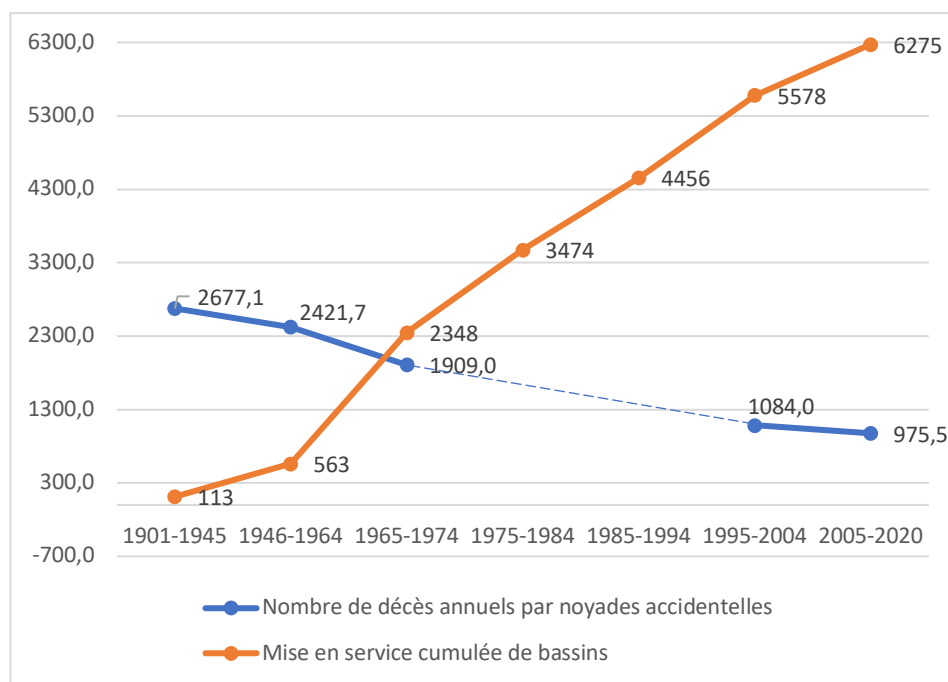
²⁶⁵ Gouvernement-SPF. 2020. Campagne de prévention des noyades : slogan de propagande par voie d'affichage.

²⁶⁶ SNPMNS et FFMNS. 2020. 12^{ème} journée nationale de prévention de la noyade.

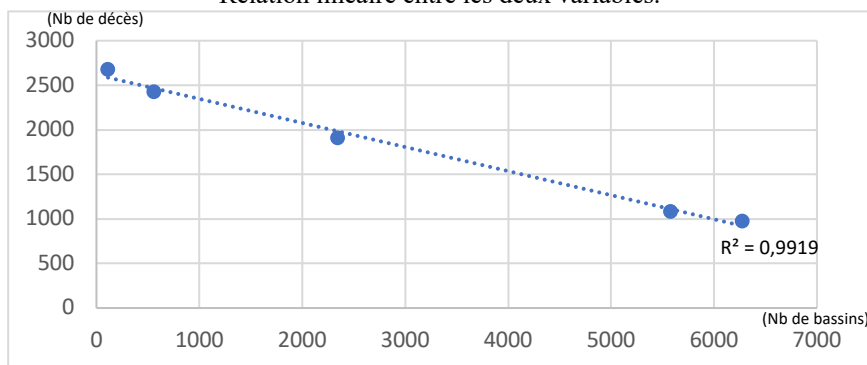
²⁶⁷ La presse écrite et audiovisuelle pointe régulièrement le manque de piscines publiques, qui pour le « New York Times » (2017) produit de l'inégalité à Marseille par un déficit d'infrastructures qui ne permet pas l'enseignement de la natation en direction des jeunes défavorisés.

analyse longitudinale de l'évolution de la mise en service de bassins aménagés et sécurisés en France par rapport à la fréquence de l'accidentologie de la noyade (Graphique 1) vient là-aussi tempérer les interprétations autour de la réalité de la noyade et du « savoir nager ».

Graphique 1 - Évolution du nombre annuel moyen de décès par noyades accidentelles par rapport à la mise en service cumulée de bassins en France entre 1901 et 2020



Relation linéaire entre les deux variables.



Sources : « Les morts violentes en France depuis 1826 : comparaisons internationales », Chesnais, 1974 ; enquêtes « noyades » 2002, 2003, 2004, 2006, 2009, 2012 de l'InVS et 2015, 2018 de SPF ; Rapport Cours des comptes (2018) ; Rapport relatif à la FFN (Maudet et Dyèvre, 2014).

Elle permet de rendre compte de la progression du parc des piscines publiques depuis le début du XX^{ème} siècle : la France est passée de 0,03 bassin pour 10 000 habitants entre 1901 et 1945 à 0,96 entre 2005 et 2012, à l'exclusion des piscines privées à usage collectif et familial en pleine expansion. En démultipliant son offre de bassins (très majoritairement publics), de 113

avant la seconde Guerre Mondiale à 6412 en 2017²⁶⁸, la France a favorisé l'organisation, au moins structurelle, d'un enseignement de la natation pour tous les enfants scolarisés en répondant à une priorité nationale à vocation égalitaire permettant aux citoyens français de « nager en sécurité »²⁶⁹. La rupture la plus marquée apparaît lors de la décennie 1965-1974 au cours de laquelle le taux de mortalité passe à 3,8, alors qu'il plafonnait à 5,6 lors de la décennie précédente. Cette baisse manifeste correspond dans le même temps à la multiplication par quatre du nombre de bassins opérationnels sur le territoire national par l'opération des « 1000 piscines ». Conséquemment, le nombre de maîtres-nageurs n'a cessé de croître en même temps que les équipements se développent à travers le pays. D'une poignée au début du XX^{ème} siècle, ils sont aujourd'hui presque 18 000 en activité, soit de manière permanente ou saisonnière²⁷⁰. Une observation plus affinée montre que sur les 1266,1 accidents qui surviennent en moyenne chaque été en France, seuls 61,4 se produisent dans des piscines publiques ou privées d'accès payant, donc aménagées et surveillées. La noyade accidentelle avec 971 décès en 2012, principale cause des AcVC avant la seconde Guerre Mondiale, abandonne ainsi la tête de ce classement toutes classes d'âge confondues, derrière les « chutes » (9600), les « autres accidents non précisés » (4778), les « suffocations » (2490), les « intoxications » (2040), mais reste malgré tout le principal facteur causal de mortalité chez les jeunes de moins de 24 ans en France métropolitaine²⁷¹.

Si les progrès réalisés en matière de lutte contre la noyade sont incontestables, les données (scientifiques) collectées qui en attestent sont présentées et interprétées par les professionnels du secteur, dont se font l'écho les médias sous une forme alarmiste et pessimiste, de telle sorte qu'elles ne concordent pas toujours à la réalité objective des faits. Ce procédé permet d'une part, que les accidents de noyade puissent conserver un rang élevé dans la liste des problèmes publics à traiter prioritairement, et d'autre part, que la fiction qui sous-entend que ne pas savoir nager est forcément la cause de l'accident soit entretenue dans les croyances populaires. Il convient aux maîtres-nageurs dont les conditions d'existence du métier sont suspendues à ces deux impératifs.

²⁶⁸ Cour des comptes. 2018. *Les piscines et centres aquatiques publics : un modèle obsolète. Rapport public annuel*. Paris, France, p. 498.

²⁶⁹ Aspects pédagogiques de la circulaire n° 2017-127 du 22 août 2017 relative à l'enseignement de la natation pour le premier et second degré.

²⁷⁰ 17 992 cartes professionnelles attribuant le titre de MNS délivrées en mars 2021. Sources : portail de déclaration des éducateurs sportifs, Ministère des Sports.

²⁷¹ Lasbeur, Linda, et Bertrand Thélot. 2017. « Mortalité par accident de la vie courante en France métropolitaine, 2000-2012 ». *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, n°1, p. 6.

2.2.4 D'un système de croyances à l'élaboration d'une idéologie professionnelle

Le fait de « savoir nager » représente le facteur consubstantiel des risques de noyade. Cette croyance qui fait penser que la maîtrise de compétences natatoires protectrices peut suffire à réduire les accidents a largement pénétré le corps social depuis la fin du XIX^{ème} siècle. Elle est typique de « l'organisation culturelle » de ce problème public échu à l'État vers le début du XX^{ème} siècle. Cette perspective univoque façonne la réponse modale des pouvoirs publics contraints par une « obligation politique » à lutter contre ce problème. Elle les conduit à accepter l'enseignement de la natation et la surveillance constante des baignades comme la meilleure des solutions pour résoudre ce problème social. Or, si Ruth A. Brenner et *al.* (2009) confirme l'association protectrice (« protective effect ») entre des cours de natation et les risques de noyade chez des enfants âgés de moins de 4 ans (réduction de 88% de rencontrer l'accident), il ne trouve pas de résultat statistiquement significatif chez les individus plus âgés²⁷². En effet, la réédification de l'exploration statistique des noyades à l'aune du modèle théorique conçu par « l'International Life Saving Federation » (ILS)²⁷³ se révèle très utile pour revisiter le champ des connaissances relatif à la survenue de ces accidents (Tableau 1).

Tableau 1 - Les circonstances de la noyade selon les facteurs causaux de l'ILS entre le 01/06 et le 31/09 (France 2002-2018)

	Facteur n°1 : « Méconnaissance de soi et/ou mauvaise appréciation des dangers de la baignade »	Facteur n°2 : « Manque d'informations et absence de restrictions concernant une baignade »	Facteur n°3 : « Absence de surveillance »	Facteur n°4 : « Incapacité à faire face une fois mis en difficulté »	Non déterminée	TOTAL
Circons- tances de la noyade	50,7% (677)	3,4% (45,5)	10,6% (142)	36,8% (492)	1% (13,4)	100% (1369,9)

Sources : enquêtes « noyades » 2002, 2003, 2004, 2006, 2009, 2012 de l'InVS et 2015, 2018 de SPF.

Le tableau 1 révèle que la « méconnaissance de soi et/ou une mauvaise appréciation des dangers de la baignade » (facteur n°1) représente en proportion 50,7% des causes de noyade devant « l'incapacité à faire face une fois mis en difficulté » (facteur n°4 : 36,8%). Le facteur n°1 semble se distinguer en tant que causalité principale de l'accidentalité de la noyade devant

²⁷² Brenner, Ruth A., Gitanjali Saluja Taneja, Denise L. Haynie, Ann C. Trumble, Cong Qian, Ron M. Klinger, et Mark A. Klebanoff. 2009. « Association between Swimming Lessons and Drowning in Childhood : A Case-Control Study ». *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, vol. 3, n°163, p. 206, 209.

²⁷³ L'International Life Saving Federation (ILS) a identifié « quatre facteurs causaux » qui conduisent à la noyade, in ILS. 2011. « Drowning Prevention Strategies », p. 15.

l'incompétence aquatique. Le « défaut de surveillance » (facteur n°3 : 10,6%) arrive en troisième position assez loin derrière les facteurs n°1 et n°4. Ce classement interroge donc aussi bien les préconisations programmées par le discours scientifique pour lutter contre cet accident que le contenu de la communication des pouvoirs publics diffusé à travers les arènes publiques et amplifié par les maîtres-nageurs dans leurs campagnes préventives²⁷⁴. Ce prescrit qui consiste à acquérir un « savoir nager sécuritaire » le plus tôt possible minimise le facteur n°1, habitue la population à une conception unique de la prévention des risques de noyade²⁷⁵ et occulte d'autres réalités à propos de la gestion de la sécurité des baignades. Or, le fait que « savoir nager » représente autant un effet protecteur indéniable qu'un mirage illusoire, un « comportement potentiellement transitoire »²⁷⁶, induit que des individus se noient autant parce qu'ils ne savent pas nager que parce qu'ils savent nager.

Mais au-delà du décalage entre les croyances, sources de prescriptions, et certaines réalités évincées, les questions liées aux risques de noyade et à leur prévention sont au cœur d'une société qui, au cours du XX^{ème} siècle, défie le risque zéro en faisant de la sécurité publique un enjeu politique. En s'emparant du monopole de la prévention des noyades, l'État se trouve pressé par les médias et la population afin d'obtenir des résultats efficaces en matière de lutte contre ces accidents. « Le fait qu'il s'agit de fonctions d'intérêt public et "universel" en ce qu'elles concernent potentiellement l'ensemble de la population »²⁷⁷ invite les pouvoirs publics à organiser les baignades et à engager des travailleurs présentant des garanties suffisantes pour répondre à ce projet à la fois sécuritaire et éducatif. Du côté des maîtres-nageurs, l'institutionnalisation d'une politique publique de lutte contre les noyades correspond à leur « communauté d'intérêt »²⁷⁸. Encore faut-il que ces professionnels se réunissent en groupe pour, et avant même de défendre leur utilité sociale, s'entendent sur une trame partagée de leur conception du métier. Il reste donc à saisir comment les maîtres-nageurs s'emparent de l'interprétation scientifique et politique du fait de noyade pour produire « un récit de mise en cohérence en vue d'aboutir à une croyance de groupe, à une cohésion professionnelle autour

²⁷⁴ « Quel que soit l'âge, il n'est jamais trop tard pour apprendre à nager », in Santé Publique France. 2020. *Surveillance épidémiologique des noyades. Résultats de l'enquête noyades 2018*, p. 28.

²⁷⁵ « Faire en sorte que tous les enfants apprennent à nager en sécurité », in Note de service du 28 février 2022 relative à l'enseignement de la natation scolaire.

²⁷⁶ Langendorfer, Stephen. 2011. « Considering Drowning, Drowning Prevention, and Learning to Swim ». *International Journal of Aquatic Research and Education*, vol. 5, n°3, p. 237, 238.

²⁷⁷ Audier, Florence, et Maya Bacache-Beauvallet. 2007. « Emploi dans la fonction publique et fonctions "d'intérêt public" ». *Revue de l'OFCE*, vol. 4, n°103, p. 341.

²⁷⁸ Weber, Max. 1995. *Économie et société, tome 2 : L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie*. Paris : Pocket, p. 55.

d'une mission et de valeurs obtenant l'assentiment de la société entière »²⁷⁹, soit une idéologie professionnelle qu'il s'agit d'imposer devant les pouvoirs publics à l'aune de la présence de concurrents et de la pression à l'enrôlement.

²⁷⁹ Vezinat, Nadège. 2016. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 67.

Chapitre 2 - « Nager-sauver », une doctrine à l'origine de la profession

« La professionnalisation est une catégorie politique ou administrative, introduite dans le champ des politiques publiques (Guitton, 2000). Dans ce cadre, elle est définie par l'objectif de développement de nouvelles activités, qui démontreraient leur utilité, s'affirmeraient comme indispensables, deviendraient solvables, et finalement se transformeraient en emplois. Cette visée normative suppose de rassembler un ensemble de tâches et de leur attribuer un nom de métier, de faire émerger une demande et au-delà un marché de services ou de produits. Le processus de professionnalisation est alors orienté vers le développement de l'emploi, et il est promu par les pouvoirs publics qui cherchent à identifier ce que l'on nomme dans le langage administratif des gisements d'emplois »²⁸⁰.

Depuis la fin du XVIII^{ème} siècle, plus encore depuis la sortie du premier conflit mondial, les questions de sécurité collective se posent en faisant naître le problème de la protection des citoyens dont il convient de faire baisser les risques de manière organisée et efficace, notamment en milieu aquatique. Les connaissances améliorées des mécanismes circonstanciels de la noyade conduit la société à concrétiser l'idée que des stratégies peuvent se concevoir pour faire face à ces événements discrets. Leur appréhension dans une perspective systémique s'inscrit dans des logiques de prévention et de précaution, la première visant « à limiter les risques encore hypothétiques, ou potentiels, tandis que la [seconde] s'attache à contrôler les risques avérés [dans la mesure où ils sont] probabilisables et leur impact peut être évalué »²⁸¹. A la fois compréhensive et interventionniste, la « fabrique des risques » (de noyade) anticipe le contrôle de ce problème par les pouvoirs publics et, en tout cas c'est l'hypothèse que nous fondons, favorisent l'avènement d'un corps de travailleurs spécialisés dont la charge consiste à prévenir ce type d'accidents en milieu aquatique.

Leur émergence ne forme cependant pas un phénomène spontané au prétexte que la société française « aime certains risques, [de noyade en l'occurrence], plus que d'autres, ce qui se traduit par l'attribution de ressources et le lancement de programmes de prévention plus ou moins volontaristes »²⁸². Reposant « sur un net clivage entre société civile et autorités

²⁸⁰ Demazière, Didier. 2009. « Postface. Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, vol. 4, n°108, p. 85.

²⁸¹ Extrait du rapport présenté au Premier ministre le 15 octobre 1999 par Philippe Kourilsky et Geneviève Viney, in Trémoureux, Carl. 2008. « Sécurité, précaution et prospective ». *Raisons politiques*, vol. 4, n°32, p. 112, 113.

²⁸² Soulé, Bastien. 2017. « La fabrique sociale des risques liés aux pratiques récréatives et sportives de montagne ». *Sciences de la société*, n°101, p. 76.

publiques »²⁸³, la fabrication des risques (de noyades) n'accorde pas le droit à une catégorie de travailleurs de se déclarer d'elle-même « experte » d'un problème social. Cette reconnaissance dépend en effet de la capacité de ce groupe à prouver que ses compétences uniques sont les plus efficaces à combattre le problème. Se pose alors la question de savoir comment les maîtres-nageurs agissent sur la souveraineté de l'État, récent organisateur de la lutte contre les noyades, pour que celui-ci leur donne « mandat » du fait de leur compétence reconnue à prévenir ce risque. Car, assurément « de nombreux métiers ne peuvent s'exercer sans un savoir coupable, [signifiant ici des connaissances professionnelles inavouables et/ou inédites qui lient le professionnel à son client ou l'État, méritant ainsi] le large mandat dont il est investi »²⁸⁴. « L'analyse d'un groupe professionnel dans un contexte en mutation présente l'intérêt de dévoiler les implications concrètes d'une décision politique sur les activités de travail et sur la redéfinition des relations au sein d'une organisation »²⁸⁵. Saisir donc l'évolution du rapport de la société française aux risques de noyade conjointement à l'activité de ces « entrepreneurs de problèmes »²⁸⁶ que sont devenus les maîtres-nageurs en 1927 permet d'élucider comment ce groupe émergent de travailleurs prend parti pour une doctrine de la prévention des noyades conforme à sa raison d'être et appropriée à sa pérennisation au sein du « système des professions ».

1. La doctrine du « nager-sauver »

Au début du XX^{ème} siècle, l'essor des baignades et des premières piscines et le développement de la natation sportive autant qu'utilitaire dans une société française davantage sensibilisée aux risques qui la menacent contribuent au renouvellement d'un secteur d'activités partagé entre la gestion privée des établissements de bain et l'administration publique des piscines et des plages du littoral. Des travailleurs, par une expertise plus ou moins inédite et avérée, se chargent contractuellement, et très majoritairement en situation de travail saisonnier, de contrôler les conduites inappropriées et d'intervenir lors d'évènements accidentels (mariniers-surveillants) quand d'autres diffusent la natation dans la diversité de ses pratiques selon une démarche le plus souvent à orientation commerciale (maîtres-nageurs ou guides-

²⁸³ Gilbert, Claude. 2003. « La fabrique ..., *op. cit.*, p. 65.

²⁸⁴ Hughes, Everett C. 1996. *Le regard...*, *op. cit.*, p. 100, 101.

²⁸⁵ Dumoulin, Céline. 2010. « Puissance et déclin des techniciens à France Télécom », in Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. *L'injonction ..., op. cit.*, p. 29.

²⁸⁶ Neveu, Érik. 2015. *Sociologie politique des problèmes publics*. Armand Colin, p. 41.

baigneurs). La professionnalisation manifeste autour des activités d'enseignement de la natation, un peu moins pour ce qui s'agit du sauvetage aquatique, est très tôt renforcée par les enjeux utilitaires qu'elle induit et qui « ont très vite donné à cette pratique une légitimité provoquant son intégration institutionnelle : l'apprentissage de la natation est devenu en effet obligatoire en France, à l'armée comme à l'école, par un décret du 24 juin 1879 »²⁸⁷. Ces travailleurs se distinguent malgré tout sur les scènes du travail par un dénominateur commun : la détention d'une expertise suffisamment rare à l'époque, celle de savoir (peu ou prou) nager, ce qui leur permet d'enlever les victimes aux risques de noyade et/ou d'enseigner les bases d'une natation au moins utilitaire. Mais qu'ils soient sauveteurs ou maîtres-nageurs, ces travailleurs, pour la plupart occasionnels quand d'autres, plus rares, l'exercent de manière permanente, salariés ou indépendants, et ne s'étant pas encore constitué en tant que groupe distinct, n'ont pas encore construit les traits d'une professionnalité pouvant les rassembler autour d'une définition commune de leur métier et d'un discours sur eux-mêmes les différenciant sur les scènes du travail. Aussi nous faut-il saisir comment de cette hétérogénéité des configurations professionnelles et de cette pluralité de « faire » le métier, les maîtres-nageurs se rassemblent d'abord autour d'une activité et d'un territoire professionnel et finissent ensuite par se constituer en tant que groupe professionnel à part entière sur la base d'une forte adhésion de la part de ses membres à une « doxa professionnelle »²⁸⁸ - que nous traduirons par le terme « idéologie », lequel renvoie aux sous-cultures des différents segments d'un groupe professionnel - se conformant à une double division du travail de maître-nageur : division verticale, d'une part, entre la tâche d'enseignement et celle de surveillance qui lui est subordonnée, et division horizontale, d'autre part, entre le travail de prévention et celui de l'intervention.

1.1 La « mise en culture » d'une activité et d'un territoire professionnels

Contemporains de la naissance du mouvement sportif et des premières politiques sportives territoriales, les maîtres-nageurs du début du XX^{ème} siècle, à la fois anciens sportifs des clubs fédéraux et éléments contributeurs de leur développement, entretiennent une relation complexe avec ces organisations. En effet, et comme l'avertit Frédéric Poulard (2012) dans son étude sur les conservateurs de musée, l'analyse d'un groupe professionnel ne peut « occulter

²⁸⁷ Pelayo, Patrick. 2010. « De l'art ..., *op. cit.*, p. 19.

²⁸⁸ Champy, Florent. 2012. *La sociologie ..., op. cit.*

(...) le rôle de l'État et des collectivités dans ce mouvement, ainsi que les enjeux culturels qui le sous-tendent »²⁸⁹. L'analyse de la professionnalisation des maîtres-nageurs ne peut effectivement s'envisager qu'en confrontant leurs enjeux professionnels à ceux, sociopolitiques, des auditoires, en particulier l'État, en matière d'actions publiques de lutte contre les noyades.

1.1.1 Le métier de maître-nageur stimulé par de nouvelles configurations

L'évolution progressive qui s'est fait jour au sein du métier de maître-nageur à partir de la fin du XIX^{ème} siècle ne peut se comprendre que si on la met en rapport avec des modifications structurelles et sociétales d'envergure. La première d'entre elles résulte, comme cela a été vu, de la « fabrication des risques » de noyade, « résultats d'arbitrage opérés par les autorités publiques [qui au cours du XX^{ème} siècle entrent dans un] processus de sélection et de hiérarchisation des risques [dont celui-ci] est fonction de la tension existante entre risques objectifs et risques subjectifs »²⁹⁰.

La seconde renvoie au développement des premières politiques publiques sportives. Jusqu'au lendemain de la première Guerre Mondiale, les établissements aquatiques constituent des équipements rares que seules quelques municipalités françaises peuvent s'offrir²⁹¹. Sans piscine ou presque, malgré les pressions hygiénistes et les sollicitations des clubs sportifs, l'idée que la permanence de la fonction de maître-nageur puisse l'emporter sur son caractère saisonnier demeure irréaliste. Si la Fédération Française de Natation et de Sauvetage (FFNS) déclare en 1923 que « les bassins créent les nageurs »²⁹², cette tautologie peut s'enrichir de la mention suivante : les piscines créent les maîtres-nageurs. Or, jusqu'au lendemain de la première Guerre Mondiale, ces travailleurs en sont réduits, à l'exception de Paris et quelques grands centres urbains, à exercer dans les bains flottants de rivière ouverts durant la saison

²⁸⁹ Poulard, Frédéric. 2012. « La "professionnalisation" des conservateurs de musée. Relations aux amateurs et mise en culture des territoires », in Bercot, Régine, Sophie Divay, et Charles Gadéa. *Les groupes...*, op. cit., p. 31.

²⁹⁰ Gilbert, Claude. 2003. « La fabrique ... », op. cit., p. 56.

²⁹¹ L'annuaire de la Fédération Française de Natation et de Sauvetage (FFNS) recense en 1921 7 piscines et 4 bassins sur la région de Paris, 5 piscines et 2 bassins dans celle du Nord et 10 piscines et 8 bassins dans celle de l'Alsace-Lorraine, réduisant l'essentiel des établissements aquatiques en France à ces trois pôles, soit une trentaine de piscines et une vingtaine de bassins pouvant accueillir des compétitions sur le territoire français, in Terret, Thierry. 1998. *L'institution et le nageur. Histoire de la fédération française de natation (1919-1939)*. Presses Universitaires de Lyon, p. 50, 51.

²⁹² Natation, n°43 du 3 février 1923, in Terret, Thierry. 1998. *L'institution ...*, op. cit., p. 51.

estivale. Le faible nombre de piscines en France, que ces travailleurs et les fédérations sportives dénoncent à grand renfort de comparaisons désobligeantes avec la situation des pays voisins²⁹³, s'explique par des résistances municipales au regard de l'engagement économique qu'implique la gestion d'une piscine et par les demandes en faveur de bains-douches d'une population urbaine dont les besoins reposent plus sur l'hygiène que la pratique sportive. Toutefois, l'avènement à partir des années 1930 des premières politiques sportives publiques est annonciateur de la construction de piscines publiques dans les grandes villes françaises et se traduit par la lente diminution des baignades sur le territoire français qui perdureront malgré tout jusqu'aux années 1960. L'implantation de ces structures, milieu fermé, standardisé et assaini, facilite aussi bien l'accueil que la sécurité des publics. Elles présentent l'avantage de pouvoir organiser, mieux, démocratiser une natation tant utilitaire que sportive par l'entremise des milieux scolaires, associatifs ou privés. Cette évolution, autant structurelle que culturelle, permet en outre aux travailleurs saisonniers que sont les maîtres-nageurs d'envisager de passer de l'intermittence à un engagement continu de leur activité. En effet, les communes, guidées autant par un « socialisme d'action »²⁹⁴ que par une question de prestige vis-à-vis de voisines concurrentes, se dotent progressivement à partir des années 1930 de ce type d'établissement²⁹⁵. Ces progrès sont le résultat de « la mise en œuvre progressive de programmes d'équipement sportif [qui] marque l'avènement d'une intervention directe des pouvoirs publics, en l'occurrence des municipalités, dans l'organisation des cadres de la pratique sportive. L'édification de grandes architectures sportives, à partir de ces années-là, traduit une évolution sensible de l'action municipale. Encore faut-il préciser que l'initiative privée et/ou associative devient inadaptée dès lors qu'il s'agit de gérer, de rénover ou de construire de grandes installations sportives »²⁹⁶. Ce qui sous-entend que les municipalités deviennent des employeurs potentiels de MNS, dit « municipaux », chargés d'animer des piscines conçues comme un outil au service des sports nautiques dont les visées sont autant éducatives (l'éducation physique), préventives (la natation utilitaire) qu'hygiéniques.

²⁹³ En 1922, la revue *Natation* de la FFNS du 8 octobre 1922 déclare que la France possède 22 piscines quand l'Allemagne en compte 1362 et l'Angleterre, 805, in Terret, Thierry. 1998. *L'institution ..., op. cit.*, p. 52.

²⁹⁴ Callède, Jean-Paul. 1990. « Notes d'architecture sportive : Le socialisme municipal des années Trente à Bègles ». *Annales du Midi*, vol. 102, n°192, p ; 630.

²⁹⁵ La France compte en 1935 « 169 installations nautiques [recensées dans] 118 villes », in Terret, Thierry. 1998. *L'institution ..., op. cit.*, p. 69.

²⁹⁶ Callède, Jean-Paul. 2007. « Réseaux d'équipements sportifs, innovation culturelle et fonctionnalité urbaine ». *Histoire, économie, société*, 26^{ème} année, n°2, p. 79.

Le troisième changement se rapporte à l'émergence des fédérations sportives de natation et de sauvetage, qui contribue à définir l'espace professionnel des maîtres-nageurs non sans difficultés et par conflits interposés. Fondée en 1921, la Fédération Française de Natation auquel est rajouté stratégiquement le « s » de sauvetage (FFNS), qui brigue le contrôle de la natation, du water-polo, du plongeon et du sauvetage, cherche à écarter la « Fédération Nationale de Sauvetage des sociétés de natation et de sauvetage » (FNS) de Raymond Pitet²⁹⁷ dont les agissements « non amateurs » ne répondent pas à la logique militante souhaitée par la FFNS. Quand ses dirigeants envisagent la normalisation des sports nautiques à travers leur caractère sportif qu'un accroissement conséquent des piscines aiderait à développer, la fédération de sauvetage ne l'entrevoit que dans sa dimension utilitariste, laquelle trouve sa raison d'être principalement en milieu naturel. Cette opposition idéologique conduit la FFNS à vouloir régner sans partage sur la natation et les lieux où elle s'exprime de plus en plus, dans les piscines. Les deux fédérations finissent une dizaine d'années plus tard, par définitivement s'entendre sur l'attribution des rôles et la répartition des compétences de chacun : à la FFN qui perd son « s » en 1938, la direction des activités de la natation et à la FNS, le pilotage du sauvetage. Ce partage des responsabilités n'est pas sans conséquence sur les maîtres-nageurs et leur besoin de construire une idéologie professionnelle. Partagés entre ces deux fédérations, ces travailleurs doivent composer entre l'affirmation de l'amateurisme sportif d'un côté et l'incontournable professionnalisation d'un groupe en train de s'agréger de l'autre. En effet, la surveillance des baignades et le développement des « écoles de natation » sont confiés à des maîtres-nageurs professionnels dont certains sont des champions encore en activité. Au lendemain de la Grande Guerre, en se convertissant maîtres-nageurs, entraîneurs ou encore directeurs de bains, ces sportifs, sous la pression de la FFNS, perdent leur statut d'amateur au motif que leur exercice professionnel est directement lié à la pratique de la natation. Cet état de fait les pousse, lorsqu'ils se regroupent en association en 1927, à la fois à se tenir à distance de ces deux fédérations mais à adhérer malgré tout à la FNS, plus souple vis-à-vis de l'injonction à l'amateurisme et nouvellement promue au statut « d'utilité publique »²⁹⁸. Les maîtres-nageurs, essentiellement parisiens à la naissance du mouvement, se rapprochent donc d'une

²⁹⁷ Cette association est issue de « l'Association Nationale des Sociétés de Natation et de Sauvetage » créée en 1899 par Raymond Pitet, professeur d'EP et sauveteur émérite. Elle se transforme en 1906 en « Fédération Nationale de Sauvetage des Sociétés de Natation et de Sauvetage » et devient très active sur la scène de la sécurité civile et du secours aquatique : création de brevet de maître-nageur marinier, ouverture sur tout le territoire de poste de secours nautique, enseignement et démonstration de la pratique du sauvetage. Honorée par les plus hautes autorités de l'État, cette organisation jouit au début du XX^{ème} siècle d'une reconnaissance et d'une influence considérable sur le plan national mais également international puisqu'elle est à l'initiative en 1910 de la création de la Fédération Internationale de sauvetage - FIS -).

²⁹⁸ Décret du 25 février 1927 ratifié par le Président de la République française Gaston Doumergue en personne.

fédération qui, si elle perd définitivement la lutte de pouvoir pour gouverner la natation, acquiert une vraie légitimité pour tout ce qui touche le sauvetage aquatique et les soins à donner aux noyés. Cependant, la prise de pouvoir institutionnel de la FFN(S), qui conduit à l'accélération de la promotion de la natation à travers le pays plus en tant qu'activité sportive qu'utilitaire, conduit les maîtres-nageurs à se partager entre la performance sportive encouragée par la FFN(S) et l'utilitarisme de la natation porté par la FNS. Si la seconde doctrine se rapproche de la raison d'être des maîtres-nageurs (« savoir nager pour se sauver et sauver les autres »), la première n'est pas dénuée d'intérêts marchands et rémunérateurs. Dans un pays qui commence à s'équiper de piscines, les perspectives d'un nouveau marché d'emplois, jusqu'à présent limité au travail saisonnier, voient donc le jour. Si le développement de la natation, pratique sportive aussi utile que récréative, reste à organiser sur le territoire national, les lois régissant son organisation, ainsi que celles relatives à la sécurité des pratiquants sont également à construire dans un pays où le problème des noyades est posé dans les ministères en charge de sa gestion.

1.1.2 Une « dominance professionnelle » sans qualification

Au début du XX^{ème} siècle, les maîtres-nageurs exercent leur métier sans diplôme, ni statut et sont considérés comme des travailleurs non qualifiés qui pourtant usent d'un certain savoir-faire :

« Vers 1900, la natation était à l'état de somnolence (...) Il y avait dans les établissements de bains des maîtres-nageurs qui enseignaient la natation, la brasse en trois temps, la coupe, etc. Il n'était pas question à cette époque des nages modernes et le brevet, ni l'autorisation, n'existaient »²⁹⁹.

Sans formation particulière, ces professionnels atypiques développent un savoir spécialisé et apportent leurs expériences de nageurs, de joueurs de water-polo ou de plongeurs de compétition dans les premières « écoles de natation » ouvertes à l'année³⁰⁰. Sans qu'ils ne soient organisés en association, ils fondent individuellement des sociétés de natation et conçoivent des méthodes d'apprentissage de la natation et de sauvetage aquatique suffisamment prolifiques et inventives pour qu'une rhétorique professionnelle, qui jusque-là a appartenu aux scientifiques,

²⁹⁹ Bulletin APNF n°43, juillet 1935, p. 4.

³⁰⁰ « Le maître-nageur Schuller est le premier à exercer dans une piscine d'hiver » à la piscine Château-Landon à Paris en 1884, in Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit., p. 150, 151.

puis aux militaires, domine le secteur (Encadré 4). Cette notion de « dominance professionnelle »³⁰¹, qui désigne la capacité d'une profession à se positionner sur un territoire et à tenir à distance les concurrents, justifie le positionnement des maîtres-nageurs sur le territoire du « nager-sauver ». Elle s'établit moins par leur statut (inexistant) que par leur capacité à instaurer de nouvelles techniques d'enseignement de la natation et du sauvetage, à formaliser des procédures de soins à donner et à définir le sens de leur action comme le champ de leurs compétences. Cependant, et comme le mentionnent Charles Gadéa et Mirella Giannini (2006), la « dominance professionnelle s'obtient à la fois par une autonomie professionnelle acquise au moyen de savoirs professionnels reconnus des auditoires, par le contrôle des travailleurs sur leur tâche et par l'accord de privilèges de la part des autorités »³⁰². Or, jusqu'à la fin des années 1920, les maîtres-nageurs constituent une profession sans représentation qui ne peut donc concourir pour un territoire très segmenté (plages du littoral, baignades, écoles de natation, piscines) dont l'État commence à peine à prendre la mesure à travers l'accidentologie de la noyade. Il semble que la dominance supposée des maîtres-nageurs s'explique plus par la vacance relative d'un espace que par un ascendant réel et objectif conquis à grand renfort d'expertises indiscutables. L'absence d'une idéologie professionnelle uniforme, d'une qualification professionnelle unique et discriminante, ainsi que le manque de reconnaissance sociale accordée aux maîtres-nageurs concourent à penser que si leur activité est bien réelle, son institutionnalisation n'est pas fondée même si les signaux annonciateurs d'une professionnalisation en marche se profilent à la fin des années 1920.



© Patrick Pelayo

Une baignade privée

³⁰¹ Freidson, Eliot. 2006. *Professional Dominance*. Routledge. New e. édition. New Brunswick, NJ, p. 127.

³⁰² Giannini, Mirella, et Charles Gadéa. 2006. *Eliot Freidson. Savoir, travail et société*, vol. 4, n°2. Paris : L'Harmattan, p. 30.

Encadré 4 - La domination des maîtres-nageurs sur le marché des méthodes d'apprentissage au début du XX^{ème} siècle

Pour gagner le respect, et plus probablement le rapport de force avec des professions concurrentes, plus médicales et militaires qu'enseignantes, les maîtres-nageurs entreprennent des réflexions et publient abondamment des méthodes d'apprentissage de la natation, certaines très rationnelles, d'autres plus farfelues. Les meilleurs représentants du groupe, ceux qui incarnent l'école de natation à la française, à l'image de Paul Blache, auteur d'un « Traité pratique de natation et de sauvetage », est à l'initiative d'une démarche pédagogique reposant dès 1913 sur le triptyque « flottaison, respiration, propulsion ». Il n'en oublie pas moins les méthodes de sauvetage et les soins à donner aux « asphyxiés par submersion »³⁰³. Ainsi, ces travailleurs se font aussi bien concepteurs pédagogiques imaginant les « manières de prendre des leçons de natation » (Léon Verdonck, 1896), qu'analystes de la tâche « nager » en étant capables de décrire finement les techniques de déplacement sur et sous l'eau en vogue à l'époque, comme « la brasse en grenouille, la brasse sur le dos, sur le côté, la nage à la batelière, debout, sur le ventre, en chien, pieds et poings liés, en marsouin », etc. (Antoine Poulailhon, 1911). Ils sont également inventeurs de méthodes d'enseignement à progression (« la théorie de la natation en 18 mouvements » de J. Antoine) ou de démarches plus originales (« apprendre à nager avec une assiette » de Louis Gauthier, 1926). Ils imaginent des engins de flottaison/sauvetage pour aider aux apprentissages de la nage (Charles Meïss, 1901)³⁰⁴. Ils développent des écoles et des clubs de natation et sont reconnus pour leurs compétences à former des champions et à perfectionner le style des nageurs (Pierre Neukomm, 1927). Ils se montrent innovants pour faire de la natation une éducation physique « utilitaire et salubre » en vulgarisant sa pratique afin d'échapper aux risques de noyade (V. Autord, Georges Hébert, 1913 ; ce dernier, chantre de l'EP, est plus un militaire qu'un maître-nageur). Ils conçoivent les meilleurs moyens pour secourir une personne en danger de se noyer, explorent les possibilités de l'immersion et de l'apnée pour devenir un bon sauveteur « par la méthode rationnelle de plongée et de ranimation du noyé [au moyen de la technique de] Schäfer » (Joseph de Lalyman, 1927 ; 1929). Étonnamment, d'autres professionnels (Gérard Meister et Charles Joly, 1912) émettent l'idée que la natation peut s'apprendre seul, en dehors de la présence d'un maître-nageur, notamment au moyen d'un travail préalable de répétitions des mouvements à sec sur le bord du bassin, ou en sécurité au petit bain et/ou en s'équipant d'une ceinture de flottaison. Lorsque la peur a disparu et que l'apprenti-nageur sait se tenir sur l'eau, alors ils estiment que la présence du maître-nageur est indispensable. Ils s'approprient également les techniques les plus récentes de ranimation artificielle développées par la médecine militaire et civile pour les mettre en pratique dans le champ du sauvetage et des secours aquatiques.

1.1.3 Les prémisses de la professionnalisation des maîtres-nageurs

Si « la professionnalisation ne suppose pas l'accès au statut de profession (opposée à occupation), avec les particularités et privilèges qui le caractérisent, mais simplement un

³⁰³ Jusqu'à la moitié du XX^{ème} siècle, d'un point de vue secouriste et médical, il est donné le nom « d'asphyxiés » aux victimes de noyade.

³⁰⁴ Dans son « Manuel de natation » (1901), Charles Meïss déclare « vulgariser la natation suite au naufrage de 'La Bourgogne' le 2 juillet 1898 (500 morts) ».

ensemble de dispositions et de stratégies visant à faire qu'un métier ou une activité nouvelle parvienne à la fois à la viabilité économique et à un niveau de reconnaissance institutionnelle et symbolique qui lui permet de prendre place dans la division du travail »³⁰⁵, alors les prémices de ce processus se concrétisent chez les maîtres-nageurs à partir de la fin des années 1920. D'abord, les maîtres-nageurs se caractérisent de plus en plus par des propriétés professionnelles d'ordres physiques et techniques que Georges Hébert (1913 ; 1943) décrit précisément dans son ouvrage sur « la leçon-type de natation »³⁰⁶. Pour le partisan de la « méthode naturelle »³⁰⁷, être maître-nageur consiste à disposer de qualités physiques et techniques complètes pour réussir un sauvetage aquatique difficile et prodiguer les premiers secours. Malgré l'absence de formation, encore moins d'obligation de diplôme pour exercer le métier, et pris en étau entre les deux grandes fédérations (FFNS et FNS), ces travailleurs développent de manière endogène des savoirs professionnels inédits qui participent à forger une première identité de groupe et confirment ce que fait ressortir Pierre-Michel Menger (2003) : « la dynamique de professionnalisation s'enclenche, habituellement, avec l'élévation du niveau de savoir et d'expertise, dans une situation de concurrence pour la reconnaissance d'une qualité et d'une technicité spécifiques du travail effectué, et pour le contrôle de niches de spécialité dans la division du travail »³⁰⁸. Ensuite, dans un marché du travail plutôt ouvert, ces travailleurs experts qui se distinguent par leur capacité à « nager » et « sauver » (dispositions physiques et techniques) pratiquent indirectement l'exclusion en distinguant en interne les « vrais des faux maîtres-nageurs ». Paul Blache, l'un des plus connus d'entre eux, dénonce les incompétences de ses collègues lorsqu'il s'agit d'enseigner les nages modernes, à l'exemple du crawl, et leur demande de « vraiment savoir nager ». Les critiques ne s'arrêtent pas là. Il est reproché aux anciens nageurs professionnels de ne pas être des techniciens éclairés et faire de piètres professeurs par « manque de convictions, de pratiques, d'idées et de connaissance de leurs élèves »³⁰⁹. Ce travail de fermeture interne, très tôt démarré par des maîtres-nageurs leaders dans leur domaine, confirme les travaux de Max Weber (1922) qui montrent que les groupes professionnels s'organisent par exclusion en vue de réserver aux seuls détenteurs du domaine de compétences une place au sein de la communauté³¹⁰. Enfin, en s'affairant à l'externe pour

³⁰⁵ Divay, Sophie. 2005. « La médiation sociale : une professionnalisation inachevée ». *Knowledge, Work & Society*, vol. 3, n°2, p. 101.

³⁰⁶ Hébert, Georges. 1943. *Leçon-type de natation*. 4^{ème} édition. Paris : Vuibert, p. 138-140.

³⁰⁷ Terret, Thierry. 2006. « Natation et méthode naturelle ». *Movement & Sport Sciences*, vol. 59, n°3, p. 86.

³⁰⁸ Menger, Pierre-Michel. 2003. « Introduction », in Menger, Michel. *Les professions...*, op. cit., p. 15.

³⁰⁹ Critiques émises par Alfred Sauvenière, auteur d'un « Manuel de natation » (1909). Il y évoque le cas des maîtres-nageurs, « gagnant de courses professionnelles » mais qui ne possèdent pas forcément « les choses essentielles pour avoir du succès dans l'enseignement ».

³¹⁰ Weber, Max. 1971. *Économie et société*, 1. Publication originale en 1922. Paris : Plon.

s'affirmer en qualité de spécialistes de la natation et du sauvetage et se différencier en interne vis-à-vis de concurrents à l'expertise qu'ils estiment douteuse (bateliers, marinières ou plagistes), les maîtres-nageurs commencent à dessiner les contours d'un territoire professionnel dont ils dénoncent auprès des pouvoirs publics l'inorganisation par la diversité des voies de recrutement, la variété de diplômes (sans valeur), la différenciation réglementaire des lieux de travail (quand elle existe) et l'absence de contrôle de l'activité de pseudo maîtres-nageurs (incompétents). Cette configuration, qui repose sur des décennies d'inorganisation collective et voit paradoxalement les grandes fédérations (FFNS et FNS), s'appuyer sur les maîtres-nageurs pour occuper un territoire qu'elles leur disputent, peut être qualifiée de marché du « précaire » dans le sens où elle place ces travailleurs dans une situation socioprofessionnelle minée par le libéralisme d'un marché dont les leaders d'un groupe naissant dénoncent les pratiques :

« Voici comment les propriétaires de bains recrutaient ces maîtres-nageurs. Ils étaient eux-mêmes de bons nageurs et connaisseurs et lorsqu'ils remarquaient un jeune client assidu qui était dans l'eau comme chez lui, ils lui offraient l'emploi de maître-nageur ou de garçon de cabine ; et si cela lui plaisait, il passait une épreuve qui vous paraîtra drôle à présent, mais relativement dure (...) Dans le cas où le postulant était présenté par un maître-nageur de l'établissement, il était exempt d'épreuve, ce dernier répondait de lui. Dans les piscines privées, on y entraînait par connaissance, souvent les maîtres-nageurs provenaient des bains de Seine. Dans les piscines municipales, les premiers maîtres-nageurs venaient également des bains de Seine ou des piscines privées. Ils embauchaient eux-mêmes d'autres maîtres-nageurs de connaissance sans leur faire passer d'examen. Par la suite, le recrutement des maîtres-nageurs des piscines municipales se fit dans un des services de la ville. Plus tard, en 1912, un examen plus sérieux fut demandé et tous les services ouvriers purent y prendre part. A l'heure actuelle, les concours-examens sont très rigoureux et demandent une très grande capacité physique (...) Mais jusqu'en 1923, il n'y avait aucun examen obligatoire pour les maîtres-nageurs de baignades, et, même à l'heure actuelle, les piscines privées sont dispensées d'employer du personnel breveté. Le 17 avril 1923, les services de la Navigation proposèrent à M. le Préfet de Police, un programme d'examen pour l'obtention de l'autorisation de maître-nageur-marinière-surveillant et c'est à partir de cette date que les brevets furent créés par les Fédérations et officialisés par le Service de la Navigation. Mais à ce jour, ils ne sont valables que pour le département de la Seine. Un projet de loi a bien été soumis à plusieurs parlementaires et nous attendons les résultats. Ce projet de loi demande l'extension du brevet de maître-nageur à tout le territoire. Il faut reconnaître que la plupart des propriétaires et gérants d'établissement de bains des autres départements ont reconnu la nécessité de n'employer que des professeurs brevetés. C'est donc qu'ils reconnaissent que les brevets passés dans le département de la Seine ont une certaine valeur »³¹¹.

A travers cette description, les maîtres-nageurs, dont certains commencent à se fédérer en groupe³¹² aux dépens des deux grandes fédérations, particulièrement la FNS qui constate la migration de ses « nageurs-professeurs » professionnels vers un groupement professionnel à

³¹¹ Bulletin APNF n° 43, 1935, p. 4, 5.

³¹² L'Association des Professeurs de Natation de France (APNF) créée en 1927 commence à fédérer autour d'elle les professionnels de la natation et compte 295 membres actifs dans ses rangs en 1935.

vocation mutualiste, montrent leur volonté de mettre de l'ordre sur un territoire qu'il s'agit de « protéger de la compétition face aux outsiders »³¹³.

1.1.4 Diplômes et réglementation : une première régulation par le bas

Les propriétaires-exploitants d'établissements de bain, notamment privés, ne sont pas très regardants quant à la qualification des travailleurs qu'ils embauchent, et ce d'autant plus qu'ils ne sont soumis à aucune obligation légale concernant la sécurisation de leur équipement à l'exception de mesures locales quand elles se rencontrent³¹⁴. Il existe pourtant bien des brevets qui permettent d'officier en tant que maître-nageur. Un premier diplôme, celui de « maître-nageur-sauveteur-marinier », voit le jour en 1906 par les Prud'hommes de la navigation. Leurs détenteurs « savent plonger, nager sous l'eau, repêcher des noyés et les ramener à la vie »³¹⁵. En l'absence de réglementations étatiques et en course pour l'obtention d'un monopole (légal) de l'encadrement de la natation, la FFN(S) crée à son tour en 1923 à la demande de la Ville de Paris un brevet à deux degrés : le premier correspond au « brevet de surveillant de bassin » et vérifie les compétences de sauveteur du postulant ; le second, « brevet de maître-nageur », éprouve la capacité des candidats à enseigner les activités de la natation et de sauvetage. En retard, l'APNF délivre en 1930 un « brevet supérieur », diplôme plus complet et plus difficile d'accès au regard du prérequis demandé (« carte de priorité de sauveteur »), du nombre d'épreuves systématiquement éliminatoires et des exigences physiques et techniques qu'elles réclament. Cette sévérité s'explique à la fois par la prétention du groupe à se prévaloir du titre de « professeur de natation » et sa volonté à faire oublier les diplômes concurrents pour mieux faire reconnaître le sien, et ainsi « clôturer par le bas, c'est-à-dire par le groupe professionnel lui-même, le marché du travail »³¹⁶.

« Dès 1930, l'APNF exigea pour l'admission à la Société l'extrait de casier judiciaire (...) Ceci pour évincer quelques éléments douteux qui s'étaient infiltrés parmi ses membres. Le résultat fut que ces éléments s'éliminèrent d'eux-mêmes et ce fut une grande force morale pour l'APNF. Les demandes de personnel affluèrent à un tel point qu'il fallut songer à développer l'instruction des élèves-stagiaires. Grâce au concours de M. Chippeaux, notre Vice-Président d'honneur, propriétaire de la piscine Château-Landon, qui mit son établissement gracieusement à notre

³¹³ « To be protected from the competition of "outsiders" », in Sarfatti Larson, Magali. 1977. *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Apparent First edition. Berkeley : University of California Press, p. 20.

³¹⁴ A partir de 1923, un seul département français, celui de la Seine, reconnaît les diplômes fédéraux et celui des Prud'hommes de la Navigation, in Bulletin APNF n° 43, 1935, p. 5.

³¹⁵ Bulletin APNF n° 19, 1933, p. 9.

³¹⁶ Vezinat, Nadège. 2016. *Sociologie ...*, op.cit., p. 25.

disposition, nous pûmes entreprendre cette instruction qui s'intensifia de jour en jour. Aujourd'hui, c'est une véritable école de professeur de natation qui fonctionne »³¹⁷.

La pluralité des diplômes et la diversité des emplois (activité permanente ou saisonnière, sous le statut de salariés ou de travailleurs indépendants, pour des services non marchands - piscines et baignades publiques - ou pour le secteur privé marchand - piscines et baignades privées, milieu associatif -) conduit à une impasse pour catégoriser le métier dont les désignations sont variables, à l'image de Pol Populus, Secrétaire Général de l'APNF qui dans la préface du recueil « Nager-Sauver » (1935), adresse l'ouvrage indistinctement aux « professeurs de natation, moniteurs, élèves professeurs, surveillants de bassin et maîtres-nageurs-mariniers-surveillants »³¹⁸. Cette diversité des titres professionnels s'accompagne d'une subdivision des lieux dans lesquels se pratiquent ces métiers qui se différencient les uns des autres par les prescriptions dont ils font l'objet. En vue de réguler ce désordre, le département de la Seine se trouve à l'initiative d'une réglementation des baignades qui distingue les établissements de bain, les baignades publiques, les baignades des sociétés et écoles de natation, les baignades privées et les baignades dites en pleine eau. Chacun de ces endroits se différencie par l'aménagement sécuritaire dont il bénéficie, par le matériel de secours dont ils sont dotés, par les types de publics accueillis et par l'obligation de surveillance par du personnel qualifié par l'APNF et/ou les prud'hommes de la navigation :

« Nul ne pourra être employé comme maître-nageur ou marinier surveillant dans un établissement de bains froids ou une baignade sans être muni d'une autorisation de l'Inspecteur en Chef de la navigation. Cette autorisation ne sera délivrée que sur la présentation d'un diplôme ou d'un brevet d'une des fédérations des Sociétés de sauvetage et de natation de l'APNF ou d'un certificat de capacité signé de deux des prud'hommes de la navigation pris parmi ceux spécialement désignés à cet effet. Chaque année, au cours de la visite prévue, on s'assurera que les surveillants, maîtres-nageurs et mariniers surveillants déjà munis d'une autorisation, ont conservé les aptitudes physiques nécessaires à l'exercice de leur emploi »³¹⁹.

Cette organisation qui date de 1935 montre que non seulement le diplôme de l'APNF dépasse progressivement ses concurrents fédéraux mais qu'en plus le groupe de maîtres-nageurs nouvellement créé, très rapidement, impose au marché des baignades de fonctionner selon la dynamique du « winner takes all »³²⁰. Ce qui sous-entend que ces travailleurs s'organisent, au moins sur un département français, pour d'un côté dominer un marché sur la base d'une certification unique, à posséder et renouveler régulièrement, et défendre de l'autre, la

³¹⁷ Bulletin APNF n° 43, 1935, p. 6.

³¹⁸ Populus, Pol. 1935. « Préface », in « Nager-Sauver », recueil édité par l'APNF, p. 7.

³¹⁹ Extrait du règlement des baignades dans le département de la Seine, 1935.

³²⁰ Menger, Pierre-Michel. 2009. *Le Travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*. Paris : Le Seuil.

perspective d'un monopole professionnel légal par le biais d'une obligation de diplôme pour exercer. La modification apportée par le Service de la Navigation à l'examen de « maîtres-nageurs mariniers surveillants » en 1934, sur proposition de l'APNF, atteste de la place grandissante que prend cette communauté au sein de ce territoire. Comme le montre Carine Ollivier (2016) pour les architectes d'intérieur, les maîtres-nageurs regroupés autour de l'APNF à partir du milieu des années 1930 forment donc « ce que nous proposons d'appeler un groupe en soi - par analogie à ce que Karl Marx désignait comme une « classe en soi » (Marx, 1984) - , identifié sur la base d'une dénomination commune, d'une communauté de pratiques, d'un positionnement partagé dans une concurrence interindividuelle, loin des préoccupations de constitution d'une profession identifiée »³²¹.

1.1.5 Les nouvelles raisons de l'emploi de maîtres-nageurs

La diffusion de la natation sportive associée à un « impératif (...) de démocratisation de la culture sportive [annonçant] l'impact déterminant des politiques sportives municipales »³²² au lendemain du premier conflit mondial ne peuvent suffire à expliquer l'avènement de la professionnalisation des maîtres-nageurs. Une première piste nous mène vers les métiers abandonnés sur la route de leur professionnalisation. En effet, « il est assez étrange de voir combien l'intérêt porté à la naissance des métiers, aux activités en émergence, est fort, à côté de l'absence presque totale de travaux sur leur mort »³²³. Or, le début du XX^{ème} siècle marque la fin de la contribution des bateliers, des mariniers et autres éclusiers au sauvetage des victimes de noyade. Leur bonne volonté et leur équipement (bachots, bouées, etc.) ne suffisent plus à compenser leurs limites techniques et physique pour intervenir dans et sous l'eau afin d'en extraire les noyés, puis leur administrer le plus rapidement possible les premiers soins que la recherche médicale a très sérieusement fait progresser au lendemain de la guerre de 1914-1918. L'exclusion très progressive et sans rudesse de ce segment nous amène à la seconde piste. Paradoxalement, si le groupe naissant souhaite prendre la dénomination de « professeur de natation », les épreuves constitutives des différents diplômes de maître-nageur reposent presque exclusivement sur les qualités physiques et les compétences techniques des candidats pour sortir une victime de l'eau et la ranimer aux moyens de méthodes de « respiration artificielle »

³²¹ Ollivier, Carine. 2016. « Niveaux de concurrence et ressort de la mobilisation. Relire les luttes de juridiction », in Demazière, Didier, et Morgan Jouvenet. 2016. *Andrew Abbott ...*, op. cit., p. 249.

³²² Callède, Jean-Paul. 2002. « Les politiques du sport en France ». *L'Année sociologique*, vol. 52, n°2, p. 442.

³²³ Gadéa, Charles et André Grelon. 2009. « Est-ce ainsi que les professions meurent ? », in Demazière, Didier, et Charles Gadéa. *Sociologie...*, op. cit., p. 118.

humaine (méthode de Schäfer) et mécanique (méthode du docteur Cot)³²⁴. Joseph De Lalyman (1929), militaire et sympathisant de l'APNF, insiste quant à lui pour que les maîtres-nageurs maîtrisent l'apnée afin de plonger en grande profondeur pour récupérer les malheureuses victimes dont le nombre de décès se compte chaque jour par vingtaine lors des périodes de fortes chaleurs estivales. Si les maîtres-nageurs prennent d'eux-mêmes cette orientation puisqu'ils sont à l'origine du programme des épreuves du diplôme interne au groupe (le « brevet supérieur ») ou interviennent dans les certifications délivrées par d'autres institutions, les prud'hommes de la navigation en particulier (« brevet de maître-nageur-sauveteur-marinier »), c'est parce qu'ils considèrent que les propriétaires-exploitants de piscines ou de baignades les engagent moins pour professer la natation que pour sécuriser les baignades dont ils ont la responsabilité.

« Ces propriétaires ou directeurs se préoccupent surtout, avant d'engager un maître de nage, de la façon dont les candidats pratiquent la plongée, s'immergent, se dirigent et se meuvent dans l'eau, plutôt que du style de leurs plongeurs et de leurs nages. C'est la raison pour laquelle vous rencontrez assez peu dans les maîtres-baigneurs des grands champions de courses, mais ce sont en général de bons sauveteurs, n'hésitant jamais à se jeter à l'eau pour suivre et chercher en-dessous les nageurs imprudents inexpérimentés ou indisposés qui ont bu une tasse, et chaque fois ils réussissent à ramener à temps leur rescapés »³²⁵.

En effet, dans cette période de l'entre-deux-guerres³²⁶, « l'émergence des risques collectifs comme problème public »³²⁷ transforme les préceptes anciens. La mise « en perspective d'une série de causalités néfastes potentiellement prévisibles et donc évitables moyennant certaines précautions »³²⁸ renverse le postulat dominant : la noyade ne s'apparente plus à la « faute » (d'un imprudent) mais à un « risque » (inacceptable), « pour la plupart évitable », qu'il convient de prévenir d'une part, par une organisation réfléchie qui désigne les propriétaires/exploitants de baignades/piscines responsables de la sécurité des publics accueillis dans leurs établissements dont les baignades ouvertes, insalubres et dangereuses, sont à remplacer par des établissements fermés plus aptes à appliquer des normes d'hygiène et de sécurité, et d'autre

³²⁴ L'APNF prend « les précieux avis d'éminents docteurs » (Girod, Barbedor, etc.) concernant les méthodes les plus efficaces de réanimation et les fait intervenir lors de sessions préparatoires à leur brevet ou au moment de conférence comme celle avec le Docteur Clot organisée en 1933, in Bulletin APNF n°16, 1933, p. 3.

³²⁵ De Lalyman, Joseph. 1929. *Les lois du Sauvetage. Le secret du plongeur. La méthode Schäfer*. Paris : Bernard Grasset.

³²⁶ Selon les estimations de l'APNF, environ 5000 personnes décèdent chaque année par noyades accidentelles en France entre les deux grands conflits mondiaux. « Selon la revue « nager-sauver » n°91, les cas de noyade ont été longtemps supérieurs au total des morts dues aux accidents de chemin de fer, d'avion et d'automobile réunis », in Attrée, Renée (psychologue scolaire et MNS). 1965. « La peur de l'eau ». FFMNS. Revue « Nager-Sauver » n°291, p. 323.

³²⁷ Gilbert, Claude, et Emmanuel Henry. 2012. « La définition ..., op. cit., p. 36.

³²⁸ Le Breton, David. 2017. *Sociologie ..., op. cit., p. 40.*

part, par l'emploi de professionnels dont la mission (publique) relève désormais plus de la sécurisation des baignades que de la promotion de la natation (sportive), l'essor du mouvement sportif (associatif) ou le développement des piscines. Ainsi, l'obligation de protéger les citoyens des risques de noyade, laquelle incorpore désormais la notion de responsabilité et le concept de sécurité (aquatique), est à l'origine d'une organisation de la prévention de ce type d'accidents dont la prise en charge ne peut être assurée que par des travailleurs spécialisés.

1.2 Une doctrine de la prévention des noyades, la confirmation d'une activité spécialisée

Dans l'entre-deux-guerres, les nouvelles connaissances scientifiques relatives aux mécanismes de noyade, les méthodes médicales de réanimation des asphyxiés (méthodes manuelles de ventilation)³²⁹ qui en résultent et les quelques recensions statistiques réalisées ont pour conséquence de reconsidérer les risques de noyade. Ces accidents ne peuvent désormais s'apparenter à un phénomène fortuit mais « peuvent être soumis au contrôle humain [au moyen] d'une politique publique [qui prend appui sur des connaissances irréfutables], supports de l'autorité (...) en ce qu'ils donnent à une politique l'apparence d'être validée en nature, ancrée dans un processus neutre, par une méthode qui garantit à la fois certitude et précision »³³⁰. Le choix d'une procédure correctrice plutôt qu'une autre par l'État est donc influencé philosophiquement, idéologiquement et politiquement par « une mythologie doctrinale »³³¹ qui elle-même résulte à la fois d'une interprétation scientifique des faits et d'une manipulation par l'opinion publique et les professionnels concernés des orientations à prendre, à leur tour amplifiées et relayées par les médias. Ce qui sous-entend qu'un groupe professionnel est capable d'agir sur l'adoption d'une politique publique autant que celle-ci impacte sa professionnalisation. La démarche ici retenue consiste donc à saisir comment, de l'analyse de l'accidentologie des noyades, est née une doctrine préventive et de découvrir les conséquences de son émergence sur la professionnalisation des maîtres-nageurs.

³²⁹ Edouard-Albert Sharpey-Schäfer attire l'attention en 1904 sur la nécessité de laisser libre les voies aériennes supérieures, propose de placer la victime à plat ventre et d'exercer la pression sur la base du thorax. Un décret du 23 janvier 1927 rend cette méthode obligatoire en France.

³³⁰ Gusfield, Joseph. 2009. *La culture...*, *op. cit.*, p. 30, 32, 33.

³³¹ Atias, Christian. 2009. « L'influence des doctrines dans l'élaboration du Code civil ». *Histoire de la justice*, vol. 1, n°19, p. 114.

1.2.1 L'émergence d'une doctrine pour régler le problème des noyades

Dans l'entre-deux-guerres, en prenant la mesure des risques de noyade, l'État s'impose comme le propriétaire, sinon exclusif, au moins principal du problème des noyades qu'il décide de prendre en charge en tant que mission régalienne. Il considère que l'accident est la conséquence d'une incompétence aquatique que d'autres facteurs explicatifs peuvent nuancer. Néanmoins, le recours au « savoir nager », en tant que principale variable explicative de la noyade, reste prégnant encore aujourd'hui, ce que démontre l'usage qu'en font les médias³³² et les médecins³³³. D'ailleurs, le premier projet de « mise en politique publique » de lutte contre les noyades au début des années 1930³³⁴ résulte bien d'un processus d'attribution de responsabilité causale : l'incapacité à maîtriser une compétence aquatique protectrice par un individu est aux yeux de l'État non seulement le facteur principal expliquant le fait de noyade mais désigne également le noyé (et son entourage) responsable de ce qui lui arrive. La diffusion de cette croyance à travers les arènes publiques agit sur les populations et leur commande de s'organiser par rapport à cette réalité. Toutefois, si les autorités identifient la noyade comme la conséquence d'une incapacité à savoir nager, le droit qui s'exerce, dès les années 1930, à l'encontre de cet accident, en recherchant des fautes dans l'absence ou le défaut de surveillance, tient la procédure sécuritaire comme un autre élément central de la cause de l'accident³³⁵. L'organisation de la sécurité et des secours fait donc également l'objet de toutes les attentions. Son dysfonctionnement est condamnable alors que les compétences et/ou les comportements des baigneurs ne peuvent être punissables. Dès lors, ce raisonnement défend l'idée que la baignade, même sécurisée, est dangereuse et que le baigneur, nonobstant son niveau de pratique plus ou moins protecteur, peut le mettre sous la menace d'un accident de noyade. Cette logique de l'explication causale a pour conséquence de faire porter la responsabilité des accidents de noyade autant sur l'insuffisance des baigneurs que sur le niveau de sécurisation du lieu de pratique. Autrement dit, la thèse du « non-nageur » pointe la noyade comme un acte accidentel

³³² La presse met régulièrement l'accent sur les attributs du baigneur dont les compétences aquatiques insuffisantes déterminent la responsabilité causale de la noyade : « Noyade au lac du Bourget : le jeune ne savait pas nager » (Dauphiné libéré » du 20 juillet 2020), ou encore, « Nouvelle noyade, le jeune homme ne savait pas nager » (Le Bien public du 24 juin 2019).

³³³ Si la scolarité obligatoire des élèves français prévoit l'apprentissage du « savoir nager » dès la maternelle, le Professeur Bertrand Chevallier dénonce que « plus d'un enfant sur quatre en fin de CE2 ne sait pas nager ». Il souligne également que « l'apprentissage de la natation dès cinq ans pourrait éviter plusieurs dizaines de morts estivales chaque année ». Revue « Pédiatrie pratique ». 2018.

³³⁴ Sous la conduite d'Hyppolite Ducos, Sous-Secrétaire à l'EP en 1933.

³³⁵ Les maîtres-nageurs l'apprennent à leurs dépens pour la première fois, lors d'un procès retentissant qui condamne en 1934 l'un des leurs, « le maître-nageur Provost qui loue l'école de natation à la ville de Péronne [suite à une mise en cause intentée par] madame veuve Rayez estimant que le décès de son mari était dû à un manque de surveillance », in Bulletin APNF n° 29, 1934, p. 11.

relevant de la responsabilité individuelle en même temps que le « défaut de surveillance » privilégie la responsabilité collective. L'agrégation de ces deux responsabilités, causale et politique, donne naissance dans les années 1930 à une doctrine préventive qui repose prioritairement sur le « savoir nager » (« Nager ») et la surveillance des lieux de baignade (« Sauver »).

Par commodité, nous emprunterons au titre de la revue professionnelle (« Nager-Sauver »)³³⁶, cette expression pour désigner à la fois le (nouveau) territoire professionnel des maîtres-nageurs et la doctrine préventive de lutte anti-noyade qui, en référence au concept de protection civile, repose sur quatre logiques d'action. La première d'entre elle consiste à faire dépendre toute décision sur l'évaluation, la détection et l'analyse des risques en vue d'améliorer la rapidité et l'efficacité des secours. Le précepte de « la prise de risque » représente le deuxième fondement. Issu du champ du sauvetage maritime et de l'acte citoyen, cette règle prévaut d'agir même en présence du péril lorsque la vie d'un individu est en danger, y compris lorsqu'il faut parfois décider de passer à l'action en méconnaissance de causes dans un environnement incertain. Ce principe explique la surexploitation de la prévention et du « principe de précaution » par les élus politiques et/ou les propriétaires-exploitants de baignades afin de ne pas faire courir de risques, ou le moins possible, aux populations comme aux sauveteurs. Il s'agit pour les gestionnaires des baignades, comme pour les maîtres-nageurs, de rechercher le meilleur rapport entre les plaisirs de l'eau et les dangers qu'elle représente afin de trouver le bon équilibre entre laisser les usagers profiter des joies de l'eau d'un côté et parfois limiter leurs évolutions en usant d'un droit des baignades astreignant. Ces deux acteurs doivent en effet remplir leur mission préventive et protectrice en jouant sur des équilibres instables, entre « précaution d'usage » afin de garantir la sécurité des baigneurs et « protection d'usage » à dessein d'échapper aux litiges éventuellement initiés par les victimes. La troisième règle réside dans le principe de « transparence ». La clarté et la vraisemblance des informations transmises par les maîtres-nageurs sur les dangers de la baignade, eux-mêmes éclairés par les autorités scientifiques, impactent les comportements de la population lors de leurs pratiques aquatiques. De ce principe, dépend le niveau d'adhésion et de confiance des populations face aux recommandations des professionnels de la sécurité aquatique.

³³⁶ « Nager-Sauver » est le nom que prend la revue de la FFMNS (ex-APNF) en 1952 à partir du 147^{ème} numéro faisant suite aux bulletins de l'APNF et de leur 24^{ème} année d'existence.

Enfin, le principe « d'harmonisation » guide les protocoles de prévention (surveillance de la baignade, éducation des baigneurs aux dangers de l'eau, enseignement d'un « savoir nager » sécuritaire) et d'intervention (secours d'urgence : opération de sauvetage et prise en charge des victimes de noyade) autant qu'il normalise le devoir d'efficacité des maîtres-nageurs, institutionnalise leur responsabilité (civile professionnelle) et donne une nouvelle impulsion à leur métier dont la raison d'être devient désormais publique.

1.2.2 Une conversion doctrinale bénéfique aux maîtres-nageurs

Jusqu'à l'entrée dans la seconde Guerre Mondiale, plusieurs types de travailleurs, provenant autant du mouvement des « sociétés humaines et des naufrages » que des fédérations sportives naissantes (FFN et FNS), issus aussi bien des corps des collectivités locales (service de la navigation, sapeurs-pompier) que d'origine privée, diplômés ou pas, se répartissent selon les circonstances locales les tâches de sécurisation de la baignade et de promotion de l'enseignement de la natation. C'est dans ce contexte fait de règles multiformes peu efficaces, tributaire des histoires locales, qu'une poignée de maîtres-nageurs parisiens, regroupés à partir de 1927 en association professionnelle (APNF), s'intéresse au potentiel professionnalisant de ce qui ne représente alors qu'une occupation saisonnière, au mieux, un « petit métier ». En dénonçant les accidents de noyade qu'ils jugent inacceptables, en réagissant à la « mise en débat » d'une politique publique qui est en train de se structurer en dehors d'eux alors qu'ils estiment détenir les méthodes de sa régulation, les actions et les écrits d'Albert Clément, Président, Pol Populus, Secrétaire, puis Gabriel Menut qui prend la tête du groupe en 1937, mettent en évidence que ces dirigeants ont conscience que la légitimité et le développement du métier sont associés au caractère létal des noyades que la conscience publique n'accepte plus, obligeant ainsi les autorités à réagir. L'idée d'apprendre à nager à tous les Français à laquelle vient se greffer l'organisation de la sécurisation des baignades, soutenue autant par les maîtres-nageurs que par tous les acteurs (les fédérations sportives et de sauvetage) qui ont besoin d'infrastructures pour se développer, pousse les pouvoirs publics à avancer le principe d'une politique structurelle dédiée à la construction de piscines, ce qui matérialiserait l'apprentissage obligatoire de la natation à l'école et de sa promotion par le développement du milieu associatif. Ce processus décidé par les pouvoirs publics contribue petit à petit à fabriquer un public (de masse) sensibilisé aux dangers de la baignade et éduqué à des compétences aquatiques leur faisant plus ou moins admettre qu'il est protégé des risques de la noyade. Se sentant ainsi à

l'abri de cette menace, les publics, encouragés par la diffusion de la natation et le développement des loisirs « nautiques », fréquentent les lieux de baignade toujours plus nombreux³³⁷ et font mécaniquement augmenter les accidents. La doctrine du « nager-sauver » se perpétue ainsi en créant les conditions mêmes des risques par l'augmentation du nombre de baigneurs qui appellent à son renforcement pour protéger la population exposée. Ce processus en circuit fermé, auto-entretenu, représente la condition même de la pérennité de la doctrine du « nager-sauver » et du marché qui y est adossé, faisant des maîtres-nageurs des travailleurs pouvant prétendre à cet espace professionnel, désormais géré par la puissance publique, en raison de leur capacité à assurer la sécurité d'un lieu de baignade d'un côté et à enseigner la natation de l'autre. Ce « fait professionnel »³³⁸ qui consiste à contrôler la chaîne qui va de la « prévention-éducation » (surveillance et « savoir nager ») à « l'intervention » (secours et sauvetage aquatique), et paradoxalement contribue à « fabriquer les noyés » tout en concevant les solutions pour éviter les accidents, représente à la fois la raison d'être du métier de maître-nageur et sa reconnaissance publique. Ce nouveau cadrage du problème de la noyade explique pourquoi les militants de l'APNF se posent devant l'État en qualité d'agents experts du « nager-sauver » et convoitent sa prise en charge à partir du début des années 1930. Cette double expertise leur permet d'envisager que des travailleurs occasionnels de la baignade estivale se métamorphosent en professionnels de l'action publique recrutés dans un emploi (public) permanent ayant pour objet la lutte contre les noyades. Cette perspective n'incarne encore qu'une éventualité pour des maîtres-nageurs qui se découvrent des concurrents et constatent amèrement que leur logique de professionnalisation se heurte à celles, régulatrices de l'État qui, à la veille de la seconde Guerre Mondiale, s'il a retenu les principes du « nager-sauver », ne peut concrétiser une politique publique dédiée dans un contexte politique et socioéconomique qui ne se prête guère à son application structurelle et de long terme.



La revue « Nager-Sauver » (© SNPMNS)

³³⁷ 1936 est l'année des premiers congés payés et les classes populaires découvrent les joies de la plage.

³³⁸ Vezinat, Nadège. 2016. *Sociologie ...*, op. cit., p. 13. L'auteure considère l'étude du fait professionnel comme la capacité à restituer le poids, à la fois des instances régulatrices du groupe professionnel, des professionnels représentés collectivement, des destinataires de l'activité (clients et / ou usagers) et des professionnels eux-mêmes dans leur pratique quotidienne.

1.2.3 Des raisons d'espérer

Le « nager-sauver », constitutif d'une « juridiction » dans le sens « abbottien » du terme³³⁹, est autant convoité par des maîtres-nageurs aspirant à la souveraineté professionnelle, que par les fédérations sportives et de sauvetage nautique, certains services de l'État et de « faux » maîtres-nageurs pour qui les baignades représentent de vieux intérêts commerciaux. Or, comme le décrit Léonie Hénaut (2011), « plus le lien [avec une tâche], est institutionnellement reconnu, plus la profession détient un monopole sur l'accomplissement de l'activité en question. Les professions font donc "système", au sens fort du terme : non seulement elles coexistent dans un champ d'activité, mais leurs développements professionnels respectifs sont liés logiquement, par des liens de cause à effet »³⁴⁰. La professionnalisation d'un groupe passe donc par son adresse à convaincre continuellement les pouvoirs publics de la justesse de leurs compétences et de l'utilité de leurs actions. Investie par des entrepreneurs de causes, dont la très active APNF, qui sont parvenus à faire de la noyade « un problème public, voire médiatique, imposant sa prise en charge par les acteurs institutionnels »³⁴¹, il s'agit maintenant pour les militants de ce jeune groupe de conquérir les segments d'un vaste territoire comme celui du « nager-sauver », soit laissés vacants par des groupes concurrents par un processus de « vacancy chain » (la « natation institutionnelle » encore délaissée par les instituteurs faute de savoirs spécialisés), soit en prenant le contrôle par la force sur un segment déjà détenu par un processus de « bump chain » (la « natation utilitaire » propriété de la FNS ou la mise à l'écart des « faux » maîtres-nageurs)³⁴². Le territoire délimité par la doctrine du « nager-sauver » devient donc le théâtre de luttes juridictionnelles au cours desquelles les militants de l'APNF revendiquent autant la mission relative à la prévention des noyades que l'institutionnalisation de leur métier en se distinguant par une double compétence qui agit comme « une revendication de professionnalité, c'est-à-dire comme une demande de souveraineté sur un territoire d'exercice de l'action professionnelle »³⁴³. D'autres segments sont volontairement laissés à d'autres groupes suffisamment puissants (comme la « natation sportive » à la FFNS) avec qui l'APNF préfère privilégier les bonnes relations. Toutefois, ce travail vers l'extérieur ne peut suffire. Cherchant à se fédérer, l'APNF a démarré depuis 1927

³³⁹ Abbott, Andrew. 1988. *The System ...*, *op. cit.*, p. 239.

³⁴⁰ Hénaut, Léonie. 2011. « Capacités... », *op. cit.*, p. 73.

³⁴¹ Gilbert, Claude, et Emmanuel Henry. 2012. « La définition... », *op. cit.*, p. 36

³⁴² Andrew Abbott reprend ici les concepts de « vacancy chain » et « bump chain » introduit par Harrison White (1970), in Hénaut, Léonie. 2011. « Capacités... », *op. cit.*, p. 73.

³⁴³ Vezinat, Nadège. 2016. *Sociologie ...*, *op. cit.*, p. 57.

un travail d'unification de ces travailleurs des baignades et des piscines sur la base de croyances culturelles partagées.

« J'espère que les maîtres-nageurs français comprendront le gros effort que nous avons à fournir pour renforcer les rangs de l'APNF (...) J'exhorte les camarades défaillants à rallier notre groupement pour que nous soyons une force que l'on ne doit pas dédaigner et avec qui il sera nécessaire de causer pour le grand bien de la natation française, de la concorde et de la sauvegarde de nos intérêts »³⁴⁴.

Ce travail d'unification contribue en effet à la formation d'un groupe professionnel, d'une part, acquis à la cause du « nager-sauver », et d'autre part, suffisamment motivé « pour passer à l'action »³⁴⁵. La coalition de ces professionnels par l'entremise de l'APNF en tant que structure mobilisatrice s'avère essentielle pour faire face à un environnement concurrentiel d'acteurs historiquement implantés sur ce territoire. Sur le plan du sauvetage, la FNS de Raymond Pitet est déclarée d'utilité publique en 1927. Elle apparaît très active en créant en 1929 la carte de « Sauveteur Spécialisé en Soins aux Accidentés et Asphyxiés » pendant que la FFNS revendique l'exclusivité de l'enseignement de la natation. Entre les velléités de ces différents acteurs, le Ministère de l'Intérieur et le Sous Secrétariat d'État à l'Éducation Physique, entendent jouer un rôle d'arbitre dans la gestion de ce marché. Dans cet environnement, l'APNF est loin d'être reconnue, mieux, appréciée des pouvoirs publics qui ne croient pas vraiment en sa « compétence et à l'utilité sociale de son dessein, ces derniers éléments définissant l'identité professionnelle ou de métier »³⁴⁶. Ce groupement de professionnels est même considéré par l'État comme un facteur de perturbation en regard des acteurs fédéraux déjà en place. Non consultés, encore moins intégrés au processus décisionnel³⁴⁷, leurs représentants critiquent la faiblesse de l'action gouvernementale et dénoncent l'asymétrie entre les premières décisions prises et la carence de résultats. Mais dans la mesure où la doctrine du « nager-sauver » a été retenue par les pouvoirs publics en qualité de moyen efficace pour prévenir les noyades, le groupe a des raisons d'espérer de se voir désigner pour accomplir cette mission.

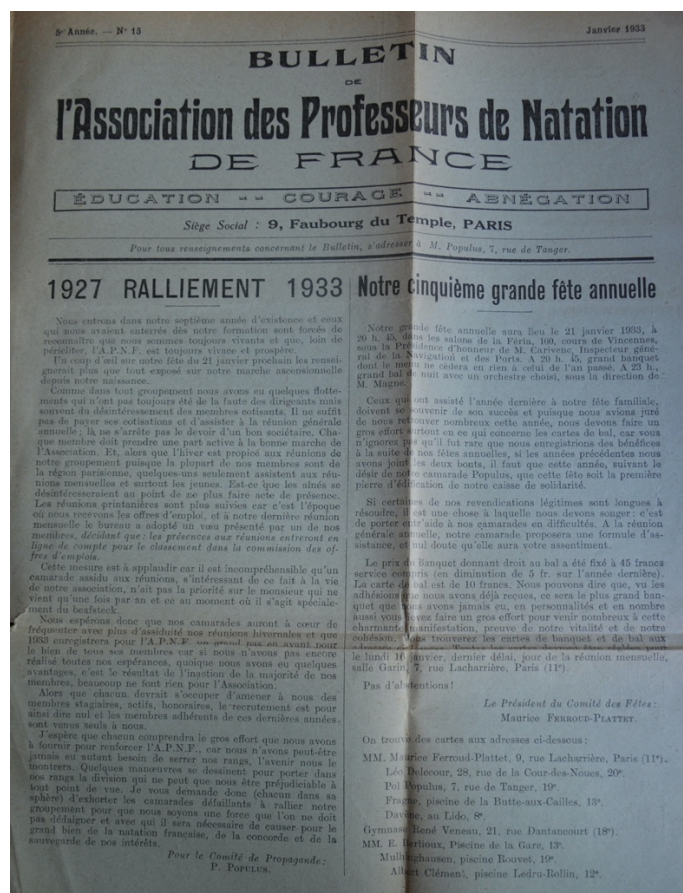
³⁴⁴ Populus, Pol. 1933. Bulletin APNF, n° 15, p. 1.

³⁴⁵ Chalamon, Isabelle. 2009. « Formation de la contestation et action collective ». *Revue française de gestion*, vol. 3, n°193, p. 92.

³⁴⁶ Renault, Emmanuel. 2007. « Reconnaissance et travail ». *Travailler*, vol. 2, n°18, p. 134.

³⁴⁷ La mise en politique publique de la prévention des noyades par la diffusion de la natation d'Hyppolite Ducos est poursuivie par le gouvernement du Front populaire. Léo Lagrange, nommé Sous-secrétariat d'État aux Sports, Loisirs et à l'Éducation physique, lance en 1937 un recensement des équipements sportifs, met en place un brevet sportif populaire (BSP) et promeut la pratique d'activités de pleine nature dont fait partie la baignade.

Si l'APNF démarre son activité revendicative dans la difficulté, elle possède néanmoins un court avantage, celui d'avoir pour la première fois réuni les professionnels de la profession (Encadré 5). Aidés de leurs colistiers, ces militants associatifs n'ont cessé de bousculer les arènes du « nager-sauver » par leur capacité à requalifier le problème de la noyade en révélant le travail de maîtres-nageurs non qualifiés, en dénonçant l'absence de réglementation des baignades et en réclamant l'officialisation d'un diplôme unique de maître-nageur. Pour cela, l'APNF articule les trois activités fondamentales de résolution des litiges décrites par Felstiner, Abel et Sarat (1991)³⁴⁸. En qualifiant d'inacceptable le problème de la noyade (« naming »), en mettant en cause les responsabilités de l'État et des propriétaires/exploitants de baignades (« blaming »), en sollicitant la doctrine du « nager-sauver » (« claming »), le groupe ressemble à la veille de la seconde Guerre Mondiale de moins en moins à une inoffensive association de professionnels de la natation mais, et de plus en plus, à une organisation revendicative préoccupée à faire accélérer le processus de « mise en politique publique » de la prévention des noyades, condition de la professionnalisation de ses membres.



© SNPMNS

Bulletin n°15 APNF, 1933

³⁴⁸ Felstiner, William, Richard L. Abel, et Austin Sarat. 1991. « L'émergence et la transformation des litiges : réaliser, reprocher, réclamer ». *Politix. Revue des sciences sociales du politique* vol. 4, n°16, p. 41.

Encadré 5 – L'Association des Professeurs de Natation de France (APNF)

L'Association des Professeurs de Natation de France (APNF) démarre modestement par un regroupement de vingt-trois maîtres-nageurs de Paris et sa région au début du mois de décembre 1927 « pour fonder ensemble une association amicale, afin de se connaître mieux, de s'entraider et de se défendre »³⁴⁹. André Clément, Président de l'APNF de 1930 à 1937, raconte que c'est à l'initiative de Dardère, et sur une idée de Bellencontre, qu'ils se réunissent à deux reprises en décembre 1927 à la Taverne Alsacienne, 2 rue de Flandres à Paris, avant que le siège de l'association ne soit transféré au café du Centre, Place de la République. « Après la première réunion, le bureau ne fut pas formé, mais on laissa l'initiative à Gonsault, aidé de Bronstein et Fayat, de préparer les statuts et de faire de la propagande pour faire connaître notre mouvement auprès de nos camarades en exercice. C'est à la troisième réunion que fut formé le bureau. Je fus nommé Président ; je refusai cet honneur et cédai la place à Gonsault qui occupa le poste jusqu'en 1929, date où je lui succédai »³⁵⁰. Porteurs des valeurs héritées du « citoyen secourable » et des « sociétés humaines de sauvetage des naufrages », cette association de bénévoles symbolise la figure générique de l'individu secourable et courageux accomplissant leur devoir civique de « sauveteur sportif »³⁵¹. Ces maîtres-nageurs de l'APNF ont d'ailleurs à leur actif un nombre conséquent de sauvetages attestés par des récompenses officielles. Nombre d'entre eux exercent d'ailleurs en qualité de sapeurs-pompiers, volontaires ou professionnels, et rentrent dans cette catégorie « de travailleurs confrontés directement au danger, à la mort et à l'urgence vitale »³⁵². A titre d'exemple, et même si tous les membres n'étaient pas, loin de là, des soldats du feu, l'un des vingt-trois membres fondateurs, Gabriel Menut, qui prendra la présidence de l'association en 1937 suite à Albert Clément, commandait à la fin de sa carrière le corps de sapeurs-pompiers de Corbeil-Essonnes et présidait l'Union départementale des sapeurs-pompiers de l'Essonne. Les dirigeants de cette association racontent son avènement de cette manière : « pour parer aux disparitions par noyades, déplorablement nombreuses, des hommes de bonne volonté, et d'une très sérieuse compétence, fondèrent en 1927, l'APNF devenue en 1946 la FFMNS. A la fondation, voici trente-cinq ans, il n'existait pas de réglementation officielle, ce qui permettait toutes sortes d'abus : des amateurs ne sachant pas ou presque pas nager, n'ayant aucune idée de la technique du sauvetage, prenaient le titre de maître-nageur ; tout en trompant le public confiant en leur fallacieuses capacités, ils exerçaient une concurrence déloyale envers les véritables maîtres-nageurs expérimentés et compétents. Tous les ans, de nombreuses noyades étaient dues à l'absence de secours efficaces. Les burlesques maîtres de cette époque qui, en majorité, encombraient cette profession, furent les éléments freins de la sécurité nautique et du progrès sportif. Ils firent des oppositions au programme de la FFMNS qui, dès sa fondation, fut la première à demander une réglementation très stricte de la surveillance des établissements de bains, plages, piscines, bassins, baignades et la création d'un diplôme d'État de MNS »³⁵³. L'APNF semble dès son origine autant préoccupée par l'accidentologie de la noyade que par « une revendication de professionnalité, c'est-à-dire comme une demande de souveraineté sur un territoire d'exercice de l'action professionnelle »³⁵⁴.

³⁴⁹ Revue « Nager-Sauver » n° 159, 1953, p. 50.

³⁵⁰ *Ibid.*, p. 50.

³⁵¹ Octobre, Jacky. 2017. « Dynamique des cultures professionnelles des sapeurs-pompiers français : sociogenèse du modèle mythifié du sapeur-pompier "Héros sportif", 1818-1966 ». Thèse de doctorat, Université de Lille 1, p. 238.

³⁵² Duarte, Antoine, et Isabelle Gernet. 2016. « Héroïsme et défenses chez les pisteurs/euses secouristes ». *Travail, genre et sociétés* vol. 2, n°36, p. 97.

³⁵³ Revue « Nager-Sauver » n°261, 1962, p. 212.

³⁵⁴ Vezinat, Nadège. 2016. *Sociologie ...*, op. cit., p. 57.

2. Les luttes du « nager-sauver »

Si la « fabrique des risques » de noyade a fait émerger la doctrine du « nager-sauver » et a montré « la préexistence d'une activité [avant] son institutionnalisation en métier »³⁵⁵, elle n'explique pas la professionnalisation d'une communauté d'individus désignée sous le nom de maîtres-nageurs. En ce sens, et pour reprendre Jean-Michel Chapoulie (1973), « on ne saurait étudier les professions en faisant abstraction de leur histoire, sans se condamner à ne rendre compte de leur mode d'existence dans la réalité sociale que par l'intermédiaire de variables comme les caractères de la division technique du travail »³⁵⁶. On ne peut en effet étudier et comprendre l'émergence d'un groupe professionnel sans reconstituer la trajectoire et le long travail d'entrepreneur de causes du groupe qui le porte. C'est pourquoi, nous avançons ici l'idée que « l'invention de cette nouvelle classe de professionnels, [saisie à l'aune de] la nature de ce groupe nouveau, sa position dans l'espace social, son rôle et son avenir »³⁵⁷, se justifie par la volonté d'une poignée d'hommes en lutte pour transformer une activité marginale en un métier à part entière. Retracer leur parcours revient donc à examiner leurs logiques d'action pour imposer la doctrine du « nager-sauver » en tant que soubassement des politiques publiques préventives et condition d'obtention de la version unifiée et moderne du métier de maître-nageur.

2.1 Des maîtres-nageurs entrepreneurs de cause

Dès sa création, les professeurs de natation de l'APNF ont pour objectif d'obtenir un monopole légal sur la « juridiction » du « nager-sauver » par l'obtention d'un titre professionnel unique délivré par l'État. Les dirigeants de l'APNF visent en effet ce que Catherine Paradeise (1988) nomme la « logique de l'avantage acquis, [qui autorise un groupe professionnel à évoluer sur] « un marché du travail fermé (...) liant titre/ancienneté et poste de travail »³⁵⁸. Parmi leurs autres prétentions, les maîtres-nageurs aspirent à imposer la doctrine du « nager-sauver », (co)construire un marché du travail réglementé et revendiquer une légitimité associée à l'idée « d'un droit à » l'exclusivité sur la profession de maître-nageur. L'ensemble de ces

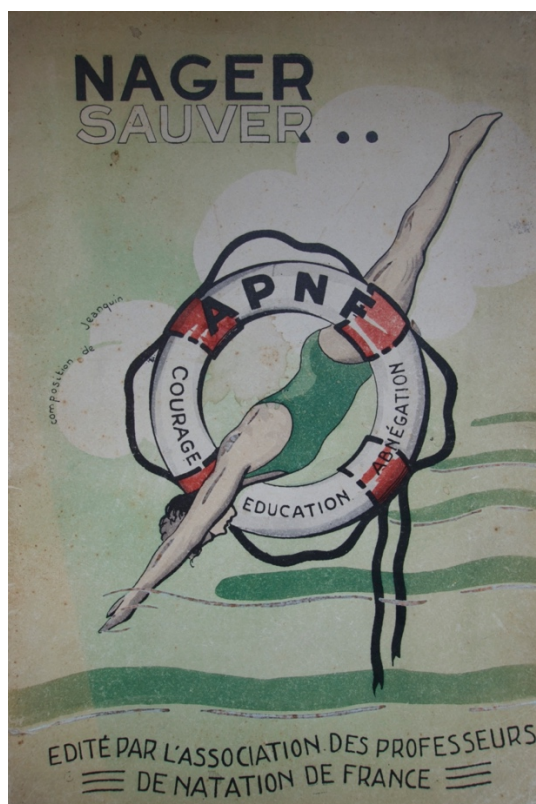
³⁵⁵ Vezinat, Nadège. 2012. *Les métamorphoses de la Poste : Professionnalisation des conseillers financiers*. 1^{ère} édition. Paris, France : Presses Universitaires de France, p. 127.

³⁵⁶ Chapoulie, Jean-Michel. 1973. « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels ». *Revue française de sociologie*, vol. 14, n°1, p. 103.

³⁵⁷ Boltanski, Luc. 1982. *Les cadres...*, *op. cit.*, p. 244.

³⁵⁸ Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions ... », *op. cit.*, p. 367.

revendications est évidemment contesté par des acteurs concurrents, fédéraux et, plus surprenant, étatiques, l'école notamment. Ainsi, l'APNF doit concourir contre d'autres communautés et institutions en intéressant les auditoires à leurs objectifs et en s'engageant dans une guerre des territoires rassemblant « différentes logiques dans la réalisation d'une écologie des problèmes publics [au sein] d'une arène sociale dont les acteurs visent des biens publics, se réfèrent à l'intérêt public, définissent leurs problèmes comme publics et sentent, agissent et parlent en conséquence »³⁵⁹. Ce travail n'est pas chose aisée pour un groupe émergent, d'autant que « la reconnaissance professionnelle n'est pas nécessairement une conquête, découlant par exemple d'une lutte collective ou d'une stratégie coordonnée d'un ensemble de travailleurs. Elle peut aussi résulter de processus d'attribution, voire d'imposition, exogènes »³⁶⁰. Cela demande aux militants de l'APNF de transformer une association professionnelle en un groupe d'intérêts combatif dont les « revendications juridictionnelles s'exercent devant trois types d'auditoires : sur les lieux de travail, devant les pouvoirs et agences de l'État et devant le public général »³⁶¹.



© Fabien Camporelli

Nager Sauver ... (1935). Plus qu'un manuel de natation, la doctrine de l'APNF.

³⁵⁹ Cefaï, Daniel. 2016. « Publics ..., *op. cit.*, p. 38.

³⁶⁰ Demazière, Didier, et Charles Gadéa. 2009. « Conclusion », in Demazière, Didier, et Charles Gadéa. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 441.

³⁶¹ Abbott, Andrew. 1988. *The System ...*, *op. cit.*, p. 88, 89.

2.1.1 Des maîtres-nageurs mûs par une stratégie de professionnalisation

Lucide quant à l'inorganisation de la profession et de sa réputation, l'APNF, « trop petite en nombre pour être entendue des pouvoirs publics, [en réclamant] la réglementation de notre profession », pose d'abord l'acte fondateur de la profession³⁶² :

« Nous ne sommes pas au bout de nos peines (...). En effet, qu'est-ce que 350 adhérents dans la vie si courte d'un Ministère ! (...) Quoi de plus juste que d'obliger les surveillants et maîtres-nageurs de posséder un brevet justifiant leurs capacités ? Combien de baignades et de plages ne sont pas surveillées, ou encore combien sont sous la direction d'un maître-nageur incapable de sortir de l'eau et de soigner l'accidenté ! Mais continuons à ne pas perdre courage car j'ai fermement l'espoir que nous serons entendus d'un très puissant Ministre que la natation intéresse (...) ainsi que la vie de ses contemporains »³⁶³.

Cette première et principale revendication qui sous-tend la nécessité de qualifier ces travailleurs a été précédée en juillet 1929 d'un dépôt auprès des autorités gouvernementales du « premier projet tendant à créer un brevet d'État de maître-nageur »³⁶⁴. Les « vrais maîtres-nageurs » de l'APNF, comme ils aiment à s'identifier, veulent convaincre « de leur parfaite utilité, tant pour la sécurité du public que pour la formation éducative et sportive de la jeunesse »³⁶⁵. En tant que premier représentant d'une activité professionnelle historiquement datée mais structurellement neuve, l'APNF s'attache à articuler le (nouveau) travail de maître-nageur reposant sur la polyculture du « nager-sauver » à un emploi qualifié dont le statut reste à inventer. Le deuxième répertoire d'action revient à corriger l'image du métier à travers une devise, « éducation, courage, abnégation », inscrite au sommet de la page de garde du bulletin de l'association. Elle montre à quel point le groupe est attentif à l'image qu'il souhaite renvoyer sur les scènes du « nager-sauver », celle de professionnels sérieux, préparés et courageux. Pour appuyer leur démonstration, le troisième type d'action fait la propagande des exploits des maîtres-nageurs de l'APNF lors de sauvetages périlleux et publie régulièrement les courriers élogieux de leur dévouement et de leur efficacité³⁶⁶. Le groupe modèle ainsi une identité professionnelle reposant sur le sens civique, les valeurs morales et la fiabilité des compétences de ses maîtres-nageurs que la mise à l'honneur de leurs membres les plus méritants (médailles, articles de presse, réceptions) permet de rendre visible. Par l'amélioration de son image, l'APNF espère

³⁶² Bulletin APNF n° 48, 1935, p. 2.

³⁶³ Extrait du discours d'Albert Clément, Président, lors de la fête de l'APNF le 9 novembre 1935.

³⁶⁴ Revue « Nager-Sauver » n° 167, 1954, p. 32.

³⁶⁵ Revue « Nager-Sauver » n° 144, 1951, p. 74.

³⁶⁶ Courrier en date du 3 septembre 1935 rédigé de la main de George Mauléon, Maire de Ceaux-en-Loudun, « témoin d'un sauvetage périlleux à 200 mètres du rivage le 31 août sur la plage des Sables-d'Olonne réalisé par mademoiselle Latuilerie, professeur de nage et membre du groupement », in Bulletin APNF n°46, 1935, p. 2, 3.

faire pression sur les décideurs politiques en valorisant une « profession si noble, si dangereuse [qui] sera protégée par une loi contre les margoulin de toutes sortes, ignorant tout du sauvetage, parfois même de la natation »³⁶⁷. La communauté élucide cet état de fait par l'absence de brevet d'État et de règles, ce qui favorise selon elle ce genre de situation, leurre les usagers mis en danger et nuit à la notoriété de la profession. A la propagande revendicative officielle est associée une quatrième action, plus discrète, la propagande relationnelle. Les fêtes du sauvetage organisées chaque année, outre la valorisation du groupe et de ses activités, sont l'occasion de réseautage que l'APNF revisite par nécessité. Entre éclairage et jeux d'ombres, les inspecteurs en Chef des Prudhommes de la Navigation, les représentants du Sous-Secrétariat à l'Éducation Physique, les Présidents de la FFNS et de la FNS, les médecins des sapeurs-pompiers, les élus locaux sont invités et présents à ces manifestations. Inversement, Albert Clément et Pol Populus intègrent la société des « Prud'hommes marinières » afin de la renseigner sur les activités des maîtres-nageurs de leur groupement mais surtout se servir de leur lien direct avec les autorités pour faire part de leurs revendications. Ce travail, entre représentation institutionnelle et activités de lobbying, se réclamant de la lutte contre les noyades et pour un enseignement obligatoire de la natation, est très actif dans la plupart des interactions de l'APNF avec les institutions. Parmi les relations de coopération et/ou de concurrence avec d'autres acteurs du « nager-sauver », l'État arrive en bonne place mais ne perçoit pas au départ l'APNF comme un proche collaborateur. Cette lutte politique de l'APNF qui la voit revendiquer auprès de deux ministères différents (Intérieur ; Santé Publique et de l'Éducation Physique) l'oblige à des déplacements institutionnels, à des adaptations de ses modes d'interventions et à des formalisations améliorées de ses revendications. Si les dirigeants de l'APNF se voient refuser les entrées de certains ministères, elle parvient néanmoins à nouer d'étroites collaborations avec ses cadres, comme le soutien de poids du Médecin-Colonel Charles Cot des sapeurs-pompiers de Paris :

« Il faut espérer que les pouvoirs publics s'intéresseront à cette précieuse phalange qui est celle des professeurs de natation, car ayant fait leurs preuves, il serait tout naturel que Monsieur le Ministre s'assure leur étroite collaboration »³⁶⁸.

L'instrumentalisation de l'information caractérise également l'action de l'APNF qui a recours à des « journalistes amis » pour soutenir la promotion de la doctrine du « nager-sauver » d'un

³⁶⁷ Revue « Nager-Sauver » n°157, 1953.

³⁶⁸ Ce médecin militaire a introduit en France la méthode de réanimation cardio-respiratoire « Schäfer » lors d'une conférence pour l'APNF en 1934, *in* Bulletin APNF n°27, 1934, p. 2.

côté, la défense des intérêts catégoriels de l'autre en n'hésitant pas à contre-attaquer « les mauvais bergers qui sèment le doute ».

Suite à la tragédie de Gien, « il semble (...) depuis lors que partout la cause de la natation en France ait fait un pas de géant. Et, en tête de ce mouvement, nous applaudissons de tout cœur au geste de notre sous-secrétaire d'État à l'Éducation nationale qui, enfin, pose officiellement le problème, avec l'intention bien arrêtée de le résoudre définitivement. Aussi, pourquoi faut-il, au moment où nos efforts (...) au service d'une cause indiscutable, sont sur le point d'être couronnés de succès, il se trouve encore (...) de l'hostilité dans les esprits. A cet égard, nous tenons à réfuter les lignes dangereuses que nous sommes surpris, et peînés, de trouver dans un hebdomadaire illustré (Hebdo du 12 septembre 1933) sous la signature de Maurice de Waleffe la conclusion suivante : quand tout le monde nagera, on comptera cent mille noyés par an (au lieu de deux mille) en France »³⁶⁹.

En plus de ce répertoire d'actions, les militants de l'APNF ripostent aux agressions qui s'expriment au sein de la profession, en particulier avec « certains directeurs des piscines municipales qui ne nous ont pas en odeur de sainteté »³⁷⁰. A cette concurrence intra-professionnelle se greffe également une compétition « de position » face au métier voisin d'enseignant. A propos de la natation scolaire obligatoire, l'APNF revendique « l'enseignement de cette matière [qui] revient de droit à nous, professeurs de natation »³⁷¹. Au cœur de ces rivalités, la multiplicité des acteurs dans ce secteur conduit aussi à des coopérations de convenance comme la mise à disposition de « brevets scolaires de natation » de la part de la FFNS et de la FNS³⁷². Ces manœuvres de « coopération [qui consiste à développer] simultanément des relations de compétition et de coopération avec des partenaires-adversaires »³⁷³ reviennent pour l'APNF à prendre des risques importants puisqu'elles supposent de partager des ressources avec ses rivaux (secourisme, sécurité, sauvetage, enseignement) tout en protégeant le fond idiosyncrasique de son savoir-faire. Ce choix s'explique par le fait que le groupe ne détient pas la place de propriétaire du problème public de la noyade et qu'il ne possède pas de manière exclusive toutes les ressources pour s'imposer en tant que leader incontesté et incontestable, à la fois dans le secteur du secours aux noyés, qu'il partage avec les sapeurs-pompiers et la FNS, et sur le marché de la natation éducative et sportive, qu'il se répartit avec les professeurs d'EP et la FFN. En mutualisant réciproquement

³⁶⁹ Article : « Littérature dangereuse ». 1933. Bulletin APNF n°22, 1933, p. 3.

³⁷⁰ Pol Populus en vise un en particulier, A. Juvenat, Directeur de la piscine Ledru-Rollin à Paris, qui a signé dans « La Tribune », organe du syndicat central des travailleurs municipaux, un article mensonger à l'encontre de l'APNF, in Bulletin APNF n°18, 1933, pp. 1, 2.

³⁷¹ Foultier, Renée. 1933. « La natation obligatoire ». Bulletin APNF n°22, p. 7.

³⁷² Bulletin APNF n°44, 1935, p. 2.

³⁷³ Fernandez, Anne-Sophie, et Frédéric Le Roy. 2010. « Pourquoi coopérer avec un concurrent ? » *Revue française de gestion*, vol. 5, n°204, p. 156.

des savoirs professionnels avec ses partenaires/rivaux, l'APNF entre dans une dynamique d'apprentissages coopératifs qui a l'avantage de légitimer les revendications du groupe qui se déclare « l'apôtre d'un sport utilitaire, [et qu'à ce titre], nous avons droit à la reconnaissance »³⁷⁴.

2.1.2 Les maîtres-nageurs, des « claim-makers » en action

A cette étape analytique, le concept de « claim maker » explique que certains groupes professionnels tentent d'occuper un territoire dans le but de se réserver des rentes de situation révélant ainsi des intérêts socioéconomiques spécifiques. Le cadre d'analyse d'Erik Neveu (2015) comprenant cinq « opérations »³⁷⁵ nous apparaît pertinent pour saisir les « trames de pertinence »³⁷⁶ des militants de l'APNF, « entrepreneurs qualifiés et astucieux »³⁷⁷, pour d'une part, élever les risques de noyade au rang de problème public à traiter par la doctrine du « nager-sauver », et d'autre part, servir les intérêts du groupe qui prétend au « mandat légal, moral et intellectuel »³⁷⁸ de la prise en charge du « nager-sauver ».

La première opération (« identifier ») consiste pour l'APNF à élever les accidents de noyade vers des finalités de rang supérieur. Les plumes acérées des plus serviables dirigeants de l'APNF, Pol Populus, Albert Clément, Gabriel Menut et quelques autres ne cessent d'apostropher la puissance publique en justifiant chaque dénonciation pour mieux revendiquer postérieurement une demande socio-professionnelle qui conjugue l'amélioration de l'accidentalité de la noyade à la dynamique de professionnalisation des maîtres-nageurs. Un répertoire rhétorique bien connu renvoie à l'indignation suscitée par les tragédies de la noyade alors que d'après leurs auteurs la survenue de ces drames est évitable selon certaines conditions, notamment l'utilité de la natation qui pour l'instant échappe aux décisions politiques. Ces accidents sont mis en récit dans leurs détails les plus macabres en insistant sur l'incapacité des victimes à se protéger de l'accident par la maîtrise d'un « savoir nager minimal » :

« Le cadavre de C.G. qui s'était noyé accidentellement le mercredi 17 mai 1933 en se baignant à Caen a été retrouvé à la Passerelle le 24 mai (...) Il a coulé à pic (...) Certains prétendent que

³⁷⁴ Bulletin APNF n°28, 1934, p. 1 et n° 32, p. 1.

³⁷⁵ Neveu, Erik. 2015. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 42.

³⁷⁶ Cefaï, Daniel. 1996. « La construction... », *op. cit.*, p. 47.

³⁷⁷ Lascoumes, Pierre, et Patrick Le Galès. 2018. *Sociologie de l'action publique*. 3^{ème} édition. Malakoff : Armand Colin, p. 70.

³⁷⁸ Hughes, Everett C. 1996. *Le regard...*, *op. cit.*, p. 100.

pendant la foire de Caen, alors qu'il ne savait pas du tout nager, il aurait fait le pari stupide que pour traverser la rivière, il suffisait de ne pas avoir peur. [L'association ne souhaite pas commenter], voire de faire allusion à cette affreuse tragédie [mais s'insurge de] la leçon patente qui sautait à tous les yeux [et qu'il serait temps] de les dessiller sur les suites à donner face à ces accidents qui se répètent sans que rien ne soit fait »³⁷⁹.

La deuxième opération (« cadrer ») définit la nature du problème et la solution à promouvoir. Dans ces conditions, l'APNF multiplie les signalements de noyades que le groupe explique selon trois causes : les conduites à risque, l'incurie de l'organisation de la sécurité des baignades et les carences de qualification de « faux » surveillants, cause principale de tous ces accidents selon un groupe qui désire assainir ses rangs. Pour justifier ses dires, l'association tient à jour des statistiques qu'elle fabrique elle-même, ce qui permet à l'APNF de se construire à la fois une expertise pour expliquer le phénomène de noyade et une contre-expertise pour s'opposer aux plans des partisans de l'abandon de l'enseignement de la natation et de l'interdiction des baignades. Le groupe adhère pleinement à la doctrine du « nager-sauver » en identifiant le « savoir nager » comme l'unique garantie d'une prévention contre les dangers de la noyade. Dans un raisonnement inverse, il définit l'idéaltype du noyé par l'individu qui ne sait pas nager, caricaturé en « victime du devoir car c'est un devoir que d'apprendre à nager »³⁸⁰.

« Le nombre des accidents survenus tant en rivière qu'en mer, sur les plages et dans les établissements de bains va croissant d'année en année. Si, malheureusement la plupart de ces accidents ont une issue mortelle, la cause en est dans bien des cas, due au manque d'organisation des secours (surveillance insignifiante ou nulle, engins et appareils inexistant ou hors de portée des sauveteurs, incapacité des préposés, ignorance des soins à donner). C'est ainsi qu'il n'est pas rare de voir des maîtres-nageurs ou prétendus tel qui savent à peine nager ou conduire une embarcation et qui ignorent tout des règles de sauvetage, surveiller un établissement de bain ou de baignade »³⁸¹.

En jetant le discrédit sur des travailleurs pas ou peu qualifiés et sur des organisations ignorantes de la sécurité des baignades, les dirigeants de l'APNF « jouent la légitimation »³⁸² du groupe des « vrais » maîtres-nageurs à distinguer de l'impunité des « faux » :

[Les carences de ces] « faux professeurs concurrençant les bons maîtres-nageurs (...) éloignent par une mauvaise réputation et de mauvais résultats les clients possibles qui alors évitent avec soin tout contact avec l'élément liquide, et par ricochet, avec n'importe lequel d'entre nous »³⁸³.

³⁷⁹ Bulletin APNF n° 19, 1933, p. 4 ; n° 22, 1933, p. 3, 4.

³⁸⁰ Article : « Pourquoi faut-il des brevetés dans les établissements de bain ? ». Bulletin APNF n°40, 1935, p. 2.

³⁸¹ Lettre-circulaire du 5 juin 1933 adressée à Messieurs les Préfets par Pol Populus, Secrétaire Général de l'APNF, in Bulletin APNF n°19, 1933, p. 2.

³⁸² Courty, Guillaume. 2006. *Les groupes d'intérêt*, Paris : La Découverte.

³⁸³ Propos de Barthel, membre de l'APNF, in Bulletin APNF n°18, 1933, p. 7.

La troisième séquence (« justifier ») renvoie à un travail de dissociation entre les intérêts particuliers du groupe qui, pour des raisons de moralité, se montre relativement désintéressé, et ceux plus généraux relatifs à l'idée de bien commun. Les maîtres-nageurs de l'APNF alternent alors les contestations révélant les dysfonctionnements des baignades, mais pondérées de l'autre par des propositions réfléchies en vue d'améliorer la situation désordonnée. Pour ce qui concerne les protestations, l'APNF les exprime en direction de quatre auditoires indépendants : vis-à-vis de supposés collègues dont les agissements n'honorent pas la profession, à l'encontre des propriétaires de « baignades clandestines » qui rentrent en concurrence déloyale avec « d'honnêtes maîtres-nageurs », envers certaines institutions fédérales qui entravent le développement du groupe et contre une presse à qui il est reproché de ne pas médiatiser l'intérêt de savoir nager.

Le quatrième niveau (« populariser ») consiste à combiner avec la complicité des médias la vulgarisation, la diffusion et l'amplification du problème. L'enjeu réside ici à être suffisamment persuasif pour que le problème intègre les plans d'actions des pouvoirs publics. En la matière, l'APNF n'est pas satisfaite du traitement médiatique réservé au problème des noyades. Elle reproche aux grands quotidiens de s'emparer de ce drame à grands renforts de superlatifs pour évoquer différentes catastrophes et émouvoir ses lecteurs mais :

« La presse fait très peu de choses pour encourager les gens à apprendre à nager. Si elle faisait suivre leurs récits d'une ponctuation "apprenez à nager !" et ceci répété autant de fois qu'il le faudrait, les êtres apprendraient peut-être à nager »³⁸⁴.

La politique de communication de l'APNF consiste donc à se saisir des catastrophes de noyade pour inviter les médias à jouer un rôle incitatif à savoir nager et convaincre les individus à s'y engager sans tarder.

La dernière phase réside dans la concrétisation des quatre paliers précédents, c'est-à-dire la « mise en politique publique » de la cause de la noyade ainsi promue. Celle-ci, malgré les promesses d'Hyppolite Ducos, tarde à émerger. Le motif, s'il est à rechercher au sein d'explications conjoncturelles (finances) et structurelles (piscines, encadrement technique et pédagogique), s'explique avant tout par la non « concordance des champs »³⁸⁵. La multiplicité des groupes engagés dans la fabrication d'une politique autour du « nager-sauver » dessine un

³⁸⁴ Bulletin APNF n°42, 1935, p. 1.

³⁸⁵ Dubois, Vincent. 2003. « Une politique..., *op. cit.*, p. 19.

système complexe d'interrelations dont celle relative avec le statut des nageurs de compétition exerçant le métier de maître-nageur en constitue une illustration saillante :

« En application des décisions de la FINA, tous les professeurs de natation sont classés professionnels à compter du 1^{er} novembre 1933 à moins qu'ils ne renoncent à exercer cette profession (...) Ainsi, du fait qu'un brave type est payé pour enseigner la natation, il est considéré par les pouvoirs dirigeants de ce sport comme indésirable »³⁸⁶. Ce fait qui paraît anodin ne l'est pas vraiment. Les professeurs de natation sont pour la plupart brevetés de la FFNS et entraînent un club en dehors de leur travail rémunéré. Par cette mesure qui échappe à certains champions, l'APNF craint de voir la FFNS « se priver d'éducateurs bénévoles et de créer des animosités qui iront s'accroissant si la mesure n'est pas étendue à tous ceux qui vivent plus ou moins de la natation ? »³⁸⁷.

Cet objectif d'une fédération sportive aspirant à protéger la reconversion de ses sportifs et convoitant à cette occasion un segment (la natation sportive) qui leur serait dédié ne convient pas aux maîtres-nageurs de l'APNF qui le briguent par leur implication (bénévole ou salariée) dans les clubs. Ces deux stratégies, l'une de protection et de reconversion professionnelle des athlètes pour la FFNS, l'autre de « revendication de professionnalité » pour les maîtres-nageurs provoquent régulièrement des tensions entre les deux groupes pour le contrôle de la souveraineté sur le territoire du « nager-sauver »

2.2 Un métier en gestation

Lorsqu'Eliot Freidson (1984) tente de caractériser ce qui différencie une profession d'un « petit métier »³⁸⁸, il explique que le professionnalisme revient à légitimer des compétences spécialisées qui accordent à leurs détenteurs à la fois une autorité légitime liée au statut de profession et une autonomie professionnelle associée à une expertise singulière, souvent « protégée » lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une politique publique. Cette réflexion avance l'idée selon laquelle un métier ne peut vivre et survivre que si les pratiques et les savoirs professionnels qui lui sont constitutifs sont légitimes aux yeux des auditoires, qui plus est, lorsqu'il s'agit d'un métier de l'action publique. En conséquence de quoi, nous avançons l'hypothèse que le métier de maîtres-nageurs dans sa version moderne ne peut exister que si l'État, après avoir reconnu le « nager-sauver » comme la solution préférentielle au problème des noyades, finit par avoir recours à l'expertise de ces travailleurs en leur octroyant le mandat

³⁸⁶ Bulletin APNF n°19, 1933, p. 6.

³⁸⁷ Article : « Pro ? Non ! Amateurs et animateurs ». Bulletin APNF n°36, 1934, p. 1, 2.

³⁸⁸ Freidson, Eliot. 1984. *La profession médicale*. Paris : Payot.

de la prévention des risques de noyade. La mise en œuvre de ce processus suppose un contexte favorable qui permet à l'expertise de naturaliser la décision politique. Les questions de l'expertise singulière, de la concurrence à écarter et de la réglementation (des baignades pour réglementer la profession) représentent autant de réponses à apporter pour ce groupe dans sa quête de professionnalisation.

2.2.1 Se doter d'une expertise pour se garantir un périmètre professionnel

Avant la seconde Guerre Mondiale, les maîtres-nageurs de l'APNF se caractérisent par leur philanthropie, réelle ou affichée, dans le but d'intéresser l'opinion publique et les pouvoirs publics à leur situation et leur faire reconnaître une expertise qu'eux seuls détiennent. Ainsi, pour se différencier, ils font d'abord valoir leurs états de service en félicitant publiquement et en communiquant les exploits qui font leur renommée, accroît leur prestige et consolide la légitimation de leurs activités « comme étant le résultat d'un rapport de reconnaissance de leur fonction sociale »³⁸⁹. Pour les dirigeants de l'APNF, les maîtres-nageurs, « formation de braves gens faisant souvent abnégation de leur existence pour sauver leur prochain »³⁹⁰, sont au service d'une cause universelle dont les valeurs citoyennes méritent d'être reconnues. Ensuite, dans le but de définir des normes professionnelles communes, l'association s'entoure de spécialistes, notamment des médecins sympathisants de la cause, pour s'approprier à travers des conférences et des cours de « soins aux noyés et aux asphyxiés » les meilleures méthodes de réanimation de l'époque et préparer les stagiaires à l'examen de la « carte de secours aux asphyxiés » décernés par la Préfecture de Police³⁹¹. Enfin, les maîtres-nageurs de l'APNF défendent « une natation utilitaire » qu'ils souhaitent rendre obligatoire dans les programmes d'EP, à enseigner dans le cadre d'une « nouvelle branche de l'enseignement »³⁹² [et] « faire en sorte que l'enseignement de la natation, du sauvetage et des premiers soins soit donné dans les établissements scolaires »³⁹³. Si les dirigeants de l'APNF envisagent d'investir l'École en se figurant prématurément enseignant, ils n'oublient pas pour autant l'importance de « répandre dans le pays l'enseignement de la natation et du sauvetage à utilité sociale »³⁹⁴ en profitant de « la

³⁸⁹ Guéguen, Haud. 2014. « Reconnaissance et légitimité ». *Vie sociale*, vol. 4, n°8, p. 76.

³⁹⁰ Conférence de Reims, février 1936.

³⁹¹ Bulletin APNF n° 41, 1935, p. 2.

³⁹² Bulletin APNF n° 23, 24 et 25 1933.

³⁹³ Bulletin APNF n° 27, 1934.

³⁹⁴ Bulletin APNF n° 48, 1935.

piscine et des baignades comme levier de la natation »³⁹⁵. Le groupe mise sur la « natation pour tous et obligatoire » qui va avoir besoin de « vrais » maîtres-nageurs et imagine des projets de diplôme, d'examen, de révision, de programmes de formation en reprenant à son compte les travaux de la FNS³⁹⁶.



© Patrick Pelayo

L'enseignement scolaire de la natation assuré par un maître-nageur (en blanc) dans une piscine publique

Cette expertise qui s'accumule, les militants de l'APNF aspirent la diffuser afin « d'instruire leurs camarades à l'art d'enseigner », et pour cela, partagent des contenus académiques ainsi que des dossiers (conseils techniques et analyses pédagogiques) mensuellement publiés dans leur bulletin d'informations, montrant les liens forts qui relient ces professionnels au milieu sportif dont beaucoup sont issus. Soucieux de constituer des savoirs professionnels de référence, les professeurs de natation diffusent des méthodes de travail³⁹⁷, des témoignages, des débats entre professionnels et des retours d'expériences. Un « recueil des nages et du sauvetage » est édité en 1930, un « manuel de natation » publié en 1935 professe « l'ABC du métier » et sert à la préparation de l'examen de « maître-nageur-marinier-sauveteur » (MNMS) délivré par les Prudhommes de la navigation.

³⁹⁵ Bulletin APNF n° 42, 1935.

³⁹⁶ Livre de la FNS (1929-1931) issu du Congrès International de Sauvetage de 1929, *in* Bulletin APNF n° 26 et 27, 1934.

³⁹⁷ Exemple de ce qui se fait à l'école de natation « Le Lido » tenue par Eugène Maës à Caen. Article : « Le bon travail de nos éducateurs en province », *in* Bulletin APNF n°22, 1933, p. 8, 9.

Ces savoirs professionnels empiriques sont rarement convertis en connaissances scientifiques mais en créant des « identités d'action »³⁹⁸ (les baigneurs dans un espace aquatique d'évolution, les sauveteurs en surveillance), en suggérant des méthodes de résolution du problème (surveillance « permanente », « savoir nager »), en délimitant les moyens les plus efficaces de la prévention (natation utilitaire dès le plus jeune âge, soins donnés aux asphyxiés, segmentation des baignades en fonction de leur dangerosité, etc.), le groupe fait peu à peu naître une culture et des hommes de métier. Cette dynamique pour élever l'expertise des maîtres-nageurs donne plus de poids aux représentants de l'APNF pour convaincre les autorités de leur utilité sociale et revendiquer un monopole professionnel sur le territoire du « nager-sauver ».



© Patrick Pelayo

L'enseignement de la natation dans une baignade privée

³⁹⁸ Robert, Cécile. 2008. « Expertise et action publique », in Borraz, Olivier, et Virginie Guiraudon. *Politiques...*, op. cit., p. 325.

2.2.2 Exclure les « faux » MNS par le diplôme

Dans l'entre-deux-guerres, plusieurs groupes coexistent dans le secteur des baignades et de la natation, du plagiste au professeur de natation. Cet espace professionnel peu régulé n'est pas regardant sur la qualification des travailleurs. Si quelques diplômes existent bien, ils n'expriment pas, de par leur disparité et leur solidité, le caractère de la profession de maître-nageur. Comme le rappellent Yvette Lucas et Claude Dubar (1994), « c'est la reconnaissance commune d'un diplôme (licence) contrôlant l'accès à la 'profession' et d'une mission (mandate), légitimant sa position éminente dans la division du travail, qui permet au 'professionnel' de jouir de privilèges acceptés et de se construire une identité spécifique »³⁹⁹. En revendiquant un diplôme unique, en évoquant vers 1935 la création d'un « permis obligatoire pour exercer la profession », les professeurs de natation de l'APNF cherchent à obtenir une autorisation légale d'exercer la mission de prévention des risques de noyade qu'ils souhaitent assumer seuls. Everett Hughes (1996) explique effectivement que l'obtention d'une « licence » et la revendication d'un « mandat », permet de protéger les professions, en particulier les petits métiers en les intégrant dans la division du travail⁴⁰⁰.

L'uniformisation des examens, le renforcement des exigences du diplôme par la nécessité de prérequis à l'inscription et la création d'un diplôme d'État de MNS forment les revendications majeures de l'APNF sur un territoire comprenant plusieurs acteurs dont chacun d'entre eux possède un diplôme spécifique : la « carte de priorité du sauveteur » pour la FNS, l'examen de MNMS pour les Prud'hommes de la navigation de Paris et les diplômes d'enseignant pour la FFNS (Encadré 4). Faute de retours concrets de la part des pouvoirs publics et concurrentement au brevet de MNSM, l'association professionnelle crée en 1930 son propre diplôme, le « brevet supérieur ». Par ce geste fort, les maîtres-nageurs affichent leur volonté de faire franchir au groupe un palier supplémentaire par l'institutionnalisation d'épreuves - sauvetage, secourisme, démonstration de nages - non seulement hors de portée des profanes, mais surtout plus difficiles d'accès que les diplômes concurrents. Dans la foulée, une première avancée est obtenue puisque les autorisations de « maître-nageur » et de « mariniers-surveillants » peuvent être délivrées par le Préfet de Police de Paris sur présentation du brevet

³⁹⁹ Lucas, Yvette, et Claude Dubar. 1994. *Genèse et dynamique des groupes professionnels*. Presses Universitaires Septentrion, p. 249.

⁴⁰⁰ Hughes, Everett C. 1996. *Le regard..., op. cit.*, p. 99.

de l'APNF⁴⁰¹. Fort de cette première victoire, le groupe décide à partir de 1933 de démarcher le Sous-Secrétariat à l'EP pour réclamer la création d'un « diplôme officiel » de MNS.

Encadré 6 - Les diplômes du « nager-sauver » avant la seconde Guerre Mondiale

Les brevets	« Carte de priorité de sauveteur »	« Maître-Nageur-Sauveteur-Marinier »	« Brevet Supérieur »
Création		1906	1930
Service certificateur	Préfecture	Prud'homme de la navigation (L'APNF, la FFNS et la FNS ont deux délégués chacune dans la commission d'évaluation)	APNF
Prérequis		Carte de priorité 18 ans Extrait de casier judiciaire Carte de priorité de sauveteur	Carte de priorité 18 ans Extrait de casier judiciaire Carte de priorité de sauveteur
Tenue		Maillot, pantalon blanc, sandales	Maillot, pantalon blanc, sandales
Épreuves pratiques	Examen par la commission médicale de la Préfecture de Police sur les diverses méthodes applicables aux asphyxiés de différentes sortes. <i>En 1929, la FNS crée une carte de « Sauveteur Spécialisé en Soins aux Accidentés et Asphyxiés ». La même année, l'APNF demande la création d'une carte de priorité pour les personnes capables de sauver des noyés et de porter secours aux asphyxiés.</i>	En rivière, 1) Immersion de 40 secondes sous l'eau sans points d'appui) 2) Parcours sur l'eau et recherche de mannequin 3) Plongeon et sauvetage 4) Sauvetage en bachot 5) Lancement de la bouée 6) Soins à donner aux noyés (méthode Schaeffer)	1) Séjour sous l'eau : 1 minute 2) Parcours sous l'eau : 33 mètres 3) Recherche du mannequin et transport de 15 à 20 mètres 4) Démonstration des nages : over, crawl, brasse, dos crawlé, trudgeon 5) Instruction des différentes nages 6) Soins aux asphyxiés (différents cas) 7) Conduite d'une barque à deux rames, une rame, sans rame 8) Lancement de la bouée de 3 kilogrammes : 2 jets à 12 mètres en moins de 40 secondes
Épreuves théoriques	X	X	Oral : la surveillance d'un bassin en temps d'affluence et en période creuse. Les différentes précautions à observer et les devoirs d'un professeur de natation à qui est confiée la surveillance d'un bassin. Soins aux blessés, plaies, coups, etc.
Nota			Toutes les épreuves sont éliminatoires.

Sources : Bulletin APNF n° 18, 19, 1933 ; 25, 30, 1934 ; 37, 40, 41, 1935.

⁴⁰¹ Bulletin APNF n° 311, 1968, p. 239.

Toujours dans l'optique d'écarter les non ou les sous diplômés, l'APNF fait valider par les Services de la navigation le fait que la « carte de sauveteur » soit exigible en plus du diplôme pour exercer le métier⁴⁰² et parvient à uniformiser l'organisation de l'examen de MNMS pour lequel la FFNS, la FNS et l'APNF sont agréés par les Service de la Navigation⁴⁰³.

Cette série de succès remportés par l'APNF ne peut faire oublier des déconvenues, en particulier lorsque la demande pour se faire représenter dans les concours de maîtres-nageurs de la ville de Paris est implacablement rejetée, ou encore de ne pas avoir su imposer le « brevet supérieur » qui, dans une volonté d'anoblissement du métier, introduit pour la première fois des exercices théoriques parmi les épreuves à passer. Ces péripéties montrent, selon les dernières positions d'Andrew Abbott (2003), que tout « processus de professionnalisation est à saisir dans la manière dont se nouent des alliances entre groupes d'intérêt au sein des professions, de l'opinion publique et de l'État »⁴⁰⁴. Au regard de ces deux échecs, sous-évaluer « le rôle des instances administratives (...) dans la construction et la trajectoire des groupes professionnels »⁴⁰⁵ constitue une erreur d'appréciation. Il est probable que certaines autorités, dont l'État, la Ville de Paris et les grandes fédérations, si elles comprennent l'intérêt de la légitimité de l'action collective en matière de lutte contre les noyades, repoussent les revendications individuelles « d'une profession en tant que communauté sociale susceptible de jouer le rôle de contrepoids face à l'État »⁴⁰⁶. Mise à l'écart par des concurrents plus puissants institutionnellement ou historiquement, l'APNF considère que « l'élévation du niveau de savoir (...) dans une situation de concurrence pour la reconnaissance d'une qualité et d'une technicité spécifiques du travail effectué [est primordiale] pour le contrôle de niches de spécialités dans la division du travail »⁴⁰⁷. C'est pourquoi l'association milite pour l'obligation de qualification et considère que le diplôme est l'unique moyen de faire reconnaître le métier, de se distinguer des « faux » MNS et de prendre l'avantage sur le marché du travail :

⁴⁰² Bulletin APNF n° 17, 1933, p. 4.

⁴⁰³ En manifestant son désaccord quant au programme d'examen et l'objectivité de son évaluation qu'elle juge hétérogène en fonction de la fédération qui l'organise, l'APNF soumet et obtient de M. Carivenc, Inspecteur en Chef de la navigation, un projet d'examen de MNMS composé d'épreuves analogues quel que soit l'organisateur (FFNS, FNS ou APNF), in Bulletin APNF n°40, 1935, p. 6.

⁴⁰⁴ Abbott, Andrew. 2003. « Écologies liées : à propos du système des professions », in Menger, Michel. *Les professions...*, op. cit., p. 30, 48.

⁴⁰⁵ Verdier, Éric. 2008. « Introduction », in Le Bianic, Thomas et Antoine Vion. *Action ...*, op. cit., p. 243.

⁴⁰⁶ Le Bianic, Thomas. 2008. « L'État et les professions dans la sociologie continentale et anglo-américaine : un état des lieux », in Le Bianic, Thomas et Antoine Vion. *Action ...*, op. cit., p. 249.

⁴⁰⁷ Menger, Pierre-Michel. 2003. « Introduction. Les professions et leurs sociologies », in Menger, Pierre-Michel. *Les professions...*, op. cit. p. 15.

« Que l'on ne puisse plus exercer la profession de maître-nageur sans avoir un brevet reconnu, voilà notre premier but à atteindre »⁴⁰⁸. « Nos désirs sont tellement en rapport avec les nécessités de la vie que malgré les empêchements systématiques nous réussirons à faire établir par Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale (ce qui nous tient le plus à cœur), un brevet obligatoire pour tous les professeurs de natation exerçant dans toute la France »⁴⁰⁹. « Nous demandons la réglementation de notre profession. Quoi de plus juste que d'obliger les surveillants et les maîtres-nageurs de posséder un brevet justifiant leurs capacités ? »⁴¹⁰.

Derrière la rhétorique de la qualification obligatoire se cache aussi une autre réalité, celle d'un marché non régulé qui autorise l'emploi de « faux MNS » pendant que des diplômés ne trouvent pas à s'employer malgré la belle saison. Encore éloignés de la « consécration sociale, du monopole légal sur le droit d'exercer certaines pratiques ou sur l'usage réservé d'un titre professionnel »⁴¹¹, les maîtres-nageurs de l'APNF ambitionnent de fermer le marché par l'exclusion des parias de la profession et par la filtration des candidats à l'entrée dans le métier. D'emblée, le groupement cherche à se doter d'une réputation irréprochable et à protéger l'emploi de maître-nageur en limitant l'accès au groupe par la formation interne (brevet supérieur). Celle-ci permet à l'APNF de contrôler ces travailleurs nouvellement formés par ses soins dont elle sait qu'ils vont contribuer activement à l'édification de la renommée de la communauté, en opposition aux deux autres grandes fédérations qui ne jouent pas la professionnalisation d'un groupe mais l'encadrement amateur d'une activité sportive (natation) et utilitaire (sauvetage). En 1935, lorsque l'association sollicite ses Chefs de secteur pour faire remonter à son siège social « un tas d'informations utiles qui permettent la prospection des places pour les membres à diffuser dans le bulletin »⁴¹², son intention ne vise pas que le placement saisonnier de ses membres. Elle a aussi pour but de cartographier les lieux de travail de chaque professeur de natation adhérents de l'APNF pour mieux repérer si possible ceux affiliés à une autre fédération, les professeurs d'EP ou les « sans diplômes » qui exercent malgré tout⁴¹³. Cette volonté d'exclure les individus non-diplômés du marché, ou les non-sympathisants à la cause, montre l'objectif de l'APNF à vouloir limiter la concurrence externe et réguler les rivalités internes par le principe de coalescence.

⁴⁰⁸ Bulletin APNF n°16, 1933, p. 1.

⁴⁰⁹ Bulletin APNF n°36, 1934, p. 3.

⁴¹⁰ Bulletin APNF n°48, 1935, p. 2.

⁴¹¹ Doray, Pierre, Johanne Collin, et Shanoussa Aubin-Horth. 2004. « L'État et l'émergence des "groupes professionnels" ». *The Canadian Journal of Sociology*, vol. 29, n°1, p. 83.

⁴¹² Bulletin APNF n° 42, 1935, p. 2.

⁴¹³ Bulletin APNF n° 82, 1939, p. 11.

2.2.3 Réglementer les baignades : un moyen d'organiser la profession

Le troisième enjeu pour l'APNF concerne l'organisation des baignades, notamment privées, dans lesquelles le marché du travail non qualifié est considérable. Afin de corriger les imperfections de ce marché qui emploie en nombre des non-diplômés, les dirigeants de l'APNF usent de trois stratégies. D'abord, ils poussent les autorités nationales à réglementer les baignades et à relayer leurs injonctions auprès des instances locales. A force de pression, une circulaire publiée par le Ministère de l'Intérieur en 1933, enjoint « les Préfets de se rendre compte si les établissements de bains, plages et baignades étaient surveillés par un personnel qualifié ». Ce texte représente la seule pièce administrative officielle rencontrée au niveau national qui arrête les droits et devoirs des maîtres-nageurs en matière « d'autorisation d'ouverture, du matériel de secours nécessaire et la réglementation spécifique pour les établissements de bains, les baignades, les baignades publiques, les baignades des sociétés et écoles de natation, baignades privées et les baignades dites en plein eau »⁴¹⁴. Ce premier effort de régulation, mis en application uniquement dans le département de la Seine, semble, pour l'APNF, être « quelque chose qui va sur la bonne voie »⁴¹⁵. Le groupement en appelle aux différentes autorités, des municipalités à l'État, pour qu'elles s'inspirent de ce texte fondateur de l'organisation des baignades, dont il laisse sous-entendre qu'il pourrait en être à l'origine⁴¹⁶. En regard des actions de l'APNF, le Préfet de Loire-Inférieure partage par courrier en date du 10 juin 1933 le diagnostic du groupe - qui incrimine l'incompétence des MNS non diplômés et le manque d'organisation des secours - et soumet sa proposition aux Maires des stations balnéaires du département. Mobilisés par cette avancée, les dirigeants de l'APNF posent à la suite le problème de la sécurité et de la surveillance des plages. Ils se demandent si « une police de la sécurité des plages, fleuves et rivières » ne doit pas être instituée en regard de la dangerosité du milieu naturel et de l'insuffisance de leur surveillance⁴¹⁷. Ensuite, ils exigent des exploitants de baignades d'employer de vrais maîtres-nageurs tout en informant la population de l'existence de textes qu'elle peut contribuer à faire respecter. Dans ce but, l'association prend l'initiative de rappeler régulièrement ce texte auprès des propriétaires de baignade et des municipalités, demande « aux pouvoirs publics que dans chaque station

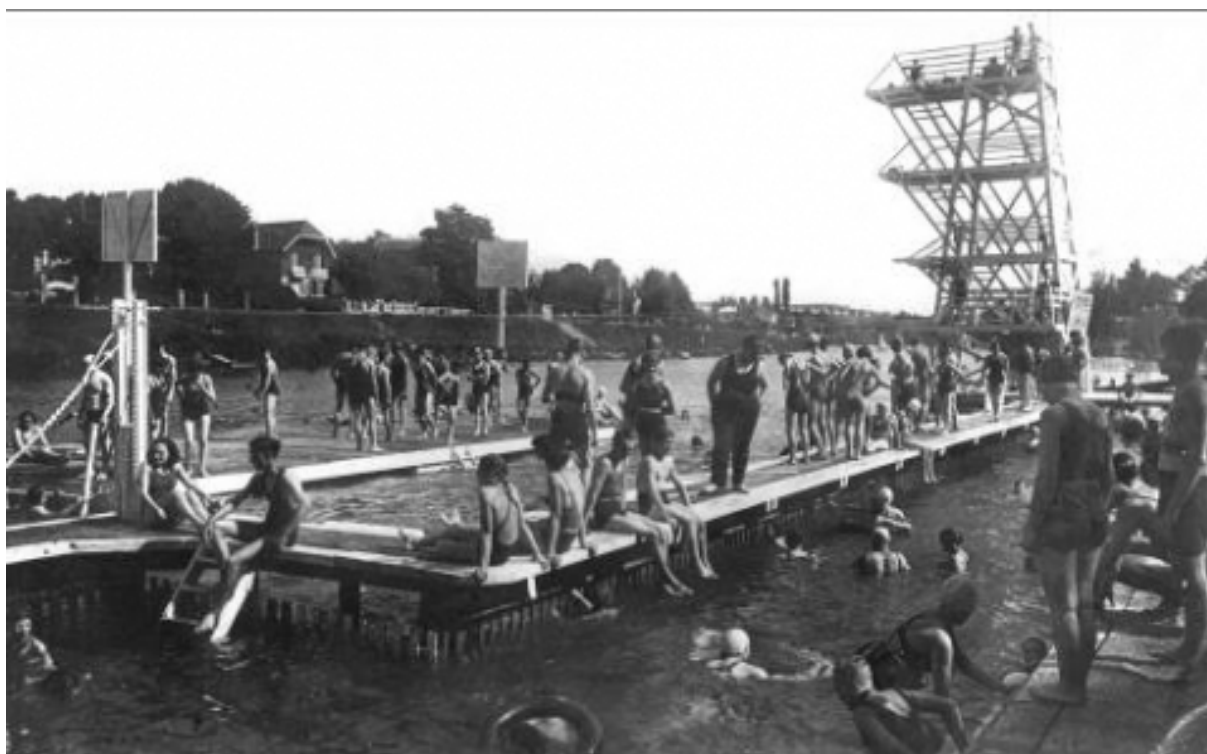
⁴¹⁴ Bulletin APNF n° 37, 1935, p. 9, 10, 11.

⁴¹⁵ Bulletin APNF n° 25 ; 27, 1934.

⁴¹⁶ Gabriel Menut, membre fondateur de l'APNF très actif puisqu'il en sera son Président et rédacteur en chef de la Revue « Nager-Sauver » à compter de 1952, est originaire de Melun. Il occupe un poste d'officier dans le corps des sapeurs-pompiers de cette ville, Préfecture du département de la Seine à l'époque.

⁴¹⁷ Bulletin APNF n° 17, 1933 ; 25, 27 et 34, 1934.

balnéaire il y ait au moins un surveillant breveté, cela il le faut ! » et fait circuler une pétition lors de la saison 1938 pour « demander aux usagers de ne fréquenter que les établissements de bains dûment surveillés par des maîtres-nageurs brevetés »⁴¹⁸. Enfin, l'association, qui « serait fière d'apporter sa modeste collaboration à cette œuvre d'intérêt général »⁴¹⁹, propose ses services pour aider à la mise en application de ces règlements : 180 membres en 1933, tous munis des brevets réglementaires, se tiennent donc à la disposition des Préfets de Département, comme cela est déjà fait dans le département de la Seine.



Baignade aménagée le long d'une rivière

© Michel Sidney

Si le groupe éprouve des difficultés à faire évoluer la réglementation dans le champ des baignades, entre « faux » et « vrais » MNS, entre employeurs jouant le jeu de l'emploi qualifié et ceux qui ne le souhaitent pas, sa persévérance est néanmoins récompensée lorsqu'en janvier 1938 le Préfet de la Marne prend un arrêté rendant obligatoire le brevet de maître-nageur dans son département. Ce premier résultat significatif est l'œuvre de Pol Populus, ancien Secrétaire général de l'APNF qui, parti exercer à Reims, n'abandonne pas pour autant son infatigable

⁴¹⁸ Lors de la Fête de l'APNF du 18 décembre 1938, Gabriel Menut déclare avoir recueilli plus de 350 000 signatures, « ce qui est plus qu'un succès et qui prouve par surcroît que le public comprend et appuie notre revendication ». Le nouveau Président annonce que cette pétition accompagnée du projet de loi relatif au diplôme de MNS a de nouveau été déposée auprès du Sous-Secrétaire d'État aux Loisirs et aux Sports, *in* Revue Nager-Sauver n°311, 1968, p. 253.

⁴¹⁹ Bulletin APNF n° 19, 1933, p. 3.

activité militante. Cette pression mise par l'association des professeurs de natation sur la nécessité de la présence de brevetés dans tous les lieux de baignade, ouverts et fermés, montre l'objectif des membres du groupe « à contrôler leur marché du travail en établissant des barrières à l'entrée qui remplissent deux fonctions principales : s'assurer que les prétendants ont suivi un cursus de formation les préparant à la pratique professionnelle et contingentier les effectifs des nouveaux entrants de manière à préserver une rareté relative (Abbott, 1988) »⁴²⁰. En effet, derrière la réglementation des baignades, c'est la pérennisation et la protection du métier qui se joue pour les maîtres-nageurs dans un secteur où prévaut encore l'emploi saisonnier.

2.2.4 Le projet de loi de l'APNF à l'origine de la version moderne du métier de MNS

A la genèse du métier, les maîtres-nageurs de « l'avant MNS » se caractérisent par un trait majeur : l'État n'a pas de prise sur leurs fonctions. L'absence de politiques publiques, l'inorganisation du marché, le partage ou la dispute d'un espace professionnel fréquenté par différents groupes et l'inexistence d'un diplôme officiel conduisent les dirigeants de l'APNF à prioritairement démontrer l'utilité sociale de ce métier avant de s'intéresser aux normes d'emploi à construire et aux conditions de travail à défendre. Dans le même temps, ces militants arrêtent un projet de loi, à l'issue de leur assemblée annuelle le 14 janvier 1935, qu'ils remettent à Messieurs les Ministres de l'Intérieur, de l'Éducation nationale, de la Santé publique et de l'Éducation physique⁴²¹. Ce projet comprend 8 articles dont les principaux érigent la qualification comme condition légale pour exercer (être titulaire d'un « permis »), la condition physique comme condition morale pour porter secours aux baigneurs sous leur surveillance, l'examen comme condition de garantie de compétences acquises et l'assurance d'un casier judiciaire vierge comme condition d'honorabilité pour un groupe de mauvaise réputation que l'APNF souhaite assainir. En novembre 1935, une délégation de l'APNF obtient « des assurances pleines de promesses » de la part d'un groupe de députés. A compter de cette date, l'association réitère sa demande très régulièrement sans que le Sous-Secrétariat d'État aux Loisirs et aux Sports de Léo Lagrange ne leur assure une réponse concrète. En janvier 1939, suite à une perte du dossier, le comité directeur de l'APNF décide pour la première fois de

⁴²⁰ Demazière, Didier, et Emmanuelle Marchal. 2018. « La fabrication du travail non qualifié ». *Travail et emploi*, vol. 3-4, n°155-156, p. 8.

⁴²¹ Il correspond au quatrième projet de loi établi par l'APNF pour la création d'un Brevet d'État de MNS, *in* Bulletin APNF n° 39, 1935, p. 4, 5. En 1968, lors d'un rappel historique, la FFMNS constate que la loi de 1951 n'est rien d'autre que l'adoption de ce projet à peine modifié, *in* Revue « Nager-Sauver » n°311.

manifester son mécontentement dans la rue et de marquer les esprits par une démonstration de sauvetage en Seine. Ce rassemblement, programmé le 23 avril 1939, est interdit par le Préfet de Police en raison de l'imminence d'une déclaration de guerre. L'APNF se heurte à un important barrage de police, ne diffuse alors qu'un tract et se résout à encore attendre.

« L'APNF défile dans les rues de la capitale, en cortège, pour faire connaître à la population que, 1° Nous demandons aux Pouvoirs Publics depuis dix ans que les plages, baignades et piscines de France soient surveillées par des hommes dûment qualifiés, pouvant sauver et soigner tout accidenté et que l'on ne voit plus, comme pendant la dernière saison balnéaire, des soi-disant maîtres-nageurs, qui ne sachant pas nager, laissent se noyer les baigneurs sous leur surveillance ; 2° Pour cela, nous demandons un Brevet d'État ou tout au moins que le brevet exigé sur les baignades de rivière, par la Préfecture de Police, dans le Département de la Seine et par la Préfecture dans le Département de la Marne, soit étendu à toute la France ; 3° Que ce Brevet soit exigé par les autorités : préfets, mairies, gendarmes, gardes champêtres, à tout maître-nageur surveillant un bassin quelconque où il y a des baigneurs, et qu'ils soient responsables à tout manquement à son travail de surveillance ; 4° Un brevet d'État de MNS en asphyxie donnerait la plus grande sécurité à tous les baigneurs des plages surveillées ; 5° Il y a plus de 5 000 noyés annuellement en France. Nous demandons à la population de se baigner et de ne laisser baigner ses enfants que dans les plages surveillées par des hommes qualifiés. Méfiez-vous des imposteurs qui, prenant le costume d'un maître-nageur, paradedent sur le bord des plages et des rivières sans avoir aucune qualité et aucun droit. (Pour l'APNF, G. Menut, Président et A. Clément, Directeur technique) »⁴²².

La lutte de l'APNF pour l'obtention d'un diplôme d'État révèle en fait la volonté du groupe de se spécialiser sur un « domaine, [ce] qui passe par l'acquisition d'une qualification ou d'une compétence spécifique »⁴²³, en vue d'ouvrir un nouveau segment du marché qu'il s'agirait de fermer aux concurrents. Les dirigeants de l'APNF imaginent d'ailleurs ce territoire en le faisant reposer sur trois obligations constitutives de la doctrine du « nager-sauver » : une obligation de qualification pour les professionnels spécialisés en exercice sur ce territoire, une obligation de surveillance (constante) du plan d'eau et une obligation (relative) de « savoir nager » pour le pratiquant. Ces trois exigences reflètent la philosophie du projet de loi qui ambitionne autant l'effectivité d'une politique publique du « nager-sauver » que la professionnalisation des maîtres-nageurs. L'insistance du groupe (dépôt d'un projet de loi auprès des services de l'État entre 1931 et 1939) illustre sa volonté, derrière son attitude désintéressée et un discours prônant l'utilité sociale, d'installer le modèle d'un marché régulé à son avantage et d'activer des protections par la reconnaissance de ses valeurs professionnelles. La difficulté à obtenir l'attention de la puissance publique, la concurrence des groupes voisins incarnés par les « grandes fédérations » (FFNS et FNS), l'incohérence de l'organisation du travail (Encadré 7)

⁴²² Revue « Nager-Sauver » n° 311, 1968, p. 256, 257.

⁴²³ Dubar, Claude, Pierre Tripier, et Valérie Boussard. 2015. *Sociologie des professions*. Paris, France : Armand Colin.

et l'entrée en guerre de la France en 1939, immobilisent la dynamique de l'APNF dont l'activité est suspendue durant la durée du conflit.

Encadré 7 - Boire et déboire des maîtres-nageurs, les débuts du « nager-sauver »

Si l'APNF est préoccupée par la réglementation du marché, elle l'est tout autant en ce qui concerne l'insertion de ses membres dans un environnement professionnel plus anarchique que compétitif. Pour cela, une « commission de placement » voit le jour en 1933⁴²⁴. Elle permet aux propriétaires de baignade de profiter d'une permanence pour demander le personnel nécessaire et aux professeurs de natation de trouver un employeur au moment où ils reprennent leurs occupations estivales. Fort du succès remporté par cette initiative, l'APNF insiste pour signaler « qu'elle n'est pas qu'un bureau de placement vers l'époque où la plupart des professeurs de natation ont besoin de travailler mais qu'elle est une association groupant tous les bons maîtres-nageurs de France qui doivent se rallier pour ne pas exercer sans la crainte d'être concurrencé par les faux professeurs de natation qui dégoutent nombre d'amateurs et éloignent par une mauvaise réputation les clients possibles »⁴²⁵. Cet emportement exprime probablement l'exaspération des dirigeants de l'APNF qui devinent que la réussite de leur entreprise s'explique plus par les services qu'elle rend à ses adhérents qu'à l'édification d'une profession et de son territoire. Sans se décourager pour autant, ils s'attaquent au déséquilibre de l'organisation du travail dans le domaine des baignades, repéré par le travail d'investigation de sa commission de placement qui fait ressortir le paradoxe « des "sans diplômes" au travail alors que les brevetés n'en trouvent pas ». Un autre problème est identifié et se fait sentir dans le groupe, entre ceux qui cumulent un emploi permanent et une occupation saisonnière avec la complicité de certains employeurs alors que des saisonniers n'arrivent pas à trouver du travail et se retrouvent « sans indemnité de chômage faute d'une corporation non reconnue »⁴²⁶. Une autre difficulté surgit, inextricable pour le groupe, celui de l'uniformisation des tarifs de leçons et du pourboire, extrêmement variables d'une baignade à l'autre. Dans une moindre mesure, la problématique des conditions de travail affleure à la fin des années 1930 et renvoie en particulier à l'hygiène des piscines, crasseuses à l'époque, et au traitement de l'eau très rudimentaire. Enfin, le délibéré d'un premier procès réformé en seconde instance par la cour d'appel d'Amiens en 1935 fait porter la totalité de la responsabilité de la fameuse noyade à la piscine de Péronne à la charge du MNS alors qu'il avait été mis hors de cause en première instance⁴²⁷. La profession découvre alors que le risque de judiciarisation des accidents est inhérent au métier. En réaction, l'APNF se sert de ces litiges qui guettent dorénavant ces travailleurs pour mettre en garde le groupe des dangers du métier contre lesquels les professeurs de natation doivent se couvrir en se formant pour être diplômé, en plus de contracter une assurance en « responsabilité civile professionnelle ». Afin de faire face aux fautes volontaires ou involontaires des maîtres-nageurs, l'APNF a anticipé dès 1933 le développement de la solution judiciaire pour régler les litiges en fondant une « caisse de secours et de solidarité qui a pour but de venir en aide à nos camarades momentanément dans le besoin »⁴²⁸.

⁴²⁴ Bulletin APNF n° 16, 1933, p. 2.

⁴²⁵ Bulletin APNF n° 18, 1933, p. 7.

⁴²⁶ Bulletin APNF n° 40, 1935, p. 4.

⁴²⁷ Bulletin APNF n° 43, 1935, p. 1, 2.

⁴²⁸ Bulletin APNF n° 18, 1933, p. 5.

2.3 L'institutionnalisation du métier de maître-nageur-sauveteur

Lorsque deux membres de l'APNF, Guinard et Truquet, demandent à transformer l'association en syndicat lors de la réunion de rentrée du 7 octobre 1935, l'assemblée exprime à l'unanimité le vœu de rester une société amicale quitte à se mettre en relation avec les syndicats de l'EP pour régler les questions de l'emploi et du travail⁴²⁹. Ce fait anecdotique montre, comme l'a remarqué Émile Durkheim (1893), qu'un intérêt commun peut être source de division et de concurrence au sein d'une communauté⁴³⁰. En effet, il semblerait que les dirigeants de l'APNF soient plus guidés par la quête d'un idéal (le renouveau du métier) mis au service de l'intérêt commun que par la recherche immédiate de gains corporatistes voulus par d'autres membres du groupe. Cette hypothèse avance alors l'idée qu'à travers la cristallisation d'une rhétorique du bien commun (le « nager-sauver ») et d'un idéal de pratique (le dévouement au service des populations), ces militants amènent pas à pas l'État à définir les missions du métier de maître-nageur, à construire un statut pour ces travailleurs qu'ils souhaitent protéger par le diplôme et à mandater ce groupe professionnel pour réaliser ce travail spécialisé de prévention des noyades.

2.3.1 La conjoncture de l'après-guerre propice à la légitimation du métier

Au lendemain de la seconde Guerre Mondiale, les décideurs politiques de l'État central, comme les propriétaires-exploitants des établissements aquatiques, n'ont pas officialisé « le recours au métier, [c'est-à-dire à] une forme de mobilisation des compétences, y compris au sein du salariat (...) dans une relation de mandat »⁴³¹ malgré les revendications de l'APNF qui dénonce la mosaïque des situations professionnelles dans les lieux de baignade français. Mais si la situation professionnelle des maîtres-nageurs n'a pas évolué, le conflit mondial a fait émerger un besoin de protection autant qu'il a révélé à l'État une attente forte des citoyens pour leur sécurité. Les démocraties doivent démontrer en effet leur efficacité sociale mise à mal par la crise des années 1930 et les ravages des totalitarismes. La puissance publique constate le besoin d'un interventionnisme expert par le déploiement de moyens de prévention et de secours

⁴²⁹ Bulletin APNF n° 47, 1935, p. 2, 3.

⁴³⁰ Durkheim, Émile. 1893. *De la division du travail social*. 8^{ème} édition 2013. Presses Universitaires de France, p. 180, 181.

⁴³¹ Cavestro, William, Christine Durieux, et Sylvie Monchatre. 2007. *Travail et reconnaissance des compétences*, Economica, Paris, France, p. 66.

publics en cas de risques majeurs. Ce changement de perspective donne d'ailleurs naissance au concept de « protection civile ». Ces nouvelles normes sociales et morales représentent une opportunité dans le processus de reconnaissance d'un « métier de l'ombre »⁴³² comme celui de maître-nageur qui jusque-là n'a toujours pas trouvé sa place dans la division du travail. Le Président de l'APNF, Gabriel Menut, officier sapeur-pompier et résistant durant le conflit, profite du besoin de sécurité collective résultant du traumatisme provoqué par la guerre pour promouvoir cette philosophie sécuritaire. Il se sert du retour de la fréquentation des baignades pour convaincre les services de l'État de la mission d'utilité publique qui leur incombe, celle de protéger les vies humaines et « la prise de conscience fondée sur la surveillance, le sauvetage et la prévention des noyades par l'apprentissage de la natation, guida toute la matière »⁴³³ (Encadré 8). Cependant, réclamer le mandat d'une mission spécialisée au nom d'une expertise singulière n'est pas suffisant pour s'imposer sur un marché. Encore faut-il qu'une volonté politique soit présente et bien réelle. La conjonction entre une population traumatisée en demande de protection individuelle et collective et la montée en puissance de l'État-providence (et protecteur) offre une conjoncture favorable aux maîtres-nageurs. C'est dans ce contexte de recomposition sociétale qui relie les pouvoirs publics au paradigme solidaire de l'État-providence, que l'association des professeurs de natation entreprend des démarches réunissant la FFN et la FNS afin d'établir « un programme commun pour obtenir un diplôme d'État de MNS »⁴³⁴.

⁴³² Le Roux, Nathalie. 2002. « Un métier en clair-obscur : les agents du métropolitain », in Piotet, Françoise. *La révolution des métiers*. Paris : Presses Universitaires de France, p. 100.

⁴³³ Belhache, Christian. 2018. *Le droit des baignades*, 7^{ème} édition, Berger Levrault, Boulogne Billancourt, p. 581.

⁴³⁴ Revue « Nager-Sauver » n°312, 1968, p. 271.

Encadré 8 - Les pionniers de la profession



Inconnus ou presque de la profession, le groupe doit beaucoup à ces deux hommes. Le premier, Albert Clément, travaille sur les bords de Seine avant d'entrer à la ville de Paris à la veille de la 1^{ère} Guerre Mondiale. Longtemps Délégué des piscines de la Ville de Paris, il fait partie des quelques maîtres-nageurs qui ont l'idée de fonder un groupement rassemblant tous les enseignants de la natation et du sauvetage sous le nom d'APNF en 1927. Il laisse au départ la présidence à Georges Gonsault, pour la prendre ensuite en 1930, et se retire en 1937 non sans avoir désigné son successeur en la personne de Gabriel Menut. Entre deux, il va, accompagné de Pol Populus, alors Secrétaire général de l'association, déposer en 1930 le premier projet de loi portant la création d'un diplôme d'État de MNS auprès des services de l'État. Cette revendication est finalisée 21 ans plus tard par son successeur Gabriel Menut, l'un des 23 membres qui ont fondé l'APNF. Après la seconde Guerre Mondiale, celui-ci modernise le mouvement, rebaptisé FFMNS en 1952 suite à l'officialisation du diplôme d'État de MNS, victoire acquise en 1951 après 25 ans de lutte. Chevalier de la Légion d'honneur, Commandant

du corps des sapeurs-pompiers de Corbeil-Essonnes⁴³⁵, il s'engage durant 30 années pour légitimer la profession de MNS, sans paradoxalement en avoir fait son métier. Gérant de la Revue « Nager-Sauver », ses articles érudits sur des thématiques variées, ses éditos emportés quand il s'agit de rallier la profession, ont probablement beaucoup compté pour unir le groupe. Il défend durant ses mandats successifs la droiture dans l'exercice des missions de surveillance et de sauvetage, la fierté d'accomplir le métier de MNS et l'honnêteté d'une conduite qu'il veut irréprochable sur les bords de bassin, socles d'une identité professionnelle à forger. Ces deux Présidents emblématiques se sont engagés dans le secours et le sauvetage en milieu aquatiques (Gabriel Menut a reçu nombre de médailles pour faits héroïques de sauvetage), se sont intéressés aux techniques nouvelles de secourisme et se sont passionnés pour la natation utilitaire. Ayant connu la Première Guerre Mondiale et ses lendemains difficiles, ils ont vécu cette socialisation préalable qui prédispose à s'indigner d'une réalité sociale comme la noyade. Ils possèdent les appétences pour faire basculer ce fait en un problème sur lequel on peut débattre et surtout agir. Ce qu'ils ont fait à travers cette petite association née en 1927, transformée quelques années plus tard en un groupement professionnel écouté des pouvoirs publics, capable de fabriquer des solutions professionnelles spécifiques à la prévention des noyades et de façonner un groupe professionnel. Ces deux militants associatifs ont permis la légitimation politique de savoirs professionnels aussi singuliers - « nager-sauver » - que ceux des MNS. Pris au cœur de tensions internes à la fin des années 1960, entre ceux qui aspirent à une autre organisation professionnelle plus portée sur la défense des intérêts du groupe et d'autres qui se veulent fidèles à l'esprit originel, Gabriel Menut se fait insulter par les siens lors de l'Assemblée Générale de la FFMNS à Grenoble en 1968. Il décide de se retirer et de cesser ses activités pour la revue « Nager-Sauver ». Il signe son dernier article sur « la respiration dans le crawl » dans le n°311 de septembre 1968 avant de décéder en 1969. André Blaty, Vice-Président et défenseur du « code de l'eau », lui succède sans réussir à renouer les liens qui ont soudé le groupe entre 1927 et 1969.



La FFMNS en deuil

Nos pensées attristées rendent hommage à notre grand Ami, Président fondateur :

Gabriel MENUT
(1908-1969)

Il ouvrit les portes d'un avenir meilleur; son style reste l'exemple inoubliable d'un grand Dirigeant du social et de l'humain.

Le P^t A. BLATY

⁴³⁵ Revue « Nager-Sauver » n° 320, 1969, p. 4.

Elle sollicite en 1946 le ministère du Travail et celui de l'Éducation nationale à propos d'un statut professionnel qui reste à créer et une rémunération que les maîtres-nageurs désirent plus « convenable ». Puis crée dans la foulée le « Syndicat National des Maîtres-Nageurs » (SNMN)⁴³⁶ même si ses dirigeants restent éloignés des enjeux syndicaux propres à un groupe professionnel, préoccupés qu'ils sont à ce que l'État labellise leur expertise à travers la création d'un diplôme d'État et leur confère l'exclusivité du marché⁴³⁷. Menut et son équipe multiplient entre 1946 et 1948 les demandes d'audiences auprès de trois ministères (Intérieur, Éducation nationale et Travail) dont les décisions se trouvent souvent reportées aux motifs que le texte définitif n'a pas encore été arrêté. Le 5 août 1948, le ministère du Travail prend finalement la décision de réglementer la profession de maître-nageur « vu l'avis du syndicat national des exploitants des établissements de bains et du SNMN »⁴³⁸. « Pour la première fois, un texte officiel régleme la profession »⁴³⁹ déclare l'APNF dans son bulletin du mois d'août. Toutefois, cette avancée, si elle reconnaît le métier de maître-nageur, n'organise pas son contrôle en vue d'écarter les non-diplômés et garantir la déontologie de son exercice. Le retard que prend le projet du diplôme d'État est aussi dû à des divergences de points de vue entre les fédérations consultées (FFN et FNS), qui sans porter les attributs d'un groupe professionnel, provoquent des dynamiques concurrentielles évoluant au gré des métamorphoses économiques, techniques et culturelles du marché. Comme le précise Carine Ollivier (2012), « si la naissance d'un groupe professionnel dépend de l'autonomisation d'un marché que ses membres contribuent à créer et sur lequel ils vont pouvoir se spécialiser, alors les fluctuations de ce marché vont avoir des effets sur l'évolution du groupe »⁴⁴⁰. A la veille des années 1950, les maîtres-nageurs français, très largement fédérés autour de l'APNF (Tableau 2), forment désormais un « groupe pour soi (...) susceptible de porter ses propres stratégies concurrentielles (...), désormais conscients de leurs intérêts et de leur destin partagés »⁴⁴¹.

⁴³⁶ Création du SNMN lors de l'assemblée générale extraordinaire du 25 mars 1946, in Revue « Nager-Sauver », n°312, 1968, p. 272.

⁴³⁷ Gabriel Menut, Président de l'APNF, délègue à Bellencontre, Galetti et Jouan le soin de gérer le fonctionnement du syndicat.

⁴³⁸ Journal officiel du 12 août 1948.

⁴³⁹ Revue « Nager-Sauver » n° 312, 1968, p. 276.

⁴⁴⁰ Ollivier, Carine. 2012. « Division du travail et concurrences sur le marché de l'architecture d'intérieur ». *Revue française de sociologie*, vol. 53, n°2, p. 237.

⁴⁴¹ Ollivier, Carine. 2016. « Niveaux de concurrence et ressorts de la mobilisation. Relire les luttes de juridiction », in Demazière, Didier, et Morgan Jouvenet. *Andrew..., op. cit.*, p. 249.

Tableau 2 - Évolution du nombre d'adhérents de l'APNF (1927-1951) / FFMNS (1952-1965)

Année	Nombre de membres actifs	Année	Nombre de membres actifs
1927	24	1951	1066
1930	149	1955	1774
1935	295	1960	2700
1940	415	1965	4995
1945	545		
1950	972		

Source : Revue « Nager-Sauver »⁴⁴²

2.3.2 L'obtention du diplôme d'État

Si « des études récentes montrent la grande sensibilité des professions aux changements de contexte social, économique et juridique dans lequel elles évoluent »⁴⁴³, la montée en puissance de l'État-Providence laisse espérer aux dirigeants de l'APNF une issue favorable à leurs démarches. Le mandatement d'un « vrai boulot, ce qui importe aux personnes »⁴⁴⁴, celui que ces travailleurs ont eux-mêmes désigné à travers les principes du « nager-sauver », n'est pas acquis à l'avance malgré les efforts revendicatifs du groupe. Car paradoxalement, alors que la prévention des risques noyades devient un enjeu social où s'affrontent divers intérêts, politiques (sécurité civile) et socioéconomiques (professionnalisation des maîtres-nageurs), la communauté est sous-estimée dans les années 1940-1950 par les auditoires qui ne perçoivent pas sa viabilité et l'observent comme un « emploi refuge, déclassé »⁴⁴⁵, occasionnel, de substitution pour des anciens champions reconvertis. Cependant, si les maîtres-nageurs souffrent d'un manque de visibilité sociale et d'une image publique parfois dégradée, leur activité ne peut être ignorée par la population et les autorités. En effet, le secteur des baignades et de la natation présente un avenir prometteur à partir des années 1950 puisqu'il profite à la fois de la poursuite du développement des sports de plein air et de loisirs, de la nécessaire priorité de former moralement, culturellement et physiquement la jeunesse, de la poursuite de la structuration des fédérations délégataires, de la relance des projets de construction de piscines et de l'avènement du modèle de la protection civile qui impose de sécuriser les lieux de pratique et de protéger les pratiquants. Malgré le doute qui s'empare des dirigeants de l'APNF, le groupe,

⁴⁴² Revue « Nager-Sauver » n° 288, 1965, p. 150.

⁴⁴³ Guay, Louis, et Éric Gagnon. 1988. « Légimité professionnelle et reconnaissance sociale : l'exemple des ingénieurs forestiers du Québec », *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n°2, p. 141.

⁴⁴⁴ Bidet, Alexandra. 2011. *L'engagement dans le travail*. Presses Universitaires de France, p. 5.

⁴⁴⁵ Péroumal, Frédéric. 2008. « Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 5, n°175, p. 6.

en quête de reconnaissance sociale, développe une rhétorique reposant sur deux piliers : utilité et responsabilité. Il espère à travers cet argumentaire que le « nager-sauver » leur reviendra de droit au regard de leur mission qu'il estime d'intérêt public. Lors de la 24^{ème} assemblée générale de l'APNF, Gabriel Menut retrace les nombreuses démarches et relances lobbyistes effectuées auprès des pouvoirs publics⁴⁴⁶ et partage sa certitude que 1951 sera la bonne année, celle de l'arrivée du tant attendu diplôme d'État⁴⁴⁷. Dans sa séance du 6 avril 1951, l'Assemblée Nationale adopte le projet de loi assurant la sécurité dans les établissements de natation⁴⁴⁸ et le Journal Officiel n°127 du 31 mai 1951 publie le décret de loi n° 51-622 du 24 mai 1951 « assurant la sécurité dans les établissements de natation ». Dans la foulée, l'arrêté interministériel du 31 juillet 1951 modifié le 1^{er} août 1952 crée le diplôme d'État de MNS (DE MNS)⁴⁴⁹. L'État organise ainsi « l'ordre des baignades » (« surveillance constante ») pour protéger l'intégrité physique et morale des baigneurs en même temps qu'il protège l'exercice d'une profession en accordant un monopole d'exercice aux détenteurs du diplôme de MNS. Autrement dit, le marché du « nager-sauver » devient à compter de la loi de 1951 « un cas particulier de marché fermé avec contrôle de l'accès au métier, tâches réservées et garantie de compétence technique. La clôture résulte d'un processus historique et d'une stratégie professionnelle qui s'appuient sur la mobilisation des professionnels pour obtenir la reconnaissance de leur légitimité par l'État et leur clientèle. L'État légalise le monopole professionnel et légitime la position de pouvoir des travailleurs par rapport à ceux qui en sont exclus »⁴⁵⁰. L'obligation de qualification accorde aux titulaires du titre de MNS un permis d'exercer la surveillance des baignades et l'enseignement contre rémunération de la natation. Le texte de loi induit une protection de l'activité professionnelle de MNS, introduit une répression pénale de l'exercice illégal de la profession (article 5) et délimite ainsi le territoire du « nager-sauver ». Les maîtres-nageurs passent de cette manière d'un « droit subjectif » qui leur a permis de produire des prétentions, celles d'occuper le territoire du « nager-sauver », à

⁴⁴⁶ Axel Lamotte, Secrétaire Général du SNPMNS, a collaboré avec André Blaty, successeur de Gabriel Menut à la tête de la FFMNS. Il rapporte que ces deux dirigeants ont intégré durant la seconde Guerre Mondiale un réseau de résistance commandé par Gaston Monnerville, futur Président du Conseil de la République de 1947 à 1958. André Blaty a admis à Axel Lamotte que cette interconnaissance a permis d'accélérer significativement l'avancée du dossier relatif au diplôme d'État de MNS. Entretien réalisé le 22 juin 2018.

⁴⁴⁷ Bulletin APNF n° 136, 1951.

⁴⁴⁸ Bulletin APNF n° 139, 1951.

⁴⁴⁹ Loi n° 51-662 du 24 mai 1951 (RLR 922-0), circulaire n° 55-253 du 18 Juillet 1955 assurant la sécurité dans les établissements de natation et arrêté du 31 juillet 1951 instituant le diplôme de MNS. Les professionnels et les exploitants d'établissements ont deux ans pour régulariser leur situation

⁴⁵⁰ Moyzan-Louazel, Anne. 2011. « Les professions libérales réglementées, le marché et la concurrence. Le cas des experts-comptables et des avocats », *Comptabilité Contrôle Audit*, tome 17, n°2, p. 93.

un « droit objectif » qui leur reconnaît des prérogatives collectives⁴⁵¹. Celui-ci définit la profession de MNS comme une activité de la prévention des risques de noyades en agissant sur l'ensemble d'une chaîne qui va de la surveillance des baignades à l'enseignement de la natation. Si la loi du 24 mai 1951 demeure une grande victoire dans la carrière du groupe en répondant au « principe d'omnivalence du diplôme »⁴⁵², elle est aussi annonciatrice d'un territoire à défendre dont les frontières sont déjà contestées par les concurrents.



© SNPMNS

Panonceau MNS prévu par la FFMNS suite à la promulgation de la loi de 1951

⁴⁵¹ Israël, Liora. 2012. « Qu'est-ce qu'avoir le droit ? Des mobilisations du droit en perspective sociologique ». *Le sujet dans la cité*, vol. 2, n° 3, p. 35, 36.

⁴⁵² De Forges, Jean-Michel. 2012. *Le droit de la santé*, Presses Universitaires de France, Paris, France, p. 111.

Conclusion de la 1^{ère} partie

Cette première partie montre que la professionnalisation des maîtres-nageurs est liée aux changements de paradigme social, résultats d'évolutions politiques et culturelles complexes. Elle est d'abord impossible jusqu'à la fin du XVIII^{ème} siècle faute de connaissances et de moyens techniques suffisants pour contenir les noyades. Le retour en grâce des baignades vers la fin du XVI^{ème} siècle donne ensuite l'occasion à une activité de travail d'émerger. Ainsi naît une professionnalisation « par le bas » de maîtres-nageurs occupés à encadrer une clientèle bourgeoise qu'il s'agit de différencier des « surveillants-sauveteurs » chargés de contrôler les baignades. Enfin, la « fabrique des risques » de noyades associée à « la démocratisation sportive, en favorisant l'accessibilité aux sports et l'édification massive d'équipements normalisés »⁴⁵³, favorisent, après une longue lutte menée par les dirigeants de l'APNF, l'institutionnalisation du métier de maîtres-nageurs qui englobe à la fois des compétences sécuritaires et d'enseignement. En effet, par l'agrégation du « nager » au « sauver », les maîtres-nageurs peuvent répondre plus efficacement aux missions de service public en train de se concrétiser, ce qui conduit à l'émergence « par le haut » d'un nouveau modèle professionnel. Anciennement professionnalisé autour d'une organisation désordonnée de l'emploi, emblématique des « petits boulots », au mieux saisonniers, au pire journaliers, exposés à des situations de travail dangereuses et à des positions socioprofessionnelles incertaines, structurellement ambiguës, les maîtres-nageurs comptent sur les premières politiques publiques du « nager-sauver » pour à la fois convaincre de leur professionnalisme, affirmer leur professionnalité et poursuivre leur professionnalisation. Cette première phase de l'histoire des maîtres-nageurs confirme que l'avènement de « politiques publiques, en ayant pour effet de créer, de légitimer ou d'inciter certaines activités, font émerger de nouveaux groupes professionnels (Jeannot, 2011) ou contribuent à les transformer »⁴⁵⁴. L'officialisation du diplôme d'État de MNS en 1951 valide la légitimité de cette communauté de travailleurs et rend désormais envisageable sa progression. Elle induit par la même occasion que désormais « les membres de [cette] profession réglementée réunis en corporations, œuvrent à la préservation des réglementations professionnelles qui les concernent. Cette posture défenderesse est la

⁴⁵³ Augustin, Jean-Pierre. 2002. « La diversification territoriale des activités sportives ». *L'Année sociologique*, vol. 52, n°2, p. 418.

⁴⁵⁴ Boussaguët, Laurie, Sophie Jacquot, et Pauline Ravinet. 2019. *Dictionnaire des politiques publiques*. Presses de Sciences Po, p. 594.

conséquence de leur position monopolistique sur un marché qui devient le nid de rentes et de privilèges »⁴⁵⁵.

⁴⁵⁵ Rapha, Stéphane. 2016. « Les professions réglementées du champ sportif ». Thèse de Sciences Juridiques et Politique. Université de Toulouse Capitole, p. 178.

DEUXIÈME PARTIE

RESTER LES MAÎTRES DU NAGER-SAUVER : LA DÉFENSE IMPOSSIBLE D'UN FAUX MONOPOLE

Introduction de la 2^{ème} partie

Dans les années 1950, partout dans l'Hexagone, moins dans les grands centres urbains, la prévention des noyades par l'éducation à la sécurité aquatique et à la natation représente un défi organisationnel et pédagogique pour les pouvoirs publics qui manquent de moyens structurels et humains à la hauteur des objectifs qu'ils se sont assignés. Le marché des baignades et de la natation est donc peu organisé et peu contrôlé. Les profils des travailleurs qui s'y côtoient sont multiples, les formes d'exercice professionnelles qui s'y pratiquent, hétérogènes, les niveaux de sécurisation des lieux de pratique, toujours insuffisants, et les concurrences entre les établissements, parfois déloyales. Dans ce contexte assez confus et malgré le choix porté sur une doctrine unique (« nager-sauver »), la multiplication des conceptions de travail s'y rapportant conduit l'État à imposer ses points de vue comme arbitrer les rapports de force interne s'exerçant entre ses propres services, comme les compétitions externes où s'affrontent différents acteurs qui participent à la lente montée de la massification des pratiques sportives (natation éducative et sportive) et véhiculent les valeurs hédonistes propres à la baignade et aux sports aquatiques (loisirs touristiques).

Cette « capacité d'action du politique »⁴⁵⁶ sur le monde de la natation dérouta les dirigeants de l'APNF qui, en obtenant le diplôme d'État de MNS, pensaient avoir mis le groupe professionnel à l'abri de la concurrence aussi bien endogène des « faux » maîtres-nageurs qu'exogène des groupes rivaux. En effet, si la légitimité professionnelle, qui découle des lois, s'appuie sur des compétences, repose sur des principes éthiques et participe à la construction identitaire, est indiscutable pour les détenteurs du titre de MNS, elle l'est beaucoup moins pour le groupe des maîtres-nageurs, collectif toujours contesté par les auditoires malgré la mise en application (poussive) de la loi de 1951. Est-ce à dire que l'officialisation d'une politique publique ne reconnaît, ni immédiatement, ni complètement, la profession mandatée pour son exécution ? N'a-t-elle que pour seul mérite d'avoir soudé un « groupe pour soi pour garantir sa place dans une division du travail contestée »⁴⁵⁷ ? Toujours est-il qu'au lendemain de la promulgation de la loi de 1951, le groupe des maîtres-nageurs, enchâssé dans un réseau de contraintes institutionnelles et politiques, n'est pas complètement, encore moins définitivement, reconnu des auditoires, notamment des propres services de l'État. Dans ce contexte complexe, en mouvement constant, composé de professions et d'institutions en concurrence, on peut faire

⁴⁵⁶ Hassenteufel, Patrick. 2011. *Sociologie politique : l'action publique*. Armand Colin, p. 243.

⁴⁵⁷ Ollivier, Carine. 2012. « Division ..., *op. cit.*, p. 243.

l'hypothèse que la légitimité par la qualification (individuelle) n'est pas une condition nécessaire et suffisante pour qu'un groupe professionnel règne (collectivement) sans partage sur un territoire dont il n'est de toute façon pas le propriétaire. A la lumière de ces jeux concurrentiels et d'interdépendances, nous examinerons comment, une fois l'illusion passée pour ces travailleurs de clôturer à leur avantage le marché « fermé » du « nager-sauver », le groupe des maîtres-nageurs, sous l'emprise des injonctions de l'action publique et sous la menace des alliances interinstitutionnelles, se décompose, puis se recompose pas à pas entre la fin des années 1950 et celles des années 1980, à travers une série de stratégies opportunes et de transactions identitaires qui lui permettent d'accomplir sa métamorphose, gage de la poursuite de sa professionnalisation.

Chapitre 3 - L'infaisable clôture du « nager-sauver »

« La conséquence la plus évidente d'une croisade réussie, c'est la création d'un nouvel ensemble de lois. Avec la création d'une nouvelle législation on voit souvent s'établir un nouveau dispositif d'institutions et d'agents chargés de les faire appliquer (...) Avec la mise en place de ces organisations spécialisées, la croisade s'institutionnalise. Ce qui a débuté comme une campagne pour convaincre le monde de la nécessité morale d'une nouvelle norme devient finalement une organisation destinée à faire respecter celle-ci (...) Elles [*les organisations spécialisées*] disent d'abord qu'en raison de leurs efforts la solution des problèmes dont elles s'occupent est proche. Mais, dans le même temps, elles disent que le problème est peut-être plus grave que jamais (...), et elles demandent un effort renouvelé et accru pour le maîtriser »⁴⁵⁸.

Avec l'entrée en vigueur du titre de MNS, on passe d'un exercice professionnel sans contrainte de certification à une obligation nationale de diplôme⁴⁵⁹. Cette rupture législative provoque une discrimination par la qualification sur ce marché du travail spécifique, conformément à la volonté de l'État de garantir aux publics un encadrement de qualité et de contrôler un secteur d'activités désormais protégé par des dispositions réglementaires et administratives qui fait entrer le métier de MNS dans le giron convoité des « professions réglementées »⁴⁶⁰. Elle réorganise ensuite la division du travail dans ce champ en redéfinissant le partage des tâches, jusque-là fantaisiste, entre les services de l'État, les fédérations sportives et de sauvetage, les propriétaires-exploitants de piscines/baignades et les « vrais » maîtres-nageurs. Elle entraîne enfin un « processus de reconnaissance et d'autonomie [d'une] catégorie de travailleurs et de leur stabilisation et légitimation comme groupe professionnel »⁴⁶¹.

Dans le même temps, l'avènement de la sécurité civile (prévention des risques de noyade), de la massification touristique (loisirs aquatiques) et de la démocratisation de la natation (« savoir nager ») offrent aux maîtres-nageurs diplômés de véritables perspectives de professionnalisation sur un territoire pour lequel ils possèdent tous les attributs pour le dominer. Cependant, le marché du « nager-sauver » est d'autant plus convoité par de multiples

⁴⁵⁸ Becker, Howard S. 1963. *Outsiders*. Paris : Métailié (2012), p. 179, 180.

⁴⁵⁹ Arrêté interministériel du 31 juillet 1951, modifié par les arrêtés du 1^{er} août 1952 et du 18 mai 1954 fixant les conditions d'obtention du diplôme d'État de maître-nageur-sauveteur (MNS). L'État laisse deux années probatoires à compter de la publication de la loi du 24 mai 1951 pour laisser le temps aux professionnels de ce secteur de régulariser leur situation au regard des nouvelles normes de travail.

⁴⁶⁰ Les professions réglementées sont des « professions (libérales) qui font l'objet d'une réglementation particulière portant notamment sur les conditions d'accès et d'exercice de la profession et sur des obligations déontologiques contrôlées par des instances professionnelles (ordre ou chambre) ».

⁴⁶¹ Demazière, Didier. 2009. « Postface..., *op. cit.*, p. 86.

protagonistes, qu'il représente à la fin des années 1950 un fort potentiel de développement, entraperçu à travers l'essor du sport associatif, la croissance du tourisme balnéaire et une politique publique qui reste à inventer pour que la jeunesse française puisse apprendre à nager. Ainsi, des acteurs historiquement et solidement installés sur ce territoire, soit missionnés par l'État (l'école et les métiers de la sécurité civile et du secours), soit revendiquant le contrôle d'un segment (les fédérations délégataires et les propriétaires-exploitants de piscines/baignades), n'ont pas l'intention de l'abandonner au profit d'un groupe professionnel émergent, aussi spécialisé soit-il, et de sa volonté à conquérir l'ensemble du « nager-sauver ». Comment dans cet « espace conçu avant tout comme un espace de concurrence »⁴⁶², les maîtres-nageurs peuvent-ils prétendre exercer leur autorité sur un marché qu'ils souhaiteraient « fermé » alors qu'il ne l'est pas vraiment ? Comment le groupe peut-il définir lui-même les conditions de son activité alors que celle-ci dépend de l'État, puissance institutionnelle de plus en plus présente et autoritaire sur ce territoire dont les enjeux politiques (protéger les populations) et socioéconomiques (démocratiser la natation) prennent une importance croissante dans la société française ? Pris entre les injonctions des pouvoirs publics et les concurrences de groupes rivaux, les maîtres-nageurs sont ainsi contraints de cohabiter et de se différencier au cœur d'une organisation instable régulée « par le haut » et dans laquelle ces travailleurs vont devoir trouver leur place.

1. Des lignes de partage contrastées

L'officialisation du diplôme de MNS associée à la multiplication des lieux de pratique donnent une impulsion sans précédent au développement du nombre de maîtres-nageurs⁴⁶³. Cette croissance ne signifie pas pour autant que ces travailleurs règnent sans partage sur le territoire du « nager-sauver ». Elle représente avant tout le signe d'une communauté qui se coalise afin de consolider une position sur un marché en pleine évolution. Comme toute communauté qui justifie son existence par une spécialité professionnelle, les MNS cherchent à confirmer leur position sur un secteur, à la fois ancien (les baignades) mais nouveau s'agissant du service public qu'il déploie (un « savoir nager » sécuritaire pour tous). Ils tentent nécessairement de « fermer leur marché du travail et d'établir un monopole de contrôle de leurs

⁴⁶² Ollivier, Carine. 2012. « Division du travail et concurrences sur le marché de l'architecture d'intérieur ». *Revue française de sociologie*, vol 53, n°2, p. 228.

⁴⁶³ Le nombre d'adhérents à l'APNF, puis à la FFMNS, est multiplié par 4,7 entre 1951 et 1965.

propres activités de travail »⁴⁶⁴ dans un environnement professionnel marqué à la fois par une politique publique dédoublée (prévention des noyades et démocratisation de la natation) et une double composition de l'emploi (permanent et saisonnier). Mais plus complexe que cela encore, les maîtres-nageurs sont confrontés à un État-régulateur, qui d'un côté, accompagne les fédérations délégataires et l'école pour diffuser la natation sur le territoire, et de l'autre, contrôle des travailleurs employés à faire appliquer la politique publique de prévention des noyades. Ce type d'organisation, qui enchevêtre les segments d'un territoire et les professionnels censés les gérer, n'est pas sans poser la question des rapports de force que le groupe des MNS est condamné d'instaurer avec les pouvoirs publics et leurs institutions afin de revoir les frontières d'un espace qu'il imaginait leur revenir de droit.

1.1 La loi à l'épreuve du marché

L'obligation de qualification pour exercer le métier de MNS, alors que les possibilités de profiter des plaisirs de l'eau se démultiplient, perturbe un marché qui jusque-là s'accommodait du libre jeu d'une concurrence anarchique. L'entrée en vigueur de la loi de 1951 bouscule en effet les usages antérieurs et provoque quelques déséquilibres. D'abord, les travailleurs nouvellement diplômés par l'État sont insuffisants pour répondre au besoin d'un marché en expansion. Ensuite, les propriétaires/exploitants profitent de l'accroissement des besoins saisonniers que la pénurie de MNS ne peut combler, de la disparité des lieux de pratiques et de statuts juridiques imprécis pour contourner, voire ne pas appliquer, les nouveaux textes en vigueur. Enfin, les maîtres-nageurs se heurtent au manque de détermination et de moyens des pouvoirs publics pour contrôler l'application effective de la loi, frileux à l'idée de troubler une économie du tourisme et des loisirs aquatiques en plein développement. Les premières années qui font suite à la promulgation de la loi de 1951 illustrent donc toute la difficulté du groupe à s'imposer « à travers les règles que les acteurs se reconnaissent, inventent et font vivre, avec ce que cela comporte d'incertitudes, de coopération, de coordination et d'aboutissement »⁴⁶⁵.

⁴⁶⁴ Dubar, Claude, Pierre Tripier, et Valérie Boussard. 2015. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 119.

⁴⁶⁵ Bréchet, Jean-Pierre. 2013. « Organiser le marché : une lecture par la théorie de la régulation sociale ». *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 2, n°12, p. 195.

1.1.1 Quand un diplôme d'État est insuffisant pour protéger un groupe

Comme le montre Catherine Paradeise (1984) en étudiant la marine marchande, un marché du travail se protège de la concurrence externe et interne en produisant « un optimum collectif, [c'est-à-dire] lorsqu'il satisfait tout à la fois, les travailleurs qu'il protège tout en leur accordant des rétributions différentielles intéressantes, les entrepreneurs auxquels il assure la disposition des compétences nécessaires, l'État, dans certains cas, auquel il permet d'accomplir des tâches jugées indispensables »⁴⁶⁶. Comme le précise l'auteure (1988), la construction d'un « marché fermé du travail »⁴⁶⁷ s'accomplit à trois niveaux. Dans le cas des MNS, leur analyse peut nous renseigner si le groupe est parvenu à clôturer un territoire à son avantage malgré l'accroissement des rivalités interprofessionnelles et interinstitutionnelles.

Un « marché fermé » se caractérise par le contingentement des candidats au travail par le filtre du diplôme, des compétences ou de l'ancienneté. Si l'avènement du diplôme d'État de MNS interdit indiscutablement les non-diplômés de pratiquer le métier, il n'empêche pas les membres d'autres communautés que celle des MNS de bénéficier des prérogatives d'exercice liées à cette qualification, soit par la détention de cette certification, soit par un statut spécifique. Car paradoxalement, « on peut "encadrer" des activités de natation sans être MNS »⁴⁶⁸. C'est le cas des instituteurs, des professeurs d'EPS ou encore des militaires dans le cadre de leur fonction. Contrairement aux guides de haute-montagne qui ont triplement fermé leur marché à sa fondation⁴⁶⁹, la création du diplôme de MNS ne fait que rendre sélectif l'accès à l'exercice professionnel sans que l'appartenance à un groupe ne soit prise en compte. Le marché du « nager-sauver » est donc organisé de sorte à ce qu'il ne soit pas monopolisé par une profession (Tableau 3) mais ouvert à un ensemble de diplômés ou de personnels statutaires appartenant à des groupes distincts (MNS-MNS, MNS-militaires et MNS-enseignants), main d'œuvre qui peut se retrouver en concurrence en certaines circonstances (activité saisonnière) et sur certains segments (natation scolaire et associative).

⁴⁶⁶ Paradeise, Catherine. 1984. « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? ». *Revue française de sociologie*, vol. 25, n°3, p. 374.

⁴⁶⁷ Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions..., *op. cit.*, p. 13.

⁴⁶⁸ Belhache, Christian. 2018. *Le droit...*, *op. cit.*, p. 794.

⁴⁶⁹ Martinoia, Rozenn. 2017. « La profession et le marché des guides de montagne à Chamonix (1821-1892) : socio-économie historique d'une clôture ». *Histoire, économie société* 36^{ème} année, n°1, p. 92.

Tableau 3 - La segmentation du « nager-sauver » dans les années 1950-1960

	Activité principale (permanents)	Activités secondaire (contractuels)
Professionnels diplômés	1) MNS-MNS 2) MNS-enseignants 3) MNS-sécurité civile (policiers, sapeurs-pompiers, militaires) dans le cadre de leurs missions	1) MNS-MNS 2) MNS-enseignants 3) MNS-sécurité civile dans un cadre saisonnier (surveillance, animation) ou associatif (formation, entraînement)
Professionnels non-diplômés	4) « Sans-diplômes » (plagistes) dans le cadre d'un travail dissimulé et / ou usurpation de titre 5) Fonctionnaires (enseignants, militaires) dans le cadre de leurs fonctions	4) « Sans-diplômes » (plagistes) dans le cadre d'un travail dissimulé et / ou usurpation de titre 5) « Sous-diplômes » (Brevet de Surveillant de Baignade - BSB -) dans un cadre saisonnier

Une explication peut être avancée pour expliquer cette situation. Pris au dépourvu par le succès des activités aquatiques et de la natation et submergé par les besoins de main d'œuvre nécessaire à l'application de sa politique préventive, en particulier lors de l'accroissement des risques saisonniers, l'État est contraint de prendre des dispositions destinées à atténuer l'effet de la fermeture du marché par le diplôme fermement espérée par le groupe des MNS. Il s'en remet alors à ses fonctionnaires pour compenser certains manquements, quitte à rendre poreuses les frontières de ce territoire et contraindre les MNS à partager un espace professionnel qu'ils se destinaient. Les dirigeants de la FFMNS (ex-APNF), espérant que ces nouveaux professionnels viennent grossir les rangs de la fédération, ne trouvent rien à redire et les mêmes qui ont lutté pour obtenir « leur diplôme [et] imposer leurs propres normes de recrutement et de promotion »⁴⁷⁰ ne parviennent pas à fermer littéralement le marché du « nager-sauver » à l'image des métiers montagnards, contemporains dans leur apparition.

Le deuxième niveau de clôture renvoie au marché lui-même qui, désormais « réglementé », référence le métier de MNS parmi les « professions réglementées, légalement justifiées par la nécessité de minimiser les risques dans des domaines sensibles (santé, sécurité). Ces règles visent à assurer la compétence des professionnels et ainsi la qualité du service rendu à la communauté »⁴⁷¹. Classiquement, ce genre d'activités concordent avec des professions

⁴⁷⁰ Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions..., *op. cit.*, p. 13.

⁴⁷¹ Pellet, Sandra. 2013. « Les professions réglementées, des gisements d'emploi ? », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 1, n°13, p. 247.

dites « libérales ». Inversement au corps médical, référence canonique en la matière⁴⁷², les MNS, contrairement à leurs aînés, ne pratiquent plus leur métier sous le régime des « professions indépendantes », à l'exception de quelques saisonniers, anciens de la corporation, qui continuent d'exploiter sous forme de concession, une baignade de rivière ou un club de plage. Avec la disparition progressive des baignades privées peu à peu remplacées par des piscines publiques municipales, les MNS ne se risquent plus à prendre le statut de « travailleur indépendant » et se tournent massivement vers le salariat qui représente dans les années 1950-1960 à la fois la forme d'emploi qui illustre « la modernisation communale » en cours⁴⁷³, le modèle dominant qui les protège des aléas économiques⁴⁷⁴ et l'organisation du travail qui les rapproche de leur origine ouvrière.

Le dernier niveau concerne « le marché interne du travail qui se distingue du marché externe par le fait que la répartition de la main d'œuvre est régie par un ensemble de règles et de procédures administratives (Doeringer et Piore, 1971) »⁴⁷⁵. Malgré l'obligation de diplôme, le marché est encore occupé par des professionnels « marrons » que voudrait exclure la FFMNS, plus pour assainir le territoire que pour réguler une concurrence interne insignifiante au vu de l'accroissement des besoins de MNS. Ainsi, le contrôle du marché par le diplôme ne suffit pas au groupe pour s'imposer sur un marché qu'il a contribué à ériger, contraint qu'il est d'en partager avec d'autres groupes les segments, dont les régulations sont désormais réalisées sous l'autorité de l'État et de municipalités, nouvel acteur en voie de devenir le principal propriétaire des piscines et employeur de MNS⁴⁷⁶.

⁴⁷² « La profession médicale, depuis qu'elle a fait l'objet de nombreuses études américaines dans les années 1960, est devenue le modèle à partir duquel s'est construit le concept sociologique de « profession », in Hardy, Anne-Chantal. 2010. « Variations sociologiques sur le thème de la médecine ». Habilitation à Diriger des Recherches, mention Sociologie. Université de Nantes, p. 21.

⁴⁷³ « Il faut attendre 1952 pour que les "communaux" disposent à leur tour d'un statut législatif, à l'image de leurs homologues de l'État », in Biland, Émilie. 2012. *La fonction publique territoriale*. Paris : Éditions La Découverte, p. 11.

⁴⁷⁴ Baudry, Bernard. 2003. *Économie de la firme*, La Découverte, Paris, France, p. 76.

⁴⁷⁵ Musselin, Christine. 2003. « Marchés du travail internes versus marchés du travail externes », *Politiques et gestion de l'enseignement supérieur*, vol. 3, n°15, p. 15.

⁴⁷⁶ Le rapport de la Cour des comptes estimait en que 82% des piscines sur le territoire national sont la propriété des collectivités territoriales, in Rapport de la Cours des Comptes, 2018.

1.1.2 Le choix d'un modèle professionnel

La forme que prend la relation entre les deux fonctions des MNS (sauveteur et enseignant) est affectée par une nouvelle rationalité technique. Si elles se sont superposées jusque-là, elles se juxtaposent, voire s'opposent l'une à l'autre, à partir de 1955 lorsqu'une circulaire contraint « les MNS lors de la surveillance à ne pouvoir assumer en même temps aucune autre fonction »⁴⁷⁷. Elle est renforcée par une instruction de l'Éducation nationale qui exige en 1965 que la surveillance soit « constante [de la part du MNS qui] ne devra se consacrer qu'à cela »⁴⁷⁸. Cette distinction formelle entre les deux tâches, qui ne peuvent plus (théoriquement) se confondre, réforme directement « la division des tâches qui aboutit au contenu du travail »⁴⁷⁹ et interroge ces travailleurs sur leur identité (sauveteur ou enseignant ?) dans une période où l'exercice professionnel en piscine publique, équipements standardisés et sécurisés dédiés à l'apprentissage, devient leur norme. Il en résulte que si le secours en milieu aquatique demeure la mission phare des MNS⁴⁸⁰, en réponse à la demande de démocratisation de la natation dans le pays et en réaction aux résultats de la natation française, décevants même si parfois traversés d'éclairs, la nouvelle génération de MNS, diplômée et salariée, aspire à faire reconnaître sa qualité d'enseignant pour relever autant le défi de l'apprentissage de la natation que celui de sa professionnalisation qu'elle aspire plus prestigieuse par cette mission.

« Le quart de la population de la France est constitué par des jeunes (...) Cette masse scolaire s'accroît chaque année et les problèmes que ce jeune contingent pose sont multiples. Celui de l'éducation sportive est des plus ardues. En natation, tout doit être repensé, on doit repartir sur de nouvelles bases (...) Il reste à comprendre que la natation doit être enseignée au même titre que les autres disciplines. Il nous faudra des cadres en très grand nombre, qui puissent donner leur enseignement dans des conditions valables. Les MNS ne devront plus être considérés comme des surveillants de bassin mais comme des pédagogues »⁴⁸¹.

Pour valoriser leur fonction enseignante, moins reconnue des auditoires que leur compétence de surveillant de baignades, et surtout concurrencée par des professions voisines (instituteurs et professeurs d'EPS) à qui leur hiérarchie demande au milieu des années 1960 plus d'implication dans le champ du « savoir nager », les maîtres-nageurs proposent « un cadrage

⁴⁷⁷ Circulaire n° 55.253 du 18 juillet 1955. Sécurité des baignades et des établissements de bains et de natation.

⁴⁷⁸ Circulaire du 19 janvier 1965 remplacée par la circulaire n° 65.154 du 15 octobre 1965. Instructions pour l'enseignement de la natation scolaire.

⁴⁷⁹ Dejours, Christophe. 2012. « Organisation du travail - Clivage - Aliénation ». *Travailler*, vol. 2, n°28, p. 150.

⁴⁸⁰ La FFMNS déplore « en moyenne 3000 morts par an par noyade », in Revue « Nager-Sauver » n°166, 1954, p. 19.

⁴⁸¹ Revue « Nager-Sauver » n°260, 1962, p. 168.

cognitif et normatif diffusant une vision particulière du problème et de ses solutions »⁴⁸². En démontrant que la courbe de l'accidentologie des noyades suit le taux de non-fréquentation des établissements surveillés, en s'interrogeant sur le pourcentage de français « sachant - bien - nager (5 ou 10% ?) » et en s'appuyant sur les motifs de leur emploi (prévenir les noyades), les MNS « municipaux » délivrent un enseignement « utilitaire » de la natation, demandent une utilisation rationnelle d'un parc de piscines à développer et réclament la mise en norme plus prononcée de la baignade sous la forme d'un « code de l'eau »⁴⁸³. Non familiarisés aux normes d'une EPS corrective et hygiénique, pas encore sportive et éducative, ces spécialistes orientent prioritairement les apprentissages vers une « natation sécuritaire » (la brasse en première nage) qui se distingue de la natation « epsienne » naissante dont la démarche pédagogique innovatrice s'oppose à l'orthodoxie didactique régnant alors sur les bords des bassins⁴⁸⁴. L'orignat vers le modèle professionnel du professeur plus que celui du sauveteur, la communauté des MNS n'assimile paradoxalement, ni cette identité, ni la culture scolaire qui lui est attachée, et s'éloigne involontairement d'un idéal qu'elle voudrait faire sien.

1.2 Les premières régulations sur le marché du « nager-sauver »

La mission des MNS ne consiste plus à « vendre » la natation mais à établir un relai entre la jeunesse de ce pays et les politiques publiques de prévention des noyades et de démocratisation de la natation. Cette évolution d'ampleur, puisqu'elle entérine la doctrine du « nager-sauver » et valide le marché qui en découle, transforme profondément ce métier « au plan technique, idéologique et relationnel »⁴⁸⁵ dans un contexte latent de fonctionnarisation. L'organisation d'une profession est comparable à « l'organisation des grosses entreprises industrielles ou de l'administration publique. Dans tous ces cas de figures prédomine une volonté commune de se garantir le monopole d'une clientèle, de contrôler la compétence des membres de la profession, d'améliorer l'efficacité de l'organisation en ayant recours à la division du travail »⁴⁸⁶. Le métier de MNS ne fait pas exception à la règle et la nouvelle génération de maîtres-nageurs tente de structurer le marché à son avantage à force de

⁴⁸² Petitimbert, Rémy. 2018. « La professionnalisation des consultants de la compensation : traductions instrumentales et enjeux de légitimation », *Natures Sciences Sociétés*, vol. 26, n° 2, p. 204.

⁴⁸³ Husson, André. 1966. « Des MNS bivalents ? ». Revue « Nager-Sauver » n°293, p. 42.

⁴⁸⁴ On passe d'une conception instrumentée de l'apprentissage à une pédagogie active qui fait rentrer directement l'élève en grande profondeur, débarrassé de tout matériel aidant à sa flottaison.

⁴⁸⁵ Bodiguel, Jean-Louis, et Luc Rouban. 1990. *Le fonctionnaire détrôné ?* Paris : Presse de Sciences Po.

⁴⁸⁶ Lalletment, Michel. 2018. *Sociologie des relations professionnelles*, Paris : La Découverte, p. 95.

régulations « par le bas » que des systèmes de règles, prescrits « par le haut », tempèrent au moyen d'un arsenal normatif de plus en plus étoffé. L'examen des articulations de ces différentes régulations mises en tension sur ce marché permet de saisir comment le groupe des MNS se positionne sur ce territoire afin d'accéder à certains avantages symboliques et matériels.

1.2.1 Des concurrences imprévues

Si la loi de 1951 permet à terme d'écarter les « outsiders » du « nager-sauver » (« sans diplôme » et « sous-diplômés »), les maîtres-nageurs constatent l'arrivée sur ce marché de nouveaux acteurs. Cela commence par des initiatives locales de recrutement de fonctionnaires de police (MNS-CRS), dont la présence sur le littoral français se généralise au début des années 1960 pour combler un besoin de main-d'œuvre qualifiée capable d'assurer la surveillance des plages. Elle se poursuit par la création de nouveaux corps de fonctionnaires (conseillers pédagogiques pour l'enseignement et conseillers techniques pour le sport) en charge d'accompagner les praticiens de l'enseignement éducatif (instituteurs) et sportif (clubs) afin de les rendre autonomes sur le plan de l'encadrement de la natation. Cette infiltration de droit d'un espace professionnel est typique du service public, fournisseur entre autres de « missions dites providentielles [dont la conduite et la régulation sont de préférence confiées] « à l'État, et à lui seul : État-entrepreneur et État-régulateur, donc »⁴⁸⁷. Cette nouvelle configuration du territoire rebat alors les cartes concernant le positionnement des maîtres-nageurs et fait naître dans les rangs de cette communauté une certaine incompréhension vis-à-vis de l'État qu'elle a un temps perçu comme un allié providentiel de leur professionnalisation. Au lieu de cela, au lendemain de la publication d'une série de textes de lois consacrant un espace professionnel dédié aux politiques publiques de prévention des noyades et de démocratisation de la natation (1951-1962), les MNS sont presque instantanément confrontés à une double concurrence endogène sur le marché du « nager-sauver » alors qu'ils espéraient son absolu monopole. D'une part, celle organisée par l'État, qui missionne sur certains segments (baignades saisonnières et natation scolaire) ses propres agents, rivaux involontaires des MNS. D'autre part, celle des fédérations sportives délégataires, particulièrement la FFN, étrange partenaire-adversaire qui fait reposer

⁴⁸⁷ Brillet, Emmanuel. 2004. « Le service public “ à la française ” : un mythe national au prisme de l'Europe », *L'Économie politique*, vol. 4, n° 24, p. 22.

son modèle de développement sur le principe du bénévolat⁴⁸⁸ mais en appelle à la compétence des maîtres-nageurs communaux pour promouvoir sa discipline sportive dans les piscines municipales récemment construites et lieu de prédilection du développement de la natation sportive. L'ensemble de ces acteurs, autant complémentaires que concurrents, expriment ces fameuses « forces de changement » qui ne cessent de bousculer les frontières du territoire et de réécrire l'histoire que les dirigeants de la FFMNS, « en butte à des attaques, jamais ouvertes, mais insidieuses »⁴⁸⁹, corrigent à intervalles réguliers en essayant de peser sur les décisions réglementaires décidées par les autorités. Car, en réaction aux résolutions prises par l'État, la profession met en jeu un triptyque revendicatif. Elle insiste en effet pour généraliser l'enseignement de la natation sur l'ensemble du territoire national, tente de peser sur le maillage territorial de la construction des piscines et s'efforce d'orienter en sa faveur la normalisation des baignades. Conformément aux analyses de Jean-Daniel Reynaud (1989) sur « les tensions entre les règles et les stratégies individuelles des acteurs »⁴⁹⁰, ces revendications illustrent autant la satisfaction du groupe de voir le métier accéder à un statut (« profession réglementée ») que son insatisfaction à l'égard de la loi de 1951, insuffisante de leur point de vue pour stabiliser à leur convenance l'ordre social du « nager-sauver ». Dans la mesure où ni l'État, encore moins le groupe des MNS, ne possèdent une emprise totale sur la régulation de ce marché, les dirigeants de la FFMNS comptent sur la pérennisation de l'action publique tournée vers la prévention des noyades et la construction socio-politique d'un modèle sportif français pour renforcer la production de règles du « travail fermé »⁴⁹¹ et infléchir le cours des décisions publiques en vue de régler les questions de la concurrence et de l'emploi.

1.2.2 L'État, allié et adversaire des MNS

Si durant vingt-cinq ans, les dirigeants de l'APNF n'ont eu de cesse de revendiquer la clôture du marché par la création d'un diplôme unique, celle-ci n'a pu s'opérer que par la décision unilatérale de l'État, dont la volonté de promouvoir des politiques publiques préventives et éducatives autour des baignades et de la natation concordait politiquement et moralement à l'objectif de l'APNF, d'assainir un marché à vocation commerciale. Le nombre effectivement excessif de travailleurs non qualifiés comme de baignades non déclarées, qui

⁴⁸⁸ L'exercice bénévole de l'enseignement sportif ne demande aucune qualification particulière.

⁴⁸⁹ Menut, Gabriel. 1962. « Comme le temps passe ». Revue « Nager-Sauver » n°264, p. 269.

⁴⁹⁰ Reynaud, Jean-Daniel. 1989. *Les règles du jeu*. Paris : Armand Colin.

⁴⁹¹ Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions ..., *op. cit.*, p. 355.

s'explique par l'ancrage historique d'un « petit métier » dont les configurations de pratiques et d'emploi, nombreuses et peu vertueuses, favorisées par un environnement insuffisamment réglementé, n'est pas compatible avec la volonté des dirigeants de la FFMNS de faire entrer le métier parmi ceux appartenant aux services publics, dotés donc d'un statut. Cet enjeu, qui fait cause commune avec le dessein des pouvoirs publics, amène le groupe à assister activement, voire supplanter l'État dans la lutte contre l'emploi irrégulier. Intransigente et pressée de « faire le ménage », la FFMNS finit par obtenir de l'autorité publique l'inspection des établissements balnéaires au démarrage de la saison⁴⁹², l'obligation pour les employeurs de déclarer nominativement les MNS embauchés pour faciliter l'identification des situations irrégulières⁴⁹³ et l'affichage de la loi à l'entrée de toutes les établissements aquatiques⁴⁹⁴ afin d'avertir les usagers que leur sécurité est exclusivement assurée par des diplômés d'État. La fédération se propose même de combler le manque d'agents d'État par des bénévoles qu'elle s'engage à fournir afin de garantir un volume de contrôle des établissements à la hauteur des infractions constatées⁴⁹⁵, et incite régulièrement ses membres et les baigneurs à dénoncer les situations irrégulières⁴⁹⁶. Mais constatant que la loi ne s'applique pas comme ils l'entendent, les dirigeants de la FFMNS imaginent un mécanisme qui puisse à la fois exclure les « MNS marrons » tout en organisant le contrôle interne de la corporation par « le contrôle périodique sur la condition physique des titulaires du DE MNS, que ce diplôme ait été obtenu par équivalence ou par examen »⁴⁹⁷. Ils obtiennent de l'État que chaque professionnel soit « à jour de sa révision sous peine de ne pouvoir exercer le métier »⁴⁹⁸. Ainsi, au prétexte d'une vérification de l'entretien des qualités physiques, le groupe obtient de l'État une revue d'effectifs par l'arbitrage d'un examen régulier qui se substitue aux contrôles aléatoires de

⁴⁹² Revue « Nager-Sauver », n°162, 1953.

⁴⁹³ Courrier-circulaire du Ministère de l'Éducation nationale rappelant aux Maires de faire appliquer l'arrêté du 15 mars 1958 qui oblige les MNS à déclarer leurs activités, *in* Revue « Nager-Sauver » n°260, 1962. Courrier du Colonel Marceau Crespin, Secrétaire Général du Haut Comité des Sports, destiné aux différents exploitants de baignades leur rappelant la circulaire du 27 mai 1958 sur la situation irrégulière de certains MNS, *in* Revue « Nager-Sauver » n°270, 1964.

⁴⁹⁴ Revue « Nager-Sauver » n°259, 1962.

⁴⁹⁵ Revue « Nager-Sauver » n°195, 1957, p. 12.

⁴⁹⁶ Revue « Nager-Sauver » n°309, 1968.

⁴⁹⁷ Motion du Congrès national de la FFMNS du 15 janvier 1956, *in* Revue « Nager-Sauver » n°185, 1956, p. 12.

⁴⁹⁸ L'arrêté du 15 mars 1958 relatif à l'examen de révision pour les titulaires du diplôme de MNS institue un contrôle périodique des aptitudes techniques et physiques des MNS exerçant la profession. Cet examen prévu tous les cinq ans, « parfaitement nécessaire, qui n'est nullement une brimade, doit être accepté spontanément, par tout MNS ayant conscience de sa profession et de ses responsabilités. L'examen de révision permet de juger si le MNS en question est toujours apte à remplir son rôle et devoir en cas d'accident, de noyade. Il comporte des épreuves d'apnée, de nage sous-marine, de sauvetage sur mannequin, plongeon et soin en asphyxie. Ce qui met le MNS dans l'obligation de se maintenir en bonne condition », *in* Revue « Nager-Sauver » n°217, 1959, p. 27.

pouvoirs publics défaillants en la matière et, au passage, remet en cause l'appartenance à la profession pour ceux qui échoueraient.

Ce tour de force de la FFMNS illustre le dualisme des dynamiques de professionnalisation qui d'un côté agglomère les décisions « par le haut » avec les revendications « par le bas »⁴⁹⁹, mais de l'autre peut mettre en tension le groupe en interne et en externe lorsqu'il fait « face à l'État »⁵⁰⁰. En effet, comme l'illustrent les deux cas supra, les régulations entre les deux acteurs peuvent provoquer des effets collatéraux qui touchent à la professionnalisation toujours incertaine et réversible du groupe. D'une part, si la progressive suppression des baignades, déclarées sauvages ou insalubres, aide la FFMNS dans son combat⁵⁰¹, elle la place malgré tout dans une situation inconfortable puisqu'elle doit à la fois défendre ses membres délogés par les communes des établissements saisonniers de bain de rivière qu'ils exploitent, et soutenir dans le même temps les politiques de ces municipalités désireuses de réussir le lancement de leur nouvel équipement, la piscine, pourvoyeuse d'emplois permanents pour les MNS. D'autre part, si la majorité du groupe se plie au principe de la révision, d'autres la désapprouvent aux motifs de la question de l'âge, ressort touchant là un problème très délicat au sein d'une corporation qui exerce un métier engagé dont le coût physique est bien réel, et en raison du fait que ces examens quinquennaux visent moins à contrôler la capacité des MNS à préserver la sécurité des baigneurs que de compenser la difficulté des pouvoirs publics à faire appliquer la loi de 1951 :

« La base même d'un contrôle, quel qu'il soit, est l'établissement ou la valorisation périodique d'un diplôme ou d'un certificat. Si l'on supprime les permis de chasse, comment reconnaîtra-t-on les braconniers ? »⁵⁰².

L'épisode de la révision, qui montre tout le travail de « construction de la qualification comme garantie de la qualité de la prestation et la conquête d'une légitimité sociale »⁵⁰³, reste encore

⁴⁹⁹ Demazière, Didier. 2012. « Le dualisme de la professionnalisation. Les professionnels de métier dans les grandes organisations en mutation », in Demazière, Didier, Pascal Roquet, et Richard Wittorski. 2012. *La professionnalisation mise en objet*. Éditions L'Harmattan, p. 75.

⁵⁰⁰ Hassenteufel, Patrick. 1997. *Les médecins face à l'État. Une comparaison européenne*, Paris : Les Presses de Sciences Po.

⁵⁰¹ Péncalet, MNS de la FFMNS, cite l'exemple lavallois : « une piscine d'été est construite à Laval, c'est une très belle œuvre. Tous les sportifs s'en félicitent joyeusement. Mais je crois que l'on commet une grosse erreur en fermant les baignades de rivière (...) Nous demandons la réouverture des bassins de natation sur la Mayenne pour que les usagers jouissent d'une plus grande liberté de mouvements et deviennent plus volontaires et plus entreprenants, en acquérant le goût du risque, qui fait les bons sauveteurs et les grands champions, in *Revue « Nager-Sauver »* n°218, 1959, p. 85, 86.

⁵⁰² *Revue « Nager-Sauver »* n°221, p. 141.

⁵⁰³ Trompette, Pascale. 2008. *Le marché des défunts*, Presses de Sciences Po, p. 253.

aujourd'hui un sujet brûlant de la profession. Il illustre la relation du groupe des MNS aux autorités, les rapports de force qu'il est capable d'activer, appréhendés dans un jeu interactionnel visant à restructurer le groupe, redéfinir les normes de ses fonctions et délimiter l'organisation de son travail⁵⁰⁴. Si la FFMNS est devenue cet « entrepreneur institutionnel » écouté des services de l'État pour mettre en ordre le territoire du « nager-sauver », à l'inverse, le groupe des MNS peut se retrouver en position de victime du fait de la réversibilité des frontières de ce territoire qu'il a contribué à installer. La rumeur d'une abrogation de la loi de 1951 à la fin des années 1960 alerte la profession qui menace à son tour les pouvoirs publics et avertit la population que cette situation va entraîner l'ouverture du marché de l'encadrement des bords de l'eau à un personnel incompetent, rendant de ce fait la baignade dangereuse alors que la réduction du nombre de noyade depuis le début des années 1950 provient selon la FFMNS de « la sélection des MNS en formation et de l'obligation de leur présence pour surveiller les baignade »⁵⁰⁵.

Ces face-à-face entre les MNS et l'État fournissent un exemple paradigmatique des dynamiques professionnelles du groupe dans son travail de « fermeture » du marché. Ce processus illustre bien « la précarité d'un tel dispositif, compromis social entre un groupe professionnel et ses "auditoires" (...). La fermeture d'un espace professionnel est en effet réversible »⁵⁰⁶. Celui-ci n'est pas, en effet, « statique et déterminé dans le temps [puisque] de puissantes forces de changement [sont en mesure à chaque instant de] remettre en cause les arrangements existants, aussi institutionnalisés soient-ils »⁵⁰⁷. Il est d'ailleurs probable que du point de vue de l'État, l'enjeu de cette fermeture renvoie moins à la reconnaissance d'un groupe professionnel que de prendre le contrôle social d'un territoire qu'il faut remettre en ordre (congédir les « faux » MNS, interdire les exploitations insalubres, mettre fin au travail dissimulé et aux pratiques pédagogiques douteuses, etc.) avant de pouvoir mettre en jeu les politiques publiques polarisées entre la prévention (des noyades) et l'éducation (natation obligatoire). « La caractéristique de tels dispositifs réside dans leur capacité à "produire de l'hétéronomie en jouant sur l'autonomie des acteurs", c'est-à-dire à "jouer sur les dynamiques sociales propres à certains phénomènes ou environnements pour orienter les acteurs vers des

⁵⁰⁴ Sous la pression des syndicats de MNS, « l'examen de révision » défini par l'arrêté du 15 mars 1958 est transformé en « exercices pratiques » par l'arrêté du 26 mai 1983 relatif au certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur-sauveteur (CAEPMNS) que l'État reconsidère en une « une évaluation dénommée "la session" » par l'arrêté du 23 octobre 2015 modifié par celui du 20 janvier 2022.

⁵⁰⁵ Revue « Nager-Sauver » n°321, 1971.

⁵⁰⁶ Martinoia, Rozenn. 2017. « La profession..., *op. cit.*, p. 92.

⁵⁰⁷ Grossman, Emiliano, et Sabine Saurugger. 2012, *Les groupes d'intérêt*, Armand Colin, p. 131

options que les acteurs publics - et l'État au premier chef - considèrent comme bénéfiques pour la collectivité'' (Bergeron et *al.*, 2014) »⁵⁰⁸.

2. L'échec de la monopolisation du « nager-sauver »

Capable de mobilisations face à la régulation de l'acteur public, le groupe des MNS emmené par la très active FFMNS devient une entité sociale efficiente « susceptible de revendiquer une juridiction [dans la mesure] où elle est capable d'agir sur la division du travail et d'avoir des effets sur le partage juridictionnel »⁵⁰⁹. Si avant l'obligation de qualification, les maîtres-nageurs se concurrençaient entre eux, l'application de la loi de 1951 (interdiction d'exercer pour les « faux » maîtres-nageurs) et la mise en œuvre structurelle des politiques préventives contre la noyade (construction de piscines publiques) provoquent un besoin de main d'œuvre inédit et causent une nouvelle concurrence par l'arrivée de groupes inattendus (CRS, cadres techniques et pédagogiques) ou attendus (instituteurs, professeurs d'EPS) qui partagent avec les MNS le fait que l'État est le catalyseur de leur instauration et de leur dynamique quand la présence d'autres professions (entraîneur) émane de projets de développement fédéraux plutôt rares, les clubs de natation en plein essor comptant sur l'implication bénévole plus que salariée des maîtres-nageurs locaux. Cette configuration qui assimile d'autres travailleurs que les maîtres-nageurs sur le territoire du « nager-sauver » façonne peu à peu une nouvelle répartition des tâches. Or, ces groupes professionnels « d'État », missionnés par la puissance publique pour des missions spécifiques destinées à faire réussir les actions publiques inaugurées (surveillance des plages du littoral pour les CRS, natation scolaire pour les instituteurs, promotion de la natation pour les cadres techniques et didactique de l'enseignement de la natation pour les cadres pédagogiques) instaurent, sans que ces acteurs ne la recherchent, une compétition interprofessionnelle qui oblige les MNS « municipaux » à convaincre le pouvoir central de la pertinence de leurs revendications de manière à ce que celles-ci arbitrent des choix à leur avantage alors que sont proposés peu ou prou les mêmes services par des groupes rivaux. Il s'agit donc ici de montrer comment les MNS, aux prises avec les fonctionnaires de l'État, et à leurs risques et périls, s'affrontent selon différentes échelles de concurrence juridictionnelle, explicitement devant les autorités et la population, implicitement sur les lieux de travail, pour

⁵⁰⁸ Ansaloni, Matthieu, Pascale Trompette, et Pierre-Paul Zalio. 2017. « Le marché comme forme de régulation politique ». *Revue française de sociologie*, vol. 58, n°3, p. 367.

⁵⁰⁹ Ollivier, Carine. 2016. « Niveaux de concurrence et ressorts de la mobilisation. Relire les luttes de juridiction », in Demazière, Didier et Morgan Jouvenet. *Andrew..., op. cit.*, p. 251.

occuper une position sur le marché et étendre leur territoire à l'occasion de nouvelles opportunités.

2.1 Les impuissances de la loi de 1951

Étant donné la spécificité de leur mission, les maîtres-nageurs bénéficient théoriquement par la loi de 1951 d'une protection contre la concurrence extérieure. L'instauration d'une « super règle » matérialisée par une double obligation, celle de la surveillance constante des baignades d'accès payant d'une part, et celle de l'obligation de qualification des personnels exerçant dans ce champ d'autre part, induit un autre fonctionnement du marché, non pas en réservant les tâches du « nager-sauver » aux maîtres-nageurs, mais en les répartissant entre plusieurs groupes selon les segments concernés. Cette configuration, même si elle autorise les seuls MNS à pratiquer dans tous les secteurs confondus, est insatisfaisante à leurs yeux dans la mesure où leur sphère d'influence pèse insuffisamment sur la juridiction et qu'ils considèrent leur protection justement trop peu protégée. Ainsi, pour agir sur la division du travail du « nager-sauver » et circonscrire un territoire où ils pourront profiter d'une certaine autonomie en adéquation avec leur supposée protection, le groupe tente alors d'influer les mouvements qui, invariablement, structurent et déstructurent leur territoire professionnel.

2.1.1 Faire autorité

Constatant que la loi de 1951 peine à s'appliquer, les dirigeants de la FFMNS, comme téléguidés par un « agir projectif, existentiel et opératoire »⁵¹⁰, poursuivent stratégiquement leur travail de « justification », moins pour fonder l'importance de la noyade que pour démontrer l'expertise du groupe. Cette activité hautement stratégique revient à convoquer l'argumentation, sinon scientifique, au moins technique, de ce type d'accident pour, d'un côté, obtenir le soutien populaire à travers sa médiatisation, et de l'autre, dénoncer les écarts entre les objectifs visés par les autorités et le manque de moyens mobilisés pour les atteindre. Trois registres sont ainsi manipulés par ces militants pour populariser les problèmes irrésolus de la

⁵¹⁰ Bréchet, Jean-Pierre. 2013. « Organiser ..., *op. cit.*, p. 194

noyade auprès des médias, valoriser les compétences des MNS auprès de l'État et justifier l'utilité sociale de ces professionnels auprès de la population. Les deux premières formes d'actions, dont se sont précédemment saisis les leaders de l'APNF pour revendiquer le diplôme et l'obligation de qualification, consistent d'une part, à avoir recours aux statistiques officielles, ou d'autres données qui le sont moins, afin de présenter laconiquement le triste bilan de la noyade, faire ressortir que la présence au bord de l'eau de MNS qualifiés fait diminuer le nombre d'accidents⁵¹¹ et démontrer que le facteur causal de l'accident relève du non-respect ou d'un manquement à la loi prévue à cet effet, et d'autre part, à mobiliser auprès des médias et de la population deux affects, celui de l'indignation face à la survenue inexcusable de ces drames évitables et celui de l'émotion face à ce scandale que la présence des MNS peut éviter⁵¹² « sans que pèse une suspicion de défense d'intérêts particuliers »⁵¹³. Une troisième et nouvelle rhétorique consiste à utiliser la faiblesse des résultats sportifs de la natation française pour rétablir la place et le rôle que ces travailleurs devraient occuper sur le territoire du « nager-sauver » selon leurs représentants. Pour cela, les sympathisants de la FFMNS produisent des « dits d'experts » en élucidant les déroutes françaises⁵¹⁴ par comparaison avec les nations en réussite, en prédisant que « la natation française est en péril »⁵¹⁵ et en attribuant les quelques réussites françaises au travail de l'ombre des maîtres-nageurs qui, sans moyens, parviennent « à sortir » des champions.

« Le sport en général, et la natation en particulier, sont devenus un fait social de caractère universel qui, plus que simple loisir, sont devenus indispensables au développement de notre société moderne. Une cause fondamentale du développement de la natation, ce sont les performances des nageurs français, réalisées avec de piètres moyens, il faut bien le dire (...) Si nous avons eu parfois une éclipse, voire un déclin, l'année 1962 a vu les champions français revenir au premier plan européen. Pourquoi cette soudaine révélation après bien des déboires ? (...) Par le travail obscur des MNS qui commencent l'ABC du nageur sportif »⁵¹⁶.

Pour corriger la faiblesse des résultats sportifs de la natation française, le groupe propose deux catégories de solutions : équiper harmonieusement le territoire national de bassins d'apprentissage et généraliser l'enseignement de la natation, particulièrement en milieu

⁵¹¹ « Ainsi pourrions-nous préciser les rapports constants entre l'effort entrepris dans la construction des piscines, l'organisation pédagogique de la natation et le risque de noyade », in Husson, André. 1960. « Statistique des noyades ». Revue « Nager-Sauver » n°232, 1960, p. 159, 160.

⁵¹² « Noyade d'un écolier de 12 ans dans une piscine publique non surveillée », in Revue « Nager-Sauver » n°315, 1969 ; « Décès d'une fillette de 11 ans à Lyon lors d'une leçon scolaire de natation dans une piscine publique, certes surveillée, mais à laquelle il manque un renfort en surveillance », in Revue « Nager-Sauver » n°324, 1971.

⁵¹³ Neveu, Erik. 2015. *Sociologie...*, op. cit., p. 126.

⁵¹⁴ Jeux Olympiques de Melbourne (1956) et de Rome (1960).

⁵¹⁵ Revue « Nager-Sauver », n°194, 1956 ; 195, 1957 ; 197, 1957 ; 232, 1960 ; 246, 1962 ; 274, 1964.

⁵¹⁶ Lioret, E. 1962. « Natation chérie ». Revue « Nager-Sauver » n°260, p. 166.

scolaire. Outre le fait que ces préconisations puissent participer à mieux protéger la population des accidents de noyade et à améliorer les performances des champions français, elles ont avant tout pour dessein de distinguer le groupe vis-à-vis de ses concurrents par son expertise dans une période où les gouvernements gaulliens modernisent la France en même temps qu'ils font du sport une arme patriotique. En faisant un usage public de ses analyses des problèmes de la natation (sportive), en se prêtant au jeu de la production de propositions concrètes sur les enjeux de la formation des nageurs, la FFMNS entre « dans un processus de légitimation professionnelle [par] les contraintes argumentatives, de ritualisation et de publicité du discours »⁵¹⁷ à travers lequel le groupe cherche à accéder à une « autorité professionnelle » en prenant le risque de s'exposer à toutes les critiques, internes comme externes.

2.1.2 Renforcer le cadre réglementaire du « nager-sauver »

L'incurie des services de l'État à faire appliquer la loi de 1951 amène les dirigeants de la FFMNS à profiter de l'avènement de nouveaux types d'accidents aquatiques⁵¹⁸ pour réclamer un renforcement de l'organisation sécuritaire des lieux de baignade. André Blaty, Vice-Président la FFMNS porte dès 1962 un nouveau projet⁵¹⁹, qui s'illustre par « l'application stricte d'un "code de l'eau" pour lutter contre les 2500 décès par noyades accidentelles dues à l'imprudence et à la méconnaissance des règlements »⁵²⁰. A la suite des travaux d'un des mentors du groupe, le médecin-colonel Lartigue, le projet d'un « code de l'eau » envisage d'instruire la population aux risques de la baignade et aux secours aquatique, d'éviter les « bains clandestins », de réglementer les baignades en classant les établissements par catégories, de les équiper obligatoirement en matériel de secours adapté en fonction du type d'installation, de rendre la natation obligatoire à l'école et prévoit « à l'ouverture de la saison des bains, un contrôle et une manœuvre obligatoire de tous les moyens de sauvetage ». Cet apport réglementaire n'a d'autre ambition, comme l'écrit le groupe lui-même, que de renforcer la dominance de la profession sur le territoire du « nager-sauver ».

⁵¹⁷ Vion, Antoine. 2008. « Situations d'action publique et légitimités professionnelles », in Le Bianic, Thomas et Antoine Vion. *Action ..., op. cit.*, p. 298.

⁵¹⁸ L'accès aux plongeoires, les sorties en bateaux pneumatiques, etc. représentent dans les années 1960 de nouvelles pratiques aquatiques ou nautiques plus accidentogènes.

⁵¹⁹ Suite à la publication du décret du 8 janvier 1962 qui, sur la base du projet de la FFMNS déposé en 1958 par André Blaty, organise les baignades par une signalétique obligatoire (trois flammes de couleurs différentes), la FFMNS dépose la même année auprès des Ministères de l'Intérieur et de l'Éducation nationale un projet d'intérêt public comparable à ce qui existe pour le code de la route qu'il relaie au grand public par voie de presse.

⁵²⁰ Revue « Nager-Sauver » n°262, 1962, p. 222.

« Ce projet, réfléchi depuis 1957 par la profession, a pour ambition de venir promptement au secours... des sauveteurs et de donner aux maîtres-nageurs des pouvoirs. Ceux-ci doivent être les maîtres à bord, sur la plage comme à la piscine. Ce qu'il faut, c'est que l'on contrôle l'application de la loi du 24 mai 1951 qui impose un MNS titulaire du diplôme d'État dans tous les établissements de bain : piscines, plages, baignades, fêtes nautiques »⁵²¹.

En dépit de la mobilisation d'une commission interministérielle en 1962, le grand projet d'André Blaty est invalidé par l'État. Malgré cet échec, le groupe n'abandonne pas et insiste auprès des autorités pour qu'elles renforcent la réglementation des baignades en étendant l'obligation de surveillance par un personnel qualifié aux baignades gratuites⁵²² et par l'engagement obligatoire d'un maître-nageur lors des fêtes nautiques⁵²³. Le drame du lac Léman en 1969 pousse le Préfet de Haute-Savoie à organiser « les états généraux de la sécurité » pour comprendre, mieux, réparer et tirer les leçons d'une telle catastrophe. Retenus dans la commission « spécialistes eau », les représentants de la nouvelle Fédération Nationale des MNS (FNMNS)⁵²⁴ demandent à cette occasion « que la seconde catégorie de baignades, [gratuites], soit supprimée purement et simplement et qu'il n'y ait plus en France que des baignades réglementées »⁵²⁵. Cette persévérance de la profession à encourager le renforcement réglementaire des conditions de la baignade, désigne chez le groupe tout autant sa volonté d'améliorer le service public de la sécurité des citoyens que sa stratégie à réguler le marché de l'emploi dans ce secteur. Effectivement, une baignade réglementée est une baignade surveillée par au moins un MNS employé à cet effet. Le groupe espère ainsi prospérer à l'abri d'un « droit des baignades » qui encadrerait leurs activités à l'avantage de la profession. Effectivement, l'élargissement de la loi de 1951 assurerait selon les dirigeants de la FFMNS l'emploi de tous les MNS et accentuerait l'attrait pour le métier.

⁵²¹ Revue « Nager-Sauver » n°262, 1962, p. 226.

⁵²² Un arrêté est publié en 1963 sur la sécurité aquatique en colonie de vacances. S'il prévoit des taux d'encadrement et une zone de baignade dédiée aux colons, il n'impose pas la présence d'un MNS en surveillance mais exige du responsable du centre de prévenir le chef de poste de la présence du groupe, *in* Revue « Nager-Sauver » n°268, 1964.

⁵²³ La profession demande « aux assureurs de faire figurer l'emploi d'au moins un MNS pour les organisateurs de manifestations nautiques », *in* Revue « Nager-Sauver » n°217, 1959 et n°268, 1964.

⁵²⁴ La FNMNS, née en 1970, est l'émanation de l'ex-Syndicat National des MNS (SNMNS), branche syndicale de la FFMNS.

⁵²⁵ FNMNS, bulletin de presse et d'information n°1, 1970, p. 12, 13.



Hommage du SNPMNS à André Blaty, artisan de la loi de 1951 et de la signalétique des plages

2.1.3 Mutualiser le recrutement et l'exercice professionnel

Fruit d'un héritage professionnel hétérogène et d'une activité juridiquement très peu définie jusqu'en 1951, chaque maître-nageur se sent, malgré cette loi fondatrice structurant leur secteur et leur métier, et comme le décrit Carine Ollivier (2009) pour les écrivains publics, « libre de porter sa propre appréciation concernant le contenu et la façon d'exercer son activité »⁵²⁶. Cette absence de socle commun induit une hétérogénéité des « dispositions en acte »⁵²⁷ mobilisées par les maîtres-nageurs même si l'APNF, puis la FFMNS, s'efforcent de

⁵²⁶ Ollivier, Carine. 2009. « Les écrivains publics : l'impossible naissance d'un vieux métier », in Demazières, Didier, et Charles Gadéa. *Sociologie...*, op. cit., p. 236.

⁵²⁷ Avril, Christelle, Marie Cartier, et Delphine Serre. 2010. *Enquêter...*, op. cit., p. 73.

faire émerger une culture professionnelle partagée⁵²⁸. Les usagers se trouvent en effet, pour une même situation, aux prises avec une pluralité d'identités de métier et d'acteurs l'exerçant de façon inégale. Cet éventail de pratiques professionnelles s'explique principalement par la variété des profils de maîtres-nageurs dont la professionnalisation s'est opérée par des voies diverses en fonction de leur origine et de leur vécu plus ou moins important dans le milieu. De tels écarts dans les pratiques, entre l'éducateur de la piscine publique, tout de blanc vêtu, énonçant de la passerelle ses consignes pédagogiques au porte-voix en direction d'élèves suspendus à un filin et le surveillant de baignade privée, simultanément loueur de barques et supposément garant de la sécurité, génèrent une grande disparité des savoirs professionnels mobilisés. Cette fluctuation des pratiques et des compétences contrarie la constitution d'un groupe que les dirigeants de la FFMNS cherchent à unifier.

La loi de 1951 constitue donc un prescrit insuffisant pour institutionnaliser la profession en un groupe dépositaire d'une expertise commune reconnue dans les arènes du « nager-sauver », et ce pour deux raisons. En premier lieu, la mise en mouvement de l'action publique de prévention des noyades a devancé l'équipement du pays en bassins d'apprentissage, donnant de cette façon moins de lisibilité aux missions préventives des MNS. Deuxièmement, le marché du « nager-sauver » n'a pas encore trouvé une clientèle en état de saisir les besoins auxquels vont pouvoir répondre ces professionnels, le plus souvent assimilés à des surveillants de bassins, plus gardiens que sauveteurs. Il revient donc au groupe de redéfinir son espace d'activités et à s'entendre sur une culture commune du métier qui, à peine officialisé, est à débattre à l'intérieur comme à l'extérieur de la communauté. En fait, le texte fondateur de 1951 n'est que le point de départ, comme l'explique le concept wébérien, « d'une communauté de destins »⁵²⁹ qui doit placer, sous le contrôle de l'État, gardien de l'intérêt général, le curseur de son recrutement et de son fonctionnement. Ainsi, les questions portant sur le niveau de pratique et de condition physique des futurs professionnels marquent des positions identitaires conflictuelles aussi bien à l'intérieur du groupe qu'à l'extérieur. En se prononçant pour « écarter de la profession ceux qui ne sont pas nageurs »⁵³⁰, les dirigeants de la FFMNS marquent leur volonté à la fois d'élever et d'harmoniser le niveau de recrutement⁵³¹ qui contraste avec le

⁵²⁸ Depuis 1927, l'APNF, puis la FFMNS, prennent position sur des méthodes de travail, partagent des connaissances techniques et font témoigner leurs membres sur leur savoir-faire afin de constituer une panoplie d'outils professionnels propres aux MNS et avec lesquels elles souhaitent se démarquer de leurs concurrents.

⁵²⁹ Weber, Max. 2019. *Les communautés*. Paris : La Découverte.

⁵³⁰ Revue « Nager-Sauver » n°231, 1960.

⁵³¹ La FFMNS souhaite rendre éliminatoires les « épreuves de démonstration » de nage lors de l'examen du DE MNS. Motion du Congrès national des 23 et 24 mars 1963.

besoin conjoncturel de travailleurs spécialisés soulevé par les autorités à partir de la fin des années 1950. Ces dernières n'hésitent d'ailleurs pas à aller à contre-sens de la volonté des professionnels du secteur en facilitant l'accès au titre de MNS afin de combler la pénurie de main d'œuvre comme en témoigne cet ancien MNS :

« Au départ, ce qu'il s'est passé, c'est qu'il y a eu tous ces recrutements de maîtres-nageurs à cause des 1000 piscines (...) On était embauchés après un entretien devant le Directeur de la piscine. On était maître-nageur-sauveteur dans la grille de chef-égoutier, en catégorie C (...) On avait que quinze jours de formation au CREPS. Ça m'a avantage de passer mon diplôme MNS à l'époque parce que c'était 25 dos, 25 brasse et 25 crawl et comme on était trop nombreux, on a fait ça en largeur. Donc, j'ai fait trois largeurs... (...) Y fallait aussi plonger de 3 mètres, aller chercher le mannequin, et le remorquer. Et les apnées... Tout cela habillé. Une séance péda et du secourisme. On passait tout dans la journée et les Directeurs d'établissements étaient à la porte. Ils savaient déjà les résultats (...) Par rapport aux 1000 piscines, il fallait du personnel. Donc y a eu des embauches. J'ai quand même bossé avec des coiffeurs, des plombiers qui n'avaient rien à faire dans la natation »⁵³².

La facilitation de l'obtention du diplôme qui ouvre le marché du « nager-sauver » et permet paradoxalement aux « non-nageurs » de trouver un emploi de maître-nageur divise la communauté autour de la problématique de la socialisation sportive alors que dans le même temps, la FFMNS s'est donné pour mission de relever le niveau scolaire et sportif des MNS dans le but d'engager un processus de reconnaissance du métier :

« Ce diplôme d'État devient uniforme en France (...) La sélection par examen qui s'établit fait ressortir la valeur des élus reconnus. Il est ouvert aux très bons nageurs après un stage et des conférences ; c'est la victoire des sportifs sur ceux qui portèrent si longtemps un préjudice grave à la profession et aux sports de la natation (...) L'avenir est favorisé par l'élévation du niveau intellectuel et sportif (...) car la majorité des jeunes MNS sont omnisportifs et animateurs de club. Ils donnent l'exemple, dirigent les jeunes vers des loisirs sains, facilitent le recrutement des clubs »⁵³³.

Ainsi, entre les « sauveteurs », partisans du « maintien de la forme physique » et les « maîtres », militants de « l'éducation sportive », le débat s'ouvre alors que la concurrence se fait plus pressante⁵³⁴. Pour s'en protéger, la FFMNS vise l'accélération de l'organisation de la profession et s'emploie à revendiquer un certain nombre de mesures qui ont pour but de rendre impartial l'accès à un diplôme dont les dirigeants du groupe souhaitent rehausser le niveau⁵³⁵, de protéger

⁵³² Entretien réalisé le 12 septembre 2018. Sam, 71 ans, ETAPS principal retraité. MNS, chef de bassin et directeur d'une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

⁵³³ André Blaty, Vice-Président de la FFMNS, Président de la commission de propagande et ancien international de plongeon. Revue « Nager-Sauver » n°259, 1962, p. 160.

⁵³⁴ La FFN crée en 1961 un brevet de « moniteur de natation sportive ».

⁵³⁵ Durant les années 1960, la FFMNS obtient de l'État que le diplôme de MNS soit dorénavant examiné par des membres du jury eux-mêmes titulaires de cette qualification et que l'organisation de l'examen, notamment la composition des jurys, soit uniformisée que ce soit pour les civils ou les militaires. Considérant que l'absence

le titre de MNS⁵³⁶ et de contrôler la profession et l'emploi⁵³⁷. L'abnégation avec laquelle s'emploie la FFMNS pour servir la cause de la lutte anti-noyade autant que rendre les savoirs professionnels des MNS insubstituables la rend audible des décideurs politiques qui, en retour, satisfont certaines demandes. Si celles-ci retouchent sur la forme les conditions d'accès et d'exercice du métier, elles n'ont sur le fond en rien modifié le caractère compétitif de la juridiction du « nager-sauver ».

2.2 A la conquête du marché

Dans un contexte de fort développement des baignades et de la natation, et alors que le territoire originel des maîtres-nageurs est investi par des fonctionnaires mandatés par l'État, l'hypothèse serait ici de considérer que, se sentant menacé sur certains segments du marché - sécurité des plages et natation scolaire -, le groupe s'ingénie à se procurer des avantages concurrentiels en étendant son rayon d'actions vers d'autres secteurs d'activités qu'il reste à inventer. En effet, « un marché organisé ne l'est pas nécessairement sur une base locale et n'est pas forcément limité dans l'espace »⁵³⁸. Il s'agit donc ici de saisir comment s'y prend la communauté des MNS qui, loin d'avoir consolidé les frontières de son territoire, s'engage dans un jeu compensatoire à somme nulle où la perte d'un segment se traduit par la conquête d'un nouveau.

d'épreuves éliminatoires rend trop facile l'accès au diplôme, la fédération de MNS insiste à partir de 1962 auprès des services de l'État pour qu'ils instaurent « une note éliminatoire réservée aux "épreuves de démonstration" (07/20), plutôt que d'utiliser un jeu de coefficients, seule solution pour sélectionner les futurs MNS ». Elle dénonce l'abus des interprétations réglementaires pour l'attribution des notes dans certaines académies en vue de faciliter la réussite aux examens et réclame l'uniformisation de l'application de la loi du 24 mai 1951, *in* Revue « Nager-Sauver » n°268, 1964 ; 277, 1965.

⁵³⁶ La FFMNS s'applique à protéger le titre de « sauveteur aquatique » pour qu'il ne soit attribué qu'aux seuls titulaires du diplôme de MNS, *in* Revue « Nager-Sauver » n°259, 1962 ; 271, 1964 ; 277, 1965. Elle fait également la demande auprès des services compétents pour qu'un « carnet individuel du MNS », comportant le numéro de diplôme, celui de la dernière révision en date et le type de postes recherchés, soit réalisé de manière à aider les placements en cas de chômage, *in* Revue « Nager-Sauver » n°309, 1968.

⁵³⁷ Arrêté du 15 mars 1958. Les titulaires du titre de MNS doivent se déclarer auprès des services départementaux de la Jeunesse et des Sports.

⁵³⁸ Maruani, Margaret, et Emmanuèle Reynaud. 2004. *Sociologie de l'emploi*. 4^{ème} édition. Paris : La Découverte, p. 70.

2.2.1 Multiplier les lieux de travail

Les maîtres-nageurs, tout comme leurs représentants, revendiquent à partir de la fin des années 1950 la construction de piscines qui, plus que les baignades des plans d'eau ouverts, sont des lieux de travail nécessaires à la pleine expression de leurs activités professionnelles. Le groupement des MNS porte donc devant les arènes publiques la problématique du sous-développement de la France en matière d'équipements aquatiques et fait passer le message auprès des autorités que le développement de la natation passe par son expansion.

« La natation scolaire a besoin d'établissements utilisables en tout temps, donc des piscines. (...) De vastes mesures doivent être envisagées, des réalisations doivent être entreprises rapidement. A ce prix seulement, nous resterons dans la voie du progrès et d'une plus grande justice sociale »⁵³⁹. « Seulement 72 piscines chauffées en 1959 alors qu'il en faudrait un millier, et aussi bien conçues que paraissent être les installations de rivières, ce ne sont quand même que des baignades. Les bassins et leurs installations sont de puissants pôles d'attraction hygiéniques et éducatifs. Malheureusement peu d'initiatives de construction de piscines existent actuellement »⁵⁴⁰.

Pour se faire entendre, la FFMNS compare le dynamisme étranger à la médiocrité des moyens accordés en France⁵⁴¹, publicise toutes sortes de projets de piscine-école⁵⁴², demande à ce que les baignades soient remplacées par des piscines⁵⁴³ et fait des propositions novatrices de gestion partagée des piscines entre les agglomérations et les villes afin de faire accélérer le processus décisionnel des autorités sur une loi-programme d'équipement sportif en discussion⁵⁴⁴. Le groupe a en effet rapidement associé l'importance « d'équiper le pays en piscines faites pour durer et servir »⁵⁴⁵ et l'enjeu de l'emploi permanent de MNS. A cet effet, il s'oppose au concept des piscines à bassin unique qu'il surnomme « pataugeoire »⁵⁴⁶ et incite les pouvoirs publics à parier sur le nombre et la fonctionnalité de ces équipements plutôt que sur leur esthétique et leur tendance dispendieuse⁵⁴⁷. Il imagine un « plan d'urgence de construction de piscines pour que chaque élève trouve dans son emploi du temps une séance hebdomadaire de natation, que

⁵³⁹ André Husson, professeur EPS, sympathisant de la FFMNS, in *Revue « Nager-Sauver »* n°212, 1958.

⁵⁴⁰ Claude Lepage, Conseiller Technique Régional (CTR) de Natation à la FFN et sympathisant de la FFMNS, in *Revue « Nager-Sauver »* n°219, 1959.

⁵⁴¹ « Comparaison USA, Espagne *Versus* France », in *Revue « Nager-Sauver »* n°283, 1965.

⁵⁴² Projet de piscine-école de Robert Guenet, in *Revue « Nager-Sauver »* n°194, 1956 ; 195, 1957. Projet de piscine paquebot, monobloc en résine armée, in *Revue « Nager-Sauver »* n°285, 1965 ; 316, 1969.

⁵⁴³ *Revue « Nager-Sauver »* n°219, 1959.

⁵⁴⁴ Circulaire du 10 juillet 1961 relative à la loi-programme d'équipement sportif et socio-éducatif.

⁵⁴⁵ *Revue « Nager-Sauver »* n°185, 1956.

⁵⁴⁶ Les MNS dénoncent « l'abus de confiance des petites piscines » qui pourrait leurrer les apprentis-nageurs, in *Revue « Nager-Sauver »* n°261, 1962.

⁵⁴⁷ *Revue « Nager-Sauver »* n°238, 1961.

le nageur trouve une séance journalière et que toute ville de plus de cent mille habitants possède sa piscine olympique »⁵⁴⁸. Comme pour le diplôme d'État, le combat mené par la FFMNS avec d'autres acteurs, notamment le mouvement sportif, pour remédier au manque de bassins dans le pays débouche sur un plan ambitieux de construction de piscines appelé « opération 1000 piscines » qui reflète une politique interventionniste menée entre 1961 et 1976 par le gouvernement français. Malgré le lancement du programme, le groupe continue de faire pression et interroge régulièrement le Secrétariat d'État à la Jeunesse et aux Sports pour établir « un point sur l'état d'avancement de construction des piscines en France »⁵⁴⁹, « savoir où se trouvent les 725 piscines promises pour 1968 »⁵⁵⁰ et faire en sorte « qu'elles s'intègrent dans le milieu urbain ou extra urbain pour répondre aux objectifs de loisirs, d'enseignement et d'entraînement »⁵⁵¹. Cependant, cette vaste opération consistant à mailler le territoire de bassins d'apprentissage suffisamment nombreux pour favoriser l'enseignement de la natation s'avère être à double tranchant pour la professionnalisation des MNS. D'un côté, cette augmentation exponentielle des équipements des années 1960 jusqu'au milieu des années 1970 accélère mécaniquement le besoin de main d'œuvre et fait passer les effectifs de MNS d'environ 3000 en 1960 à « entre 12 000 et 15 000 professionnels aujourd'hui »⁵⁵². De l'autre, l'âge d'or de la décennie 1965-1975 qui devait consolider la position dominante du groupe dans sa mission d'enseignement de la natation, tout au moins le pensait-il, tend au contraire à le fragiliser. En effet, l'École trouve dans les nouveaux équipements sportifs des collectivités, les lieux de pratique et les moyens qui lui manquaient pour assurer cet apprentissage dont elle destine le pilotage à ses personnels enseignants.

2.2.2 La natation scolaire, le segment perdu des MNS

La volonté des pouvoirs publics de protéger, par la promotion du « savoir nager », la population des risques de noyade, et particulièrement la jeunesse, est rendue possible à partir du milieu des années 1960 par le développement des outils de diffusion de la natation que sont les piscines publiques. Cette nouvelle configuration pousse la FFMNS à revendiquer la

⁵⁴⁸ Revue « Nager-Sauver » n°276, 1965.

⁵⁴⁹ Revue « Nager-Sauver » n°268, 1964.

⁵⁵⁰ Revue « Nager-Sauver » n°267, 1964.

⁵⁵¹ Revue « Nager-Sauver » n°317, 1969.

⁵⁵² Le SNPMNS évalue entre 12.000 à 15.000 les effectifs actuels de MNS de profession en France, in Cussac, Inès. 2019. « Il manque 5000 maîtres-nageurs cet été : pourquoi une telle pénurie ? », *Le Figaro Économie*.

généralisation de l'enseignement de cette activité à la fois dans sa dimension utilitaire et sportive. La communauté publicise donc devant les auditoires le fait que « savoir bien nager plus que savoir nager »⁵⁵³ garantit aux baigneurs une « assurance-vie »⁵⁵⁴. Elle motive ce principe par un discours dramatique, en particulier à l'approche de l'été, « saison des baignades, saison des noyades »⁵⁵⁵ qui a pour objectif d'inciter les parents à faire apprendre leurs enfants à nager « auprès de maîtres-nageurs diplômés »⁵⁵⁶ et à généraliser l'enseignement effectif de la natation à l'école. Le groupe légitime cette demande selon deux argumentaires manifestes. Pour la profession, la natation est d'abord un « sport utilitaire » à double vocation, celle d'apprendre à nager pour se prémunir de la noyade et celle de pouvoir sauver les autres en marquant le retour du concept de « citoyen sauveteur »⁵⁵⁷. Ensuite, le groupe insiste sur « les bienfaits de la natation, sport idéal en plus d'être un sport de formation de base qui a priorité »⁵⁵⁸. Cette « idéologie professionnelle »⁵⁵⁹ ne fait pas débat à l'intérieur du groupe, ni à l'extérieur, dans la mesure où l'on assiste dans les années 1960 à « la mise en conformité de l'EPS avec le sport »⁵⁶⁰ et à une faible implication des instituteurs, pour la plupart profanes des choses de la natation, préférant laisser les MNS prendre en main les leçons de natation même si une circulaire mentionne que « les élèves sont sous l'autorité et la responsabilité de leur professeur »⁵⁶¹. Porté par cette conception utilitaire et sportive de la natation, le groupe, à grand renfort de motions, appelle de ses vœux « la natation obligatoire dans les écoles (...), à élargir son enseignement en faveur des scolaires du premier degré et sur tout le territoire »⁵⁶² afin de « lutter contre le manque de nageurs en France »⁵⁶³. L'idée de la profession revient donc à imposer la natation dans « les programmes scolaires »⁵⁶⁴, « dès le plus jeune âge »⁵⁶⁵ et « aller vers un brevet unique de natation scolaire »⁵⁶⁶ dont elle envisage être le « contresignant ».

⁵⁵³ Revue « Nager-Sauver » n° 200, 1957.

⁵⁵⁴ Revue « Nager-Sauver » n° 204, 1957.

⁵⁵⁵ Revue « Nager-Sauver » n° 271, 1964.

⁵⁵⁶ Revue « Nager-Sauver » n° 212, 1958.

⁵⁵⁷ Revue « Nager-Sauver » n° 210, 1958.

⁵⁵⁸ Dartigues, Alain. 1967. « Dossier sur les problèmes de la Jeunesse et des Sports », in Revue « Nager-Sauver » n° 299, 1967, p. 160.

⁵⁵⁹ Coulangeon, Philippe, Geneviève Pruvost, et Lonela Roharik. 2012. « Les idéologies professionnelles », *Revue française de sociologie*, vol. 53, n°3, p. 494.

⁵⁶⁰ Marsault, Christelle. 2009. *Sociohistoire de l'éducation physique et sportive*. Presses Universitaires de France, p. 5.

⁵⁶¹ Circulaire n° 65.154 du 15 octobre 1965. Instructions pour l'enseignement de la natation scolaire.

⁵⁶² Revue « Nager-Sauver » n°217, 1959.

⁵⁶³ Revue « Nager-Sauver » n°205, 1958.

⁵⁶⁴ Revue « Nager-Sauver » n°145, 1952.

⁵⁶⁵ Revue « Nager-Sauver » n°166, 1954.

⁵⁶⁶ Revue « Nager-Sauver » n°217, 1959.

Toutefois, l'Éducation nationale qui souhaite développer la politique du « maître unique », capable de tout enseigner, met indirectement les maîtres-nageurs à l'écart dans les piscines publiques qu'elle investit. Alors que le modèle professionnel de ces concurrents involontaires sert de référence à leur propre professionnalisation, le groupe décide de riposter en mettant en avant son expertise spécialisée qu'il compare à celle, généraliste, d'instituteurs, incités malgré eux par les conseillers pédagogiques à être de plus en plus actifs sur les bords de bassin. Pour contrer cette politique scolaire qui les éloigne de l'enseignement de la natation, la FFMNS critique les instructions officielles de l'école quand elles ne leur conviennent pas⁵⁶⁷ et imagine de nouveaux dispositifs tels que la création de « vacances marines » avec des MNS itinérants⁵⁶⁸, la réalisation « d'école de natation, de perfectionnement et de club avec gratuité de l'enseignement dans chaque piscine »⁵⁶⁹ ou de centres de « soins par la natation correctrice et rééducatrice avec la participation de la sécurité sociale »⁵⁷⁰. Elle espère ainsi, en prenant l'initiative de la réflexion de l'organisation générale de la natation en France, pouvoir (ré)intégrer le monde scolaire dans son champ d'actions. Le vieux rêve du « professeur de natation » est en effet resté bien présent dans l'esprit de ces militants qui insistaient avant-guerre sur l'inorganisation de l'enseignement de la natation à l'école et dans les colonies de vacances en posant la question de la compétence du personnel chargé de son encadrement⁵⁷¹, sous-entendant que la profession était prête à occuper cette fonction : « il s'agit de couvrir les installations existantes d'un corps enseignant capable de dispenser en toute sécurité les leçons élémentaires ou complémentaires, ainsi que l'initiation sportive »⁵⁷². Néanmoins, dans les établissements du premier degré, les MNS parviennent à maintenir officieusement leur activité d'enseignement en profitant du manque de formation des instituteurs qui préfèrent s'écarter discrètement au bénéfice de ces spécialistes. Mais ce dualisme naissant, autant coopératif que compétitif, masque de manière sous-jacente une certaine tension entre l'administration scolaire et les municipalités, propriétaires de l'outil pédagogique - les bassins d'apprentissage -, financeurs de l'enseignement de la natation scolaire pour le premier degré et employeurs des MNS qu'il s'agit de faire travailler également en journée, moments où seuls les scolaires fréquentent la piscine. A cela s'ajoute le dilemme d'une profession qui considère

⁵⁶⁷ Les MNS posent le problème du juste équilibre athlétisme-natation dans les examens aussi bien scolaire que pour le concours du professorat d'EPS qui obligent les étudiants à abandonner la natation, ce qui pose le problème de la compétence de l'encadrement de cette activité, *in* Revue « Nager-Sauver » n° 261, 1962.

⁵⁶⁸ Revue « Nager-Sauver » n°268, 1964.

⁵⁶⁹ Revue « Nager-Sauver » n°271, 1964.

⁵⁷⁰ Revue « Nager-Sauver » n°268, 1964.

⁵⁷¹ Bulletin APNF n°82, 1939.

⁵⁷² Revue « Nager-Sauver » n°155, 1953.

l'enseignement comme la « tâche noble » de son activité au détriment du devoir de surveillance à l'origine de sa création. Certains propagandistes du groupe n'hésitent d'ailleurs pas à désigner leur inclination professionnelle : « le MNS étant surtout un éducateur, son rôle sera d'apprendre à nager aux débutants et de les perfectionner dans les divers styles de nage, de leur inculquer les rudiments du sauvetage, compte non tenu du service de sécurité qu'il assure en dehors des cours, dans les établissements »⁵⁷³. Cette configuration du segment de la natation scolaire « structure l'environnement professionnel par les positions [que différents acteurs] y occupent, [et augure] des disputes et des stratégies d'occupation de territoires »⁵⁷⁴.

2.2.3 Investir de nouveaux territoires

Les dirigeants de la FFMNS profitent de la libéralisation de « l'industrie touristique et sportive des bords de l'eau » pour envisager une extension de leur territoire en compensation des segments perdus. Cette stratégie, que Luc Boltanski (1982) conçoit comme faisant partie des « effets dynamiques de la frontière »⁵⁷⁵, consiste à compenser les rognages concurrentiels du marché originel par la prospection de nouveaux territoires. A partir des années 1950, l'État amorce une politique d'aménagement du territoire en général et du littoral en particulier, autant pour améliorer la situation socioéconomique de ces régions que pour freiner l'exode de la clientèle touristique française. L'ampleur du tourisme, « outil de développement des territoires délaissés »⁵⁷⁶, n'échappe pas à la profession qui ne s'encombre pas de morale pour déclarer qu'elle part à « la conquête d'une industrie touristique des bords de l'eau »⁵⁷⁷. La FFMNS s'intéresse alors « au littoral français à exploiter »⁵⁷⁸ et revendique « l'organisation consciente de l'industrie touristique et sportive des sports de l'eau, de l'enseignement et de la sécurité nautique »⁵⁷⁹ qu'elle met en relation avec le « code de l'eau ». Conscients de l'impact qu'un tel développement pourrait avoir sur la profession, les dirigeants du groupe interpellent l'État sur un pays qui doit « devenir l'exemple européen des loisirs de l'eau »⁵⁸⁰. Au moyen des rubriques

⁵⁷³ Extrait du texte du Capitaine Heraud, sapeur-pompier de Lyon), in Revue « Nager-Sauver » n°198, 1957.

⁵⁷⁴ Boussard, Valérie, Didier Demazière, Philip Milburn. 2010. « Conclusion. Que devient l'autonomie professionnelle ? », in Boussard, Valérie, Didier Demazière, Philip Milburn. 2010. *L'injonction...*, op. cit., p. 166.

⁵⁷⁵ Boltanski, Luc. 1982. *Les cadres...*, op. cit.

⁵⁷⁶ Vlès, Vincent. 2020. « Tourisme », in Pasquier, Romain, Sébastien Guigner, et Alistair Cole. 2020. *Dictionnaire des politiques territoriales* : 2^{ème} édition. Paris : Les Presses de Sciences Po, p. 538.

⁵⁷⁷ Revue « Nager-Sauver » n°269, 1964.

⁵⁷⁸ Revue « Nager-Sauver » n°187, 1956.

⁵⁷⁹ Revue « Nager-Sauver » n°229, 1960.

⁵⁸⁰ Revue « Nager-Sauver » n°269, 1964.

« Reflets de ... » et « Échos ... » de leur revue mensuelle, les membres du groupe présentent les besoins potentiels de leur région et les caractéristiques techniques des plages ou des plans d'eau intérieurs, vierges de toutes installations mais représentant un vrai potentiel pour faire affaire. Ils conseillent leurs collègues pour réussir leur installation au cœur « d'un marché saisonnier très attractif »⁵⁸¹ et les incitent à réserver une concession et à installer leur matériel pour faire commerce de la baignade comme s'il s'agissait de coloniser une région. Le groupement va même jusqu'à interpeller le Ministère du Tourisme pour qu'il effectue la « propagande des sports d'eau »⁵⁸² et encourage « l'organisation nationale des loisirs sportifs »⁵⁸³, en plus d'exposer régulièrement dans différents salons⁵⁸⁴. En plus de la filière touristique, la FFMNS s'intéresse à d'autres segments comme la « natation rééducative » très populaire à la fin des années 1960⁵⁸⁵ et « l'encadrement de la jeunesse [par la généralisation] des clubs de plage, des républiques d'enfants et des clubs de jeunes »⁵⁸⁶.

Si le groupe explore d'autres possibilités de développement, il n'oublie pas pour autant le socle originel du métier. Une idée forte germe ainsi chez les dirigeants de la FFMNS dès le milieu des années 1950, celle de créer une « école nationale de natation » qui ferait « le lien entre l'enseignement scolaire, les leçons privées et les clubs »⁵⁸⁷. Elle serait associée à un centre de formation professionnelle au métier de MNS, « le terrain de la formation étant étroitement lié et interdépendant au marché du travail »⁵⁸⁸ dont elle prendrait ainsi le contrôle. Mais ce projet se heurte à la « rigidité du dispositif [construit par la puissance publique], seule habilitée à délivrer les diplômes permettant d'encadrer une activité sportive contre rémunération »⁵⁸⁹ et aux ambitions de la FFN qui brigue confidentiellement deux objectifs. Le premier consiste en amont à développer dans les piscines nouvellement érigées un tissu de clubs affiliés à l'aide de la contribution active d'une main d'œuvre toute trouvée, les MNS, qu'il faut sensibiliser à cette action propagandiste par un processus de formation. Le second revient en aval à convertir au métier de MNS les nageurs issus des clubs déjà sensibilisés à la cause fédérale. Le groupe, dans

⁵⁸¹ Revue « Nager-Sauver » n°256, 1962.

⁵⁸² Revue « Nager-Sauver » n°311, 1968.

⁵⁸³ Revue « Nager-Sauver » n°161, 1953.

⁵⁸⁴ Durant les années 1960, la FFMNS occupe un stand au « salon du camping-caravaning » ou celui « de l'enfance ».

⁵⁸⁵ La FFMNS demande aux autorités *ad hoc* à ce que les MNS soient habilités à donner des « leçons correctives », *in* Revue « Nager-Sauver » n°209, 1958.

⁵⁸⁶ Revue « Nager-Sauver » n°178, 1955.

⁵⁸⁷ FFMNS, bulletin de presse et d'information n°4, 1972.

⁵⁸⁸ Gambier, Dominique, et Michel Vernières. 1991. *Le marché du travail*. 3^{ème} édition. Paris : Economica, p. 169.

⁵⁸⁹ Pierre, Jérémie, et Pierre-Olaf Schut. 2012. « La fin d'un monopole d'État : ouverture et régulation du marché de l'emploi sportif ». *Politiques et management public*, vol. 29, n°2, p. 234.

son envie de s'approprier de nouveaux territoires et un système de formation professionnelle, bute à la fois sur la situation monopolistique de la formation des MNS (diplôme d'État) et sur l'arbitrage de la puissance publique qui doit pondérer des choix entre les enjeux de développement des fédérations sportives et ceux de professionnalisation du groupe des MNS.

2.3 Les MNS en quête de reconnaissance

Les jeux de concurrence de plus en plus animés sur le territoire du « nager-sauver » incitent les maîtres-nageurs à faire reconnaître leur activité qu'ils indexent à un certain niveau de monopolisation du marché. D'après Anne Jorro et Richard Wittorski (2013), la reconnaissance professionnelle s'apparente à « un acte d'évaluation de l'activité et de valorisation »⁵⁹⁰. Autrement dit, elle passe par l'appréciation des bénéficiaires de services rendus par des professionnels, qui si elle est positive, rejaillit sur leur estime de soi, conforte leur for intérieur et consolide leur place au sein d'un espace professionnel. Il est donc ici question de saisir de quelle manière les maîtres-nageurs s'y prennent pour gagner la respectabilité de l'État, de leurs concurrents et des publics, afin de se sentir légitimes dans le monde du « nager-sauver »

2.3.1 Se faire reconnaître et faire reconnaître son travail

Progressivement dominés sur certains segments du fait de l'affirmation des métiers de la sécurité civile (sapeurs-pompiers et policiers de la CRS) dans le domaine du secours à la personne à la fin des années 1950, puis de l'avènement des professeurs d'EPS et des conseillers techniques et pédagogiques dans le champ de l'enseignement la natation au milieu des années 1960, les dirigeants de la FFMNS s'attachent à faire reconnaître l'engagement professionnel de leurs adhérents, leur présence rassurante et leur utilité sociale. Dans le but à la fois d'uniformiser les savoirs professionnels et d'élever leur valeur d'usage sur les bords de bassin, Gabriel Menut, André Blaty et d'autres figures éclairées du groupe professent une culture professionnelle transcendante et unitaire afin de corriger des pratiques professionnelles hétérogènes, inégalement distribuées, voire insuffisantes selon les profils de maîtres-nageurs

⁵⁹⁰ Jorro, Anne, et Richard Wittorski. 2013. « De la professionnalisation à la reconnaissance professionnelle ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 46, n°4, p. 13.

du fait de la disparité moins de leur formation initiale que de leur parcours sportif. Cette intense activité dans l'intention de former une communauté de pratiques est conduite afin d'éviter les procès en illégitimité émanant aussi bien d'offensives concurrentielles que de la puissance publique. Ainsi, les leaders de la FFMNS essaient de construire une culture commune du métier même « si elle est activée de façon diverse dans le travail (...) et transmise principalement lors de la formation »⁵⁹¹. Ce qui n'empêche pas ces militants, à travers leur revue, de diffuser entre 1952 et 1971 une documentation fournie d'une grande richesse⁵⁹² masquant cependant une autre réalité. Ne pouvant faire autrement que d'emprunter en partie l'expertise du « nager-sauver » à d'autres professions, le groupe justifie le bien-fondé de son existence à l'aide d'un discours normatif élaboré pour plaider l'indivisibilité du territoire. Il explique par exemple que la nette diminution des décès par noyade durant la décennie 1960, « malgré l'augmentation considérable des baigneurs, [s'explique] par la qualité des leçons données, la sélection des MNS par le diplôme d'État, la nouvelle signalétique des baignades [qu'ils ont spécialement conçue] et de meilleurs équipements. 45 à 50 000 vies humaines ont ainsi été économisées en quinze ans »⁵⁹³ et « là où il y a un MNS, règne la sécurité »⁵⁹⁴. Les manœuvres des dirigeants de la FFMNS pour convaincre de l'expertise du groupe consistent à mettre en relief la dimension élitiste d'un métier sportif qui ne peut être accessible à n'importe quel individu. Face à la montée de groupes concurrents qui les dominent sur certains aspects (didactique et pédagogie de la natation, manœuvre de secours, gestion des incivilités), les maîtres-nageurs valorisent leur qualité de « nageur », donc de « sauveteur aquatique ». Dans ce cadre, la FFMNS communique sur un patrimoine professionnel unique à travers des exhibitions et fait ressortir la valeur d'un diplôme difficile à obtenir par la difficulté de ses épreuves aquatiques. Des galas nautiques, des démonstrations de sauvetage et d'utilisation de matériel de secours, des leçons de natation sont

⁵⁹¹ Champy, Florent. 2009. « La culture professionnelle des architectes », in Demazières, Didier et Charles Gadéa. *Sociologie ...*, op. cit., p. 152.

⁵⁹² Entre 1952 et 1971, la production de la FFMNS est pléthorique. Sa revue « Nager-Sauver » édite huit « dossiers techniques » : « le plongeon », « les sauveteurs spécialisés », « le spécialiste mer », « le diplôme d'État de MNS » (réédité en 1965), « l'enseignement de la natation », « le water-polo », « les sciences du MNS » et « la natation scolaire : notes physiologiques, pédagogiques et techniques ». Un « mémento sur l'enseignement de la natation » est publié en 1968. Chaque numéro de cette revue professionnelle mensuelles consacre au moins un article sur des notions académiques se rapportant à la médecine (les pages médicales signées de médecins), à l'action du sauveteur sur les noyés, aux dangers de l'eau (« les dix commandements du baigneur », etc.), au matériel de sauvetage, à l'enseignement et l'entraînement de la natation, du sauvetage ou d'autres disciplines aquatiques (histoire, méthodes pédagogiques, formation et carrière, analyse de résultats sportifs, natation de rééducation, etc.), au droit des baignades, à la plongée subaquatique et autres sports nautiques, ou encore à l'hygiène et la sécurité des établissements. La une de tous les numéros représente la photo d'une piscine de France avec à l'intérieur les commentaires sur les caractéristiques de l'établissement et son mode de fonctionnement. Si quelques membres du groupe produisent, la majorité des articles techniques le sont par des spécialistes extérieurs, médecins, sapeurs-pompiers, professeurs d'EPS et cadres techniques sympathisants de la FFMNS.

⁵⁹³ Revue « Nager-Sauver » n°291, 1965.

⁵⁹⁴ Revue « Nager-Sauver » n°281, 1965.

organisés lors de compétitions officielles, d'inauguration de piscines et des tournées estivales des plages durant les années 1950-1960. Dans le même ordre d'idées, les MNS tentent des records sportifs qui, derrière l'exploit individuel⁵⁹⁵, montrent la volonté du groupe à démontrer ses savoir-faire inédits relevant aussi bien d'une technique gestuelle maîtrisée que de l'abnégation typique du sauveteur⁵⁹⁶. Ces actions d'éclat ne procèdent pas du hasard mais sont bel et bien orchestrées par le groupe pour « sensibiliser l'opinion publique par le concours de l'information, par l'exploit des champions, par le comportement des MNS, par les statistiques qui jouent en notre faveur »⁵⁹⁷. Parallèlement à ce travail de valorisation, le groupe coopère avec les professions voisines à travers des fonctions de conseils et de formation professionnelle, donnant l'occasion à la communauté de démontrer une certaine expertise en plusieurs domaines, ce qu'elle ne se prive pas de faire lorsqu'il s'agit de collaborer avec quelques corps de fonctionnaires d'État⁵⁹⁸. Maîtrisant des savoirs pratiques qu'il ne parvient pas à transformer en savoirs de référence, abstraits et conceptualisés, le groupe cherche à accéder à la reconnaissance professionnelle en valorisant une expertise singulière reposant à la fois sur sa maîtrise du secours aquatique et en jouant sur sa double compétence, plus pour des raisons d'employabilité et d'investissement d'un territoire que pour caractériser une culture de métier inédite. Prise dans des « logiques personnelles (identités), économiques (rentabilité), de standardisation (expertise) et sociales (politique) »⁵⁹⁹, la reconnaissance professionnelle, en raison de l'accroissement concurrentiel, s'inscrit durablement comme un enjeu majeur pour cette communauté.

⁵⁹⁵ Nous pouvons citer l'exploit de Charles Marchioni qui a remorqué un mannequin en déplacement continu durant 1h45'18'' à la fin des années 1950, *in* Revue « Nager-Sauver » n°312, 1968 ; celui de René Chaix qui « a tenu le mannequin pendant 9h14 en parcourant 13,650 kms », *in* Revue « Nager-Sauver » n°317, 1969 ; ou encore la descente des rapides du Tarn par des membres de la FFMNS « pour s'habituer à l'eau froide et montrer l'aptitude des MNS au sauvetage nautique », *in* Revue « Nager-Sauver » n°294, 1966.

⁵⁹⁶ La création en 1965 de la « Coupe du Courage J.C. Rougeot, stagiaire, victime du devoir, réservé au meilleur stagiaire lors du Championnat national de sauvetage des MNS », résume la détermination du groupe à diffuser vers l'extérieur ses valeurs morales, déontologiques et idéologiques représentatives de ses convictions sur la question de la raison d'être du métier de MNS.

⁵⁹⁷ Revue « Nager-Sauver » n°321, 1971.

⁵⁹⁸ Les membres de la FFMNS participent à la formation de la police et des sapeurs-pompiers de la Protection civile, au jury du diplôme d'État de MNS ou au monitorat de sauvetage nautique, assistent l'armée pour lui fournir les MNS dont elle a besoin, expérimentent des appareils de sauvetage pour la Marine marchande, collaborent avec « Jeunesse et Sports » sous le mandat de François Missoffe (1966-1968) à l'édition du livre blanc de la jeunesse et font des propositions pour un meilleur encadrement des colonies de vacances alors en plein développement.

⁵⁹⁹ De Ketele, Jean-Marie. 2011. « La reconnaissance professionnelle : ses mondes et ses logiques », *in* Jorro, Anne, et Jean-Marie De Ketele. 2011. *La professionnalité émergente : quelle reconnaissance ?* 1^{ère} édition. Bruxelles : De Boeck Supérieur p. 32.

2.3.2 Une légitimité (sans reconnaissance), une expertise sous tutelle

Lorsqu'une légitimité est revendiquée, elle est souvent associée, pour Hélène Hatzfeld (2014), à l'idée « d'un droit à ... » exister dans un espace professionnel ou à exercer un métier. En abordant la légitimité par sa dimension juridique, « il est possible de définir la légitimité comme le droit qu'on reconnaît à quelqu'un (ou à un groupe) de dire ou faire quelque chose au nom de ... »⁶⁰⁰. Au nom de la sécurité des baigneurs, seuls les titulaires du titre de MNS sont reconnus légitimes par l'État pour les protéger de la noyade. De son côté, Pierre Bourdieu (1982) entrevoit dans la légitimité un rapport de pouvoir « puisqu'est légitime une institution ou une action ou un usage qui est dominant et méconnu comme tel, c'est-à-dire tacitement reconnu comme légitime »⁶⁰¹. La légitimité dans le champ professionnel est donc associée à un pouvoir, celui d'agir en fonction d'une compétence détenue par un expert, sujet supposé « savoir et dire le vrai dans le domaine particulier de compétence dont il est crédité (Ancori, 2009) »⁶⁰². L'expertise renvoie donc à « la compétence du professionnel qui appartient à un groupe donné, fréquemment associé à des fonctions et professions réglementées (Trepas, 1996) »⁶⁰³. En poursuivant cette exploration de la définition de l'expert, « le terme est souvent utilisé pour qualifier un individu possédant un niveau élevé de compétences ou de connaissances dans un domaine donné et la distinction entre les notions d'expert et de spécialiste n'est pas toujours explicite (Salas *et al.*, 2010) »⁶⁰⁴. S'agissant des MNS qui cumulent le « nager » (l'enseignement sportif spécialisé) et le « sauver » (la sécurité aquatique), peut-être nous risquerions nous à affirmer que les maîtres-nageurs personnifient, en qualité de spécialistes, le « nager-sauver » sans pour autant incarner l'expertise des deux compétences prises séparément l'une de l'autre. Cette spécialité symbolisée par la double compétence leur permet malgré tout de s'imposer dans cet espace professionnel en vertu d'une « domination légale »⁶⁰⁵ que l'État leur a octroyée.

Ce décalage entre la spécialisation et l'expertise se trouve peut-être à l'origine d'un fort sentiment de manque de reconnaissance qui se repère à la fois dans leurs discours, les objections

⁶⁰⁰ Hatzfeld, Hélène. 2014. « Au nom de quoi ? Les revendications de légitimité, expressions de mutations sociales et politiques ». *Vie sociale*, vol. 4, n° 8, p. 28.

⁶⁰¹ Bourdieu, Pierre. 1982. *Ce que parler veut dire : L'économie des échanges linguistiques*. Paris : Fayard.

⁶⁰² Bootz, Jean-Philippe, et Eric Schenk. 2014. « L'expert en entreprise : proposition d'un modèle définitionnel et enjeux de gestion », *Management Avenir*, vol. 1, n°67, p. 79.

⁶⁰³ *Ibid.*, p. 80.

⁶⁰⁴ *Ibid.*, p. 80.

⁶⁰⁵ Weber, Max. 2014. « Les trois types purs de la domination légitime (Traduction d'Elisabeth Kauffmann) », *Sociologie*, vol. 5, n°3, p. 292.

de la part des autorités à certaines de leur propositions et la quasi indifférence des employeurs à leur travail⁶⁰⁶. Ce défaut de reconnaissance, particulièrement de la part des pouvoirs publics, pointe la difficulté chronique du groupe à surpasser d'autres professions, y compris dans le champ d'application de ses compétences. Or, la reconnaissance, parce qu'elle favorise la « réalisation de soi »⁶⁰⁷, constitue une voie unique et judicieuse pour conquérir de l'autonomie professionnelle. A l'inverse, parce que le degré « d'autonomie constitue une valeur cardinale de [la] rhétorique professionnelle »⁶⁰⁸, il représente un indicateur de progrès de la reconnaissance d'un groupe social ou d'individus. En quête de souveraineté, et dans l'intérêt de préserver certains avantages concurrentiels, le groupe des MNS se confrontent donc à la question de la reconnaissance dans ses dimension cognitives et sociales selon trois dynamiques.

La première des trois consiste pour le groupe à établir la preuve de l'efficacité de son travail. Les dirigeants de la FFMNS démontrent par l'utilisation de résultats quantitatifs non officiels que la présence de maîtres-nageurs, désormais obligatoire pour surveiller les baignades d'accès payant, a fait drastiquement chuter le nombre de décès annuels par noyades accidentelles alors que dans le même temps, le nombre de baigneurs progressait significativement⁶⁰⁹. Après ces résultats qu'ils déclarent être « en sa faveur », la profession prétend que le pays connaît une amélioration significative à « savoir nager » grâce à ses actions dévouées. La démonstration du groupe repose sur le nombre croissant de brevets de natation et de sauvetage qu'ils délivrent annuellement à travers la France⁶¹⁰ et qui les fait se désigner comme des « formateurs de champions [par leur capacité] à enseigner (plonger, nager, sauver) et rééduquer »⁶¹¹. L'ensemble de ces résultats probants font la fierté du groupe qui est d'ailleurs félicité en 1969 par Joseph Comiti, Secrétaire d'État de la Jeunesse et des Sports, véritable opération de séduction vers un groupe jusqu'alors malmené par ses propres services en

⁶⁰⁶ L'échec cuisant du dossier « code de l'eau » porté durant une dizaine d'années par la FFMNS est un exemple marquant de l'absence de reconnaissance de la part de la puissance publique pour ce jeune groupe de travailleurs. Au même titre, lorsque la FFMNS porte à plusieurs reprises sa candidature auprès du Ministère de la Justice pour se faire agréer en tant qu'expert judiciaire pour les affaires de noyades, le groupe reçoit systématiquement une fin de non-recevoir de la part de l'institution judiciaire qui lui préfère les médecins légistes, *in* Revue « Nager-Sauver » n°299, 1967.

⁶⁰⁷ Honneth, Axel. 2013. *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Gallimard, p. 110.

⁶⁰⁸ Dubar, Claude, Pierre Tripier, et Valérie Boussard. 2015. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 199.

⁶⁰⁹ Selon la FFMNS, le nombre de décès annuel passe de 5000 à 6000 avant 1951 à 2400 au début des années 1960, *in* Revue « Nager-Sauver » n°268, 1964.

⁶¹⁰ La FFMNS déclare délivrer 40 000 brevets de natation à travers la France en 1965, 60 000 en 1966 et vise l'objectif des 100 000 pour 1970, *in* Revue « Nager-Sauver » n°302, 1967.

⁶¹¹ Le groupe cite l'exemple de Michel Rousseau, nageur français champion d'Europe en 1970 et vice-champion du monde en 1973 sur 100 mètres nage libre, formé par un maître-nageur parisien, *in* Revue « Nager-Sauver » n°321, 1971.

prévision d'un « appel du pied » pour assurer en urgence l'enseignement de la natation dans les bassins d'apprentissage mobiles (BAM).

La deuxième stratégie de la FFMNS consiste à se présenter comme une entité qualifiée capable de propositions inédites. Dans l'intérêt de « compter » aux yeux de l'État, et préoccupé par l'incertitude autour de la perpétuation du métier, le groupe prend position à la fois dans le champ de la natation et celui du secours aquatique en ayant recours subtilement à quelques parades pour masquer certaines carences. A propos de l'enseignement de la natation, le groupe souhaite se faire l'acteur majeur de son institutionnalisation à travers le pays mais se heurte aux productions foisonnantes des professeurs d'EPS qui, entre 1966 et 1975, révolutionnent la didactique et la pédagogie de la natation⁶¹². Mis en difficulté puisque ne parvenant pas à arrêter une doctrine reposant sur des conceptions éducatives spécifiques à l'identité de leur profession et contraints de s'appuyer sur des préceptes pédagogiques dont ils ne sont pas à l'origine, les MNS, tiraillés entre la natation « utilitaire » de leurs origines et la natation « sportive » promue au rang d'enjeu culturel par l'État, et relayée par la FFN dont nombre des maîtres-nageurs de la nouvelle génération sont issus, s'accrochent pour rester dans la catégorie de « ceux qui savent de quoi ils parlent »⁶¹³, occupent le terrain des idées et déploient un certain talent pour participer à la réflexion nationale destinée à « faire naître une véritable politique publique de la natation »⁶¹⁴ (Encadré 9). Les MNS ne sont pas forcément plus à l'aise quand il s'agit d'améliorer l'organisation des secours aquatiques et la solution de passer par des expertises extérieures est largement pratiquée par le groupe⁶¹⁵.

⁶¹² Sous l'impulsion de Robert Mérand et dans le cadre du conseil pédagogique et scientifique de la FSGT, les stages « Maurice Baquet », organisés de 1965 à 1975 à Sète pour faire réfléchir les professeurs d'EPS, sont au centre de processus d'innovations pédagogiques, in Mérand, Robert. 1974. « Stage Maurice Baquet : rénovation de l'éducation physique et innovation pédagogique », *Revue EPS*, n°127, p. 33.

⁶¹³ Lima, Léa. 2009. « Les frontières de l'expertise », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 1, n°126, p. 150.

⁶¹⁴ Revue « Nager-Sauver » n°231, 1960.

⁶¹⁵ La FFMNS collabore avec des médecins sapeurs-pompiers ou militaires de son réseau pour appuyer la véracité de ses déclarations et donner de la crédibilité à ses propositions, à l'instar de l'enquête menée sur l'hydrocution en 1965 avalisée par le Médecin-Colonel Lartigue, in Revue « Nager-Sauver » n°277, 1965.

Encadré 9 - Les MNS et la démocratisation de la natation

Dans sa réflexion pour faire que la France sache nager dans le respect d'un droit identique pour chaque citoyen à l'égalité des chances, l'État s'interroge à partir du milieu des années 1960 sur la fonctionnalité à donner aux piscines publiques dont il s'apprête à équiper le pays, la méthode d'encadrement des apprentis nageurs et la formation des MNS. Prenant connaissance des projets de la puissance publique sur lesquels ils essaient de peser, les dirigeants de la FFMNS continuent d'une part de pousser à la construction de piscines afin d'opérationnaliser l'action publique autour du « savoir nager »⁶¹⁶ et d'autre part, de poser le problème de la natation en France qui pour eux ne relève pas « de questions de méthodes d'enseignement mais de la rationalisation des structures et de la création d'un personnel qualifié dans les écoles et lycées »⁶¹⁷. La FNMNS soumet ses analyses et ses propositions aux autorités ainsi qu'à la presse. Par comparaison de la natation d'ici à celle entraperçue chez d'autres nations⁶¹⁸, elle propose à ce que des mesures de développement de ce « sport de base » soient déployées sur le territoire par la massification de son apprentissage et son introduction systématique à l'école, « condition première de toute politique sportive cohérente ». Suite aux dramatiques noyades de l'été 1969 et « la louable idée du gouvernement à apprendre à nager aux français », la nouvelle FNMNS propose hardiment « un plan d'organisation de l'enseignement de la natation en France »⁶¹⁹ révélant un avant-projet d'organisation de « l'École Française de Natation et de Sauvetage Nautique »⁶²⁰. Au-delà de la dimension utilitaire de la natation qui participe à la lutte contre les noyades, le groupe insiste également sur son versant éducatif, « alors qu'il est relégué au second plan par manque de moyens, de structures et de cadres, qui composerait un instrument idéal de formation éducative et sociale. En prenant l'exemple des méfaits des « blousons noirs » dans les centres urbains, le groupe défend l'idée que « la jeunesse a besoin d'éducation et que la natation lui permettrait de mieux se connaître et de s'adapter aux exigences de la vie »⁶²¹. « En conclusion, la France a besoin de natation pour éduquer une jeunesse déviante et la natation a besoin de MNS pour conseiller les jeunes et les inciter à rejoindre les clubs »⁶²². Ces débats débouchent en 1969 sur le projet de création par « Jeunesse et Sports » d'un « comité consultatif de l'enseignement de la natation et du sauvetage nautique »⁶²³ et montrent que si le groupe n'est pas tout à fait l'expert exclusif de la natation, il n'en demeure pas moins un acteur vigilant et très actif de sa promotion et de sa diffusion.

⁶¹⁶ Un texte du 27 novembre 1962 annonce qu'un bassin de 25*10 mètres sera construit dans tous les établissements scolaires de plus de 1300 élèves, *in* Revue « Nager-Sauver » n°271, 1964. Cette annonce préfigure la réalisation de l'opération « 1000 piscines » par laquelle 725 piscines sont d'ores et déjà promises par le gouvernement français en 1962.

⁶¹⁷ Revue « Nager-Sauver » n°261, 1962.

⁶¹⁸ Les résultats des Championnats d'Europe de Leipzig (1962) et la réussite de l'équipe américaine aux Jeux Olympiques de Tokyo (1964) sont examinés à la loupe par les dirigeants de la FFMNS, dont Gabriel Petit, son Directeur technique, et de manière plus surprenante, un cadre technique Jeunesse et Sports, Jacques Meslier, ancien membre de l'APNF, et « ami » du groupe, pour relever les carences déjà identifiées de la natation française : le manque d'équipement, le besoin d'encadrement, l'apprentissage de la natation pour tous les jeunes et la problématique du sport à l'école, *in* Revue « Nager-Sauver », n°252, 1962 ; 273, 274, 1964.

⁶¹⁹ La nouvelle FNMNS présente un plan sous la forme d'un organigramme en sept titres : « 1° Comité consultatif, 2° méthode française, 3° tests de natation, 4° enseignants de natation ; diffusion de l'enseignement, 5° écoles primaires, 6° écoles municipales, 7° clubs ; lieux de travail - établissement de bains, 5bis, écoles primaires, 6 bis écoles municipales, 7bis clubs », *in* FNMNS, bulletin de presse et d'information n°3, 1970.

⁶²⁰ Ce projet d'école met en avant une démarche par stades d'apprentissage significatifs de niveaux de pratique exprimés par des animaux marins : têtard, triton, canard et dauphin, *in* FNMNS, bulletin de presse et d'information n°3, 1970.

⁶²¹ Revue « Nager-Sauver » n°228, 1960.

⁶²² Revue « Nager-Sauver » n°237, 1961.

⁶²³ Assemblée générale extraordinaire de la FNMNS du 22 novembre 1969.

Lanceurs d'alerte, les militants de la FFMNS insistent d'une part sur l'amélioration à apporter à la réglementation et à l'aménagement des baignades (« code de l'eau », « périmètre de protection dédié aux colons et spécifiquement surveillé »⁶²⁴), et d'autre part, sur « l'éducation du public aux dangers de la baignade, [démarche qu'ils jugent essentielle] lorsque l'on connaît ce que vaut une vie humaine »⁶²⁵. Alliant la parole aux actes, l'association professionnelle organise des campagnes de sensibilisation à la sécurité aquatique (planches couleurs « secours aux noyés ») dans lesquelles sont rappelés des conseils de sécurité, de santé et de protection contre les dangers de l'eau⁶²⁶. Elle adresse « ses conseils de prudence aux parents et [leur rappelle] combien il est important, combien il est capital, combien il est nécessaire que leurs enfants apprennent à nager »⁶²⁷. L'enjeu de ces recommandations à destination des usagers et publicisées à grand renfort de déclarations dans la presse est « d'inspirer confiance aux familles »⁶²⁸ et de « montrer l'évolution du métier pour changer les représentations »⁶²⁹.

Sans être des architectes ni même des techniciens du bâtiment, une troisième dynamique consiste pour la FFMNS à donner ses avis circonstanciés sur la construction et l'exploitation des piscines publiques. Elle demande à être systématiquement consultée « pour éviter les erreurs techniques, mettre en place les normes d'hygiène et FINA⁶³⁰ [et réfléchir] les besoins en MNS »⁶³¹. A travers cet équipement sportif de plus en plus populaire, le groupe aspire à bénéficier d'un environnement professionnel décent. En ce sens, il plaide pour des piscines en quantité au nom de la lutte contre les inégalités territoriales et en qualité au nom d'un enseignement efficace⁶³². Derrière les arguments sociaux et pédagogiques de la FFMNS se dissimule en réalité l'enjeu de l'emploi massif des MNS⁶³³. Mais les avis des maîtres-nageurs n'ont que peu d'importance aux yeux du Haut-commissariat à la Jeunesse et aux Sports dont

⁶²⁴ Revue « Nager-Sauver » n°265, 1964.

⁶²⁵ Revue « Nager-Sauver » n°206, 1958.

⁶²⁶ Le groupe conçoit à cette occasion le concept de « solidarité active », soit « une surveillance mutuelle entre baigneurs pour parfaire la sécurité et le secourisme en vacances nautiques », in Revue « Nager-Sauver » n°293, 1966.

⁶²⁷ Revue « Nager-Sauver » n°271, 1964.

⁶²⁸ Revue « Nager-Sauver » n°195, 1957.

⁶²⁹ Revue « Nager-Sauver » n°211, 1958.

⁶³⁰ Fédération Internationale de Natation Amateur.

⁶³¹ Revue « Nager-Sauver » n°278, 1965.

⁶³² La FFMNS estime que « la construction de nouveaux bassins est un problème d'ordre national », in Revue « Nager-Sauver » n°287, 1965.

⁶³³ « Que le nombre de MNS deviennent des règles et non des avis », in Revue « Nager-Sauver » n°299, 1967.

« la volonté de normaliser et de rationaliser les équipements sportifs »⁶³⁴ s'oppose le plus souvent à leur idéal de conditions de travail.

2.3.3 Le défi de la reconnaissance professionnelle

« Sur ce fond de légitimité conférée par l'État, la question de la reconnaissance externe et interne émerge très rapidement »⁶³⁵ chez les MNS, profession qui a « du mal à vouloir se définir »⁶³⁶ par la pluralité des institutions avec qui elle traite, par la variété des publics auxquels elle s'adresse et par la diversité de la professionnalité des maîtres-nageurs en emploi. L'éthos communautaire est partagé entre d'un côté, un sentiment de fierté chez les leaders de la profession, celui d'avoir été le groupe retenu par l'État pour protéger les citoyens de la noyade, et de l'autre, l'appréhension chez ces travailleurs pittoresques, exclusivement masculins, de perdre la dimension domestique mais rémunératrice du métier au profit d'une activité salariée, certes institutionnalisée, mais peu reconnue. La rhétorique des MNS de cette période exprime en effet au mieux des mécontentements, au pire des frustrations, provoqués par un déni de reconnaissance, autant de la part des autorités, qui paradoxalement viennent d'authentifier la valeur du groupe, que de la part de la population ou d'une certaine presse qui ne reconnaissent pas dans le « MNS » le pourvoyeur « d'un service ésotérique suscitant l'estime du client »⁶³⁷. Or, il n'est pas rare de voir dans les baignades des pères de famille enseigner les rudiments de la natation à leur progéniture, persuadés qu'ils en détiennent les usages, alors que la FFMNS insistent, à travers des leitmotivs tels que « ne vous confiez pas à n'importe qui ! » ou « confiez vos enfants à des moniteurs qualifiés »⁶³⁸, sur le fait que n'importe qui ne peut réaliser ce genre de tâche. Comme le souligne Everett C. Hughes (1996), « les professionnels *professent*. Ils professent qu'ils connaissent mieux que les autres la nature de certaines questions, et qu'ils savent mieux que leurs clients ce qui ne va pas chez eux ou dans leurs affaires. C'est là l'essence de l'idée de profession et des prétentions qu'elle implique »⁶³⁹. En partant du postulat que « le sentiment de légitimité n'est pas possible en l'absence des rapports de reconnaissance mutuelle

⁶³⁴ Schlosser, Laurence. 2017. « Le label « Architecture contemporaine remarquable » appliqué au patrimoine des piscines des Hauts-de-France : 1917-2017 ». École du Louvre, Paris, France, p. 84.

⁶³⁵ Lang, Vincent. 2011. « La question de la reconnaissance des maîtres de l'enseignement primaire public en France : approches sociohistoriques », in Jorro, Anne, et Jean-Marie De Ketele. *La professionnalité...*, op. cit., p. 23.

⁶³⁶ Cambon, Laurent. 2009. *L'identité professionnelle des éducateurs spécialisés*. Presses de l'EHESP, p. 19.

⁶³⁷ Hughes, Everett Cherrington. 2016, *Men and Their Work*. Quid Pro, LLC, p. 140.

⁶³⁸ Revue « Nager-Sauver » n°166, 1954.

⁶³⁹ Hughes, Everett C. 1996. *Le regard...*, op. cit., p. 108.

dont il procède »⁶⁴⁰, « le premier enjeu [pour ce groupe] est donc bien évidemment celui de la reconnaissance »⁶⁴¹. Cela revient, en externe, à transformer les représentations fantasmées qui circulent à son propos, et en interne, à construire des normes de conduites plus professionnelles.

La reconnaissance des MNS en externe se pose selon deux modalités : l'image du métier, en lien avec les usagers, et le modèle professionnel, en relation avec les autorités. Dans le premier cas, le métier de MNS rencontre à la fin des années 1960 « des problèmes d'attractivité, de capacité à générer la mobilité professionnelle et de fidélisation »⁶⁴². En pénurie, autant de candidats que d'image, les dirigeants de la FFMNS incitent les vocations et combattent les dénigrement dont ils estiment le groupe victime en communiquant sur la mission d'intérêt public qui lui a été confiée et les responsabilités professionnelles qu'il assume depuis que les noyades sont classées dans « les situations risquées »⁶⁴³. Ils se servent alors de cette « responsabilité éthique envers autrui et la société, ce qui suppose fraternité et solidarité »⁶⁴⁴ pour contrecarrer les détracteurs et insister sur l'avènement d'une « profession véritable » :

« Souvent, nous entendons dire cela, en parlant des maîtres-nageurs en général : ‘ce sont des vacanciers, ils sont en vacances !’ (...) Ces gens-là sont de mauvaise foi, à parti-pris, ou sont ignorants en telle matière, pour se permettre de déprécier, de critiquer, cette profession. Nous savons qu'il existe des paresseux et des insoucians, gens dépourvus de conscience professionnelle chez certains MNS. Mais cela n'est pas une généralité, ce n'est qu'un faible pourcentage, comme il existe partout des paresseux, des tire-au-flanc, des parasites et des exploiters, cela dans tous les milieux, professions et corps de métiers. ‘Les MNS ne sont que des ouvriers’. Voilà ce qui est dit, d'une façon et dans des termes qui veulent être méprisants pour les MNS. Cela est dit par des ‘intellectuels’ qui eux-mêmes ne sont que des manœuvres du stylo bic. Pour ma part, je suis fier d'être fils d'ouvrier ; mon père était fier d'être bon ouvrier, moi-même suis très fier d'avoir été bon ouvrier (...) Il n'est pas intelligent de mépriser, de déblatérer sur les ouvriers MNS comme sur les autres. Il n'est pas logique, ni juste de tenter de déprécier cette profession et c'est méconnaître les qualités et les règles de maîtrise qu'exige cette profession. Un MNS diplômé d'État doit, par ce diplôme décerné, être en mesure d'enseigner convenablement l'apprentissage de la natation (...) Il doit être en possession, à tous moments et en tous lieux, de la maîtrise du sauvetage, dangereux ou pas. Il doit avoir les connaissances d'un secouriste (...), en un mot savoir sauver. Le MNS est responsable dans les fonctions de son emploi, des accidents graves ou mortels d'une clientèle nombreuse (...) toujours en mouvement dans un élément peu sûr et dangereux (l'eau). Son attention doit toujours être en éveil, il doit assurer une vigilance de tous les instants (...) La hantise du danger, toujours possible, est toujours là présente pour un MNS consciencieux. C'est l'ensemble de ces

⁶⁴⁰ Guéguen, Haud. 2014. « Reconnaissance..., *op. cit.*, p. 69.

⁶⁴¹ Lanher, Simon. 2016. « L'estime professionnelle selon E. C. Hughes. Éléments pour une relecture honnethienne de la première tradition anthropo-sociologique chicagoe », *Terrains/Théories*, n°4, p. 9.

⁶⁴² Brillet, Franck, et Franck Gavaille. 2016. « L'image métier : exploration d'une notion au cœur du choix professionnel », *Management Avenir*, vol. 2, n°84, p. 53.

⁶⁴³ Kermisch, Céline. 2011. *Le concept du risque. De l'épistémologie à l'éthique*, Tec & Doc Éditions.

⁶⁴⁴ Bouquet, Brigitte. 2009. « Responsabilité éthique du travail social envers autrui et envers la société : une question complexe ». *Vie sociale*, vol. 3, n°3, p. 44.

connaissances et de ces dangers qui font de cet emploi de MNS une profession véritable, un métier valable, qui doit être reconnu officiellement et non dédaigné » (Daniel Clergue)⁶⁴⁵.

Dans les motions issues des congrès fédéraux, le groupe demande instamment aux pouvoirs publics de « considérer avec intérêt le rôle des MNS sur le plan éducatif, correctif et de la sécurité (50% de noyés en moins) »⁶⁴⁶. Il dénonce « l'attitude inconsidérée générale à l'égard des MNS de la part de Jeunesse et Sports, de l'Éducation nationale, des employeurs et du public qui ignorent les responsabilités, les obligations et les servitudes du MNS [et s'indigne de] l'image erronée du MNS bien payé, ayant le beau rôle et dont la compétence professionnelle se limite à l'improvisation »⁶⁴⁷. Dans le deuxième cas, la reconnaissance se veut institutionnelle et administrative. L'objectif de la FFMNS consiste donc à « faire reconnaître officiellement la profession de MNS comme n'importe quel autre métier⁶⁴⁸, de son autorité et de ses responsabilités⁶⁴⁹, avec un statut concernant les conditions d'emploi et les rémunérations »⁶⁵⁰. Malgré le fait que « l'organisation professionnelle [soit] placée sous le contrôle [et la protection] des autorités élues auxquelles elle doit rendre des comptes »⁶⁵¹, la FFMNS, pourtant reconnue « d'utilité publique »⁶⁵², n'est pas agréée par le gouvernement qui d'abord ne comprend pas l'intérêt des MNS à passer par leur fédération pour prendre en main leur destin au lieu de traiter par un corps intermédiaire classique, le SNMNS, réactivé en 1946 mais dans les faits, peu actif et sous tutelle de la FFMNS. Ensuite, le Secrétariat d'État à la Jeunesse et aux Sports est plutôt embarrassé des liens (concurrentiels) que la FFMNS entretient avec les deux grandes fédérations délégataires de la natation (FFN) et du sauvetage (FNS) qu'elle est supposée soutenir. Ce cas original peut s'expliquer en partie par le profil social des dirigeants historiques de la FFMNS (ex-APNF), originaires de corps extérieurs (sapeurs-pompiers, CRS, maîtres et professeurs d'EP), qui aspirent plus à élever la fonction de maître-nageur par la construction d'une cohésion idéologique, d'une affirmation identitaire et de la dignité morale du groupe, conditions selon eux, de sa reconnaissance, avant de lutter pour les conditions de travail et revendiquer une amélioration des gains. L'arrivée massive de MNS « ouvriers » dans les années 1960, plus concernés par ce deuxième point, entraîne une divergence des points de

⁶⁴⁵ Revue « Nager-Sauver » n°265, 1964, p. 2.

⁶⁴⁶ Revue « Nager-Sauver » n°311, 1968.

⁶⁴⁷ Revue « Nager-Sauver » n°317, 1969.

⁶⁴⁸ Revue « Nager-Sauver » n°266, 1964.

⁶⁴⁹ Revendication du Congrès fédéral de 1965. Revue « Nager-Sauver » n°277, 1965.

⁶⁵⁰ Vœux du district de l'Isère à l'occasion du 32^{ème} Congrès national le 19 janvier 1958. Revue « Nager-Sauver » n°205, 1958, p. 8.

⁶⁵¹ Jobard, Fabien, et Jacques de Maillard. 2015. *Sociologie de la police. Politiques, organisations, réformes*, Paris : Armand Colin, p. 61.

⁶⁵² Décret du 14 décembre 1956.

vue et amène les premières tensions au sein de ce groupe à la fin de la décennie. Une deuxième difficulté réside dans l'imbroglie administratif d'un groupe baladé d'un ministère à l'autre⁶⁵³. Si la double prérogative (surveiller-enseigner) permet à ces travailleurs de sécuriser leur emploi, la nature même de cette double compétence tournée vers deux mondes professionnels distincts (sécurité civile et éducation) freine le processus de reconnaissance institutionnelle d'une profession qui ne parvient pas à faire en sorte que ses revendications ne dépendent pas de catastrophes autour de la noyade, rappelant soudainement aux autorités leur existence. La FFMNS souhaite définitivement une prise de conscience collective de l'utilité sociale de « ces travailleurs de l'ombre non reconnus »⁶⁵⁴ mais ne s'interroge pas suffisamment sur la place à assigner aux MNS dans la division du travail, pour l'instant indéterminée pour une raison qui pourrait être que les institutions ne savent pas s'il faut ranger le groupe du côté des professionnels du secours ou de ceux de l'éducation (sportive).

En interne, la question de la reconnaissance se cristallise autour de l'écart entre les responsabilités que les MNS ont à assumer et la faible reconnaissance matérielle et symbolique qu'ils estiment recevoir en échange. En s'appuyant sur les quatre principales dimensions de la pratique de la reconnaissance⁶⁵⁵, nous pouvons repérer comment le groupe instaure des dispositifs de compensation pour pallier ce déficit de gratitude autant du travail réalisé que du MNS qui le réalise. Le premier type de reconnaissance se rapporte à « la personne au travail » et aux risques qu'elle encoure en l'exerçant. Ceux-ci ne sont pas négligeables et se partagent en deux notions juridiques, l'une se rapportant aux responsabilités du MNS en cas d'accident, l'autre à l'accidentologie subie par les MNS lors d'un sauvetage. Dans la première éventualité, il est possible que les maîtres-nageurs « soient responsables pénalement et civilement, et à ce dernier titre, tenus de réparer le préjudice subi en cas de noyade, risque dont les conséquences peuvent être très graves (...) Même s'il reste limité, il n'est pas inexistant »⁶⁵⁶. Le deuxième cas fait état de la réparation des dommages subis par les MNS lors de sauvetages dangereux⁶⁵⁷ ou dans leurs rapports aux publics qui peuvent dégénérer en agression physique. Exposés

⁶⁵³ La FFMNS obtient une subvention de « 500 francs symboliques de la part du Ministère de l'Intérieur alors que rien ne vient du Secrétariat d'État à la Jeunesse et aux Sports qui subit des influences », in *Revue « Nager-Sauver »* n°301, 1967.

⁶⁵⁴ « Billet » d'André Blaty, Vice-Président de la FFMNS. *Revue « Nager-Sauver »* n°314, 1968.

⁶⁵⁵ Brun, Jean-Pierre. 2013. « La reconnaissance au travail », in André, Christophe, Philippe Braud, et Jean-Pierre Brun. *La Reconnaissance : des revendications collectives à l'estime de soi*. Sciences Humaines, p. 41, 42.

⁶⁵⁶ Millot, Philippe (Avocat à la Cour de Paris). 1967. « Responsabilités du MNS en cas de noyade ». *Revue « Nager-Sauver »* n°299.

⁶⁵⁷ Un décret pose problème aux MNS : il oblige de porter secours mais ne prévoit pas de réparation pour le sauveteur le cas échéant. *Revue « Nager-Sauver »* n°213, 1958.

individuellement aux litiges émanant des victimes comme des employeurs, les MNS, en tant que professionnels justiciables, se mobilisent pour privilégier la compensation (contrepartie financière) à la prévention (aménagement sécuritaire des baignades). Ils ralentissent de ce fait l'organisation de leur sécurité et de leur santé dont ils ne perçoivent pas les enjeux pour deux raisons principales. Les piscines sont pour nombre d'entre elles récentes, donnant l'impression d'être fonctionnelles et sécurisées, et les hygiénistes du travail proposent à la fin des années 1960 un discours ambigu, entre protection des travailleurs (santé, hygiène et sécurité) et défense des intérêts économiques des employeurs⁶⁵⁸.

La deuxième forme de reconnaissance s'intéresse aux « compétences » de ces travailleurs de la natation. Faute à une hiérarchie profane en matière d'exploitation des piscines, livrés à eux-mêmes mais nullement perturbés pour autant alors que beaucoup de ces travailleurs proviennent du monde de l'usine dans lequel les tâches sont prescrites et contrôlées, les MNS développent « des comportements d'adaptation »⁶⁵⁹ alors que la réglementation de leur fonction, encore très partielle, les place dans des situations indécises : ambiguïté quant à l'emploi de gestes médicaux ou d'actes à mener en cas d'accidents, fermeture des bassins en cas d'épidémie, cas de la fonction de surveillance cumulée avec d'autres activités, ou encore problématique de la polyvalence du « MNS éducateur dont le travail ne s'improvise pas »⁶⁶⁰. Ces situations professionnelles incertaines, qui appellent pour leur résolution une certaine autonomie, échappent aux rapports hiérarchiques traditionnels. La quasi absence d'un contrôle externe du pilotage des piscines publiques et l'inexistence de l'organisation de la profession dans le secteur municipal se soldent le plus souvent par un management dans l'entre-soi (le directeur de la piscine est le plus souvent un MNS) propice à des comportements compensatoires, au mieux, douteux, au pire, immoraux de commercialisation de la natation à des fins personnelles dans une enceinte publique.

Une troisième forme de reconnaissance prend en compte « l'effort » des travailleurs. Cette notion désigne l'engagement subjectif des individus dans leur travail. Concernant les MNS, une première catégorie d'efforts repose sur le maintien de la forme physique et la capacité à faire évoluer un style d'enseignement autant contesté par les cadres techniques de la FFN que

⁶⁵⁸ Lecomte-Ménahès, Gabrielle. 2013. « Anne-Sophie Bruno, Éric Geerkens, Nicolas Hatzfeld, Catherine Omnès (dir.), La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19e-20e siècles) », *Travail et emploi*, vol. 1, n° 133, p. 2.

⁶⁵⁹ Galambaud, Bernard, et Emmanuelle Léon. 2005. « Salariés : vers des comportements d'adaptation ». *Management Avenir*, vol. 5, n°3, p. 27.

⁶⁶⁰ Revue « Nager-Sauver » n°202, 1957.

par l'institution scolaire. Décrite sur leurs savoirs professionnels par les fonctionnaires de l'État, la FFMNS se démène pour redonner de la dignité au métier, deuxième type d'effort, en « développant la valeur physique et morale des MNS pour améliorer la sécurité des usagers »⁶⁶¹. Elle réagit en interne pour que « la profession ne soit pas bafouée par des irresponsables indignes de l'exercer et qui n'ont pas leur place dans nos rangs »⁶⁶² en anticipant leur recrutement par de vieux réflexes protectionnistes : parce que « le DE MNS doit être la juste récompense d'un entraînement en club, le MNS doit être un ancien nageur »⁶⁶³. Après la solution de l'entre-soi, et parce que « le prestige du MNS est en jeu »⁶⁶⁴, la communauté propage des conseils de (bonnes) conduites pour faire de ce métier une vraie profession. Constatant « le manque de conscience professionnelle chez certains »⁶⁶⁵, le groupe exhorte ses membres à « s'entretenir, s'intéresser, s'instruire pour éviter de descendre au rang de manœuvre »⁶⁶⁶. Il convie les MNS à « créer un climat de compétence envers la clientèle, [à s'organiser en une communauté de pratique identifiable, et pour cela, décline tout un tas de recommandations] : « tenir un bassin, organiser la sécurité, manier des compétences plus rares, comment s'équiper, etc. [pour devenir] le parfait MNS »⁶⁶⁷. La dernière catégorie d'efforts poursuivie par le groupe renvoie à la valeur du diplôme d'État de MNS, à la fois baromètre de l'espérance de gains socioéconomiques et indicateur social pour se désigner, se reconnaître et se différencier des autres groupes. Au vu des irrégularités authentifiées, le combat du groupe consiste à dénoncer les infractions (enseignants « marrons », manquements dans la surveillance) et à relever le niveau d'accès au titre de MNS « en mettant le DE aux mains des nageurs alors que tout est fait depuis 1965 pour dévaluer le diplôme », alors qu'à partir de 1950, le marché connaît une expansion inflationniste de l'offre de diplômes, résultat probable de trois processus : accompagner la progression du mouvement sportif, compenser le manque de saisonniers et substituer au diplôme de MNS, assez exigeant, d'autres brevets plus accessibles dont les titulaires pourront malgré tout prendre en charge certaines tâches du « nager-sauver »⁶⁶⁸. Très discutée à la fin des années 1960 par l'acteur qui l'a fait naître, la préservation

⁶⁶¹ Revue « Nager-Sauver » n°256, 1962.

⁶⁶² FNMNS, bulletin de presse et d'information n°3, 1971.

⁶⁶³ Revue « Nager-Sauver » n°279, 1965.

⁶⁶⁴ Revue « Nager-Sauver » n°228, 1960.

⁶⁶⁵ Revue « Nager-Sauver » n°204, 1957.

⁶⁶⁶ Revue « Nager-Sauver » n°256, 1962.

⁶⁶⁷ Revue « Nager-Sauver » n°198, 1957.

⁶⁶⁸ En 1950 sont créés le brevet de surveillant de baignade (BSB) et le « brevet de secourisme mention sauvetage nautique » par la FNS sous le patronage du Secrétariat d'État à la Jeunesse et aux Sport ; en 1966, le « brevet de moniteur de natation » par la FFN auquel réplique la FFMNS par le « diplôme de professeur de natation » en 1968.

de ce titre, symbole du combat du groupe pour sa protection, revient pour celui-ci à défendre sa bivalence.

La quatrième dimension de la reconnaissance s'intéresse aux « résultats » obtenus par la profession suite à son institutionnalisation. En déclarant que la présence des MNS a réduit de moitié le nombre de décès par noyade, en mentionnant que leur savoir-faire a permis d'optimiser l'apprentissage de la natation et qu'un établissement « tourne grâce à leur seule présence », la profession insinue « qu'il est normal que les MNS soient payés à leur juste valeur »⁶⁶⁹. Mais à l'image de la précarité dans les professions artistiques aujourd'hui⁶⁷⁰, la diversité des statuts d'emplois des MNS dans les années 1950-1960 liée à la distinction entre permanents et saisonniers, au degré de dispersion de l'emploi, au volume d'activités et aux catégories d'employeurs, rend la tâche complexe pour une communauté qui doit régler d'abord régler le problème de la classification du métier pour ensuite travailler sur la revalorisation salariale. Malgré les besoins exponentiels de MNS, leur insertion professionnelle présente paradoxalement le visage de la précarité du fait de l'absence de régulation d'un marché qui se caractérise par le sous-emploi à faibles revenus compensé par des activités périphériques (gratification des leçons particulières) qui font alors naître dans la communauté la culture de la compensation des salaires modestes par des compléments de revenus. Une amélioration de la situation est observée en 1970 lorsqu'un règlement institue différentes échelles de rémunération avec des systèmes d'indices, d'avancements et de bonifications pour certains emplois communaux auxquels sont intégrés les MNS⁶⁷¹. Exposés à des « tâches écrasantes lors des jours d'affluence (bruit, chaleur, discipline, etc.) » et soumis à « l'exploitation dont ils sont victimes sur les plages en saison »⁶⁷², ces travailleurs spécialisés considèrent ensuite que leur tâche correspond à « une profession de maître et non de larbin »⁶⁷³. Par l'entremise cette fois-ci de sa branche syndicale (SNMNS), le groupe s'attaque donc au milieu des années 1960 à deux problèmes qu'il considère majeurs. Au regard de la problématique de l'âge (entretien de la condition physique pour exercer un « métier sportif ») et de la controverse des pratiques

⁶⁶⁹ Revue « Nager-Sauver » n°221, 1959 ; n°246, 252, 256, 1962.

⁶⁷⁰ Coulangeon, Philippe. 2004. « L'expérience..., *op. cit.* p. 77-110.

⁶⁷¹ Journal Officiel du 13 juin 1970.

⁶⁷² Revue « Nager-Sauver » n°207, 1958.

⁶⁷³ Revue « Nager-Sauver » n°222, 1959.

secouristes risquées qui engagent leur responsabilité, le groupe avance deux solutions : la précocité du départ à la retraite⁶⁷⁴ et la normalisation du nombre de MNS⁶⁷⁵.

Si l'État a cédé à la pression lobbyiste des dirigeants de l'APNF en rendant obligatoire à la fois la surveillance des établissements payants et la qualification des surveillants, il n'a pas non plus « créé un privilège d'exercice libéral, soit un monopole, et fermé le marché »⁶⁷⁶. Par ce changement réglementaire, l'acteur public vise juste à mieux protéger les baigneurs des risques de noyade en mettant fin à l'anarchie de l'emploi qui règne sur ce marché. Si la clôture du marché par un diplôme a permis de créer à la fois un marché de service autour du « nager-sauver » et un marché du travail autour de la fonction de MNS, ce dernier, par déficit de règles complémentaires et d'un soutien insuffisant de l'État, concède une forme de concurrence interne entre MNS (civils et militaires) et entre spécialistes et « non spécialistes autorisés » (MNS et enseignants). Dans leur processus de professionnalisation, les nouveaux MNS, ceux diplômés par l'État, rencontrent alors immédiatement la concurrence et le manque de reconnaissance, ce qui peut expliquer pourquoi les représentants du groupe s'empressent de peser de tout leur poids auprès de leurs tutelles pour compléter une réglementation professionnelle qui leur fait défaut. Cette situation engage le groupe à s'impliquer dans des stratégies de luttes collectives afin d'affirmer sa position sur un territoire partagé avec d'autres, de convoiter de nouveaux marchés et de négocier une autonomie professionnelle qu'ils perdent pas à pas en devenant des salariés municipaux. Vingt ans après la naissance de la loi de 1951, les MNS ne sont donc pas parvenus à dominer le territoire du « nager-sauver » qu'ils ont patiemment contribué à ériger depuis les années 1930. Si l'interconnectivité de leurs deux tâches, surveillance et enseignement, incarne la clé de leur professionnalisation puisqu'elle fonde leur espace professionnel en même temps qu'elle justifie leur employabilité, elle amoindrit leur expertise et les fragilise vis-à-vis de leurs rivaux potentiels. En abandonnant le marché privé autonome des baignades, surpassé par l'avènement des piscines publiques, et en

⁶⁷⁴ La FFMNS revendique dans ses motions l'obtention de la retraite à 55, voire 50 ans, et l'application des 40h00 par semaine. Elle est prête à négocier l'acceptation de la révision quinquennale contre la retraite à 55 ans. Revue « Nager-Sauver » n°217, 1959, 231, 1960 ; 239, 1961 ; 256, 1962 ; 266, 1964 ; 268, 1964 ; 277, 1965 ; 289, 1965 ; 299, 1967 ; 309, 1968.

⁶⁷⁵ « Segmenter l'utilisation de la piscine pour respecter la sécurité et la tranquillité des utilisateurs, en plus de faciliter la tâche des MNS face à certains publics » et « proposer un emploi du temps permettant une utilisation rationnelle d'une piscine en fonction de sa superficie et du nombre de MNS » se révèlent être des points importants de l'organisation du travail pour la FFMNS. Revue « Nager-Sauver » n°239, 1961 ; 249, 1962 ; 261, 1962 ; 270, 1964 ; 277, 1965 ; 289, 1965 ; 299, 1967 ; 309, 1968 ; 311, 1968.

⁶⁷⁶ Moysan-Louazel, Anne. 2011. « Les professions libérales... », *op. cit.*, p. 98.

pariant sur l'institutionnalisation de la prévention des risques de noyade, missions désormais régaliennes de l'État, le groupe échoue à faire du « nager-sauver » un territoire monopolistique et de la profession de MNS, « un rempart contre une concurrence généralisée qui aurait nécessairement des effets sur la qualité des services proposés »⁶⁷⁷. Conséquemment, le groupe perd du terrain à partir des années 1960 en ne pouvant résister aux premières offensives de l'École (faire de l'instituteur un enseignant à part entière de l'EPS) et du Ministère de l'Intérieur (faire du CRS le garant de l'ordre et de la sécurité des plages). Si Howard S. Becker considère que les professions sont « des métiers qui ont été suffisamment chanceux dans les luttes politiques du monde du travail actuel pour gagner et conserver ce titre honorifique »⁶⁷⁸, alors les MNS n'ont pas remporté cette reconnaissance professionnelle de prestige. Ce cas de la politique publique du « nager-sauver » et de ses effets sur « les systèmes de profession de la natation » illustrent pleinement la complexité des rapports entre l'État et un groupe professionnel, encore plus quand celui-ci incarne un petit métier qui, comptant sur la puissance publique pour accélérer sa professionnalisation, modifie sa trajectoire initiale, sa culture de métier et son identité professionnelles. En plaçant l'analyse de la métamorphose du métier de MNS à l'aune de l'examen des politiques naissantes du « nager-sauver » et du marché du travail qui lui est associé, on s'aperçoit que les actions publiques de prévention des noyades et de démocratisation de la natation ont apparemment plus servi le projet politique de l'État qui trouve en elles le moyen de solutionner une réalité problématique, de satisfaire la sécurité des citoyens et d'assainir un secteur d'activités inorganisé, que le projet de professionnalisation des MNS en quête de reconnaissance sur un marché qu'ils sont contraints de partager.

⁶⁷⁷ Garcia, Sandrine. 2014. « Construction de l'autonomie professionnelle et assignation des parents à une position de profanes dans les crèches parentales », in Martin, Claude. *Être un bon parent : une injonction contemporaine*. 1^{ère} édition. Rennes : Presses de l'EHESP, p. 231.

⁶⁷⁸ Becker, Howard Saul. 1970. *Sociological Work: Method and Substance*. Aldine Publishing Company, p. 102.

Chapitre 4 - Les régulations sous tension du « nager-sauver »

« Un groupe professionnel est en relation avec d'autres groupes qui partagent la même prétention à exercer, de façon exclusive, une activité. Les groupes concurrents sont (...) confrontés à des acteurs qui jugent, d'un point de vue externe, de la recevabilité de leurs prétentions. Ces acteurs, destinataires de l'activité, prescripteurs du travail, participants à la même sphère d'action, sont autant « d'auditoires » qui doivent reconnaître le mandat du groupe professionnel pour que ce dernier puisse rendre légitime sa position. (...) Le rôle de ces acteurs dépasse celui de simples auditoires, dans la mesure où ils ne se contentent pas de reconnaître la prétention des professionnels, mais interviennent, à des degrés divers selon les cas et de différentes manières, sur la définition même du travail. C'est le cas également des groupes concurrents qui participent au travail de définition des normes professionnelles à travers lequel se jouent à la fois l'occupation d'un territoire d'activité et la division du travail. (...) Dans cette perspective, le groupe professionnel doit être appréhendé comme un élément d'une configuration, dans laquelle il est pris et qui détermine une trame possible d'évolution de l'autonomie professionnelle. Le terme de configuration, repris à Norbert Elias, permet d'envisager la dynamique professionnelle comme le produit de relations d'interdépendances entre acteurs différents présents dans un même espace de travail »⁶⁷⁹.

Au début des années 1970, le monde du « nager-sauver » révèle un marché davantage disputé à l'intérieur duquel la double prérogative des MNS est remise en question par « Jeunesse et Sports ». S'il est commun de penser que l'affrontement entre des groupes sociaux émerge « dans des contextes structurels de rareté des ressources, et notamment dans des contextes de baisse de la demande, [d'autres travaux montrent que] les contextes de croissance de la demande se traduisent par une plus forte rivalité (Porter, 1982) »⁶⁸⁰. L'essor socioéconomique des activités aquatiques et de la natation provoque en effet des comportements opportunistes de la part de l'ensemble des acteurs de ce secteur d'activités. Les fédérations sportives « délégataires » soutenues par l'État profitent de l'opération « 1000 piscines » pour relancer leur développement et capter de nouveaux licenciés⁶⁸¹. L'aménagement du littoral français et la promotion de l'économie touristique conduit à des besoins renforcés de sécurisation des plages auxquels le Ministère de l'Intérieur apporte de plus en plus sa contribution par l'intermédiaire de ses gardes républicains. L'implantation régulière

⁶⁷⁹ Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. 2010. *L'injonction...*, op. cit., p. 163, 164.

⁶⁸⁰ Le Roy, Frédéric. 2004. « L'affrontement dans la relation de concurrence », *Revue française de gestion*, vol. 1, n° 158, p. 189.

⁶⁸¹ Bayle, Emmanuel, et Christophe Durand. 2004. « Vingt ans de relations entre le mouvement sportif et l'État : d'une collaboration ambivalente vers une régulation managériale ? » *Politiques et Management Public*, vol. 22, n°2, p. 114.

de bassins d'apprentissage permet à l'École de faire enfin appliquer ses anciennes instructions relatives à l'enseignement obligatoire de la natation jusque-là irréalisables faute de structures idoines. Il en résulte que les liens, jusqu'alors relativement exclusifs et solides, qui unissent le groupe des MNS à son territoire, se délitent progressivement face aux entrées insistantes de groupes voisins et à la passivité de l'État. Tirillés entre les pressions des fédérations sportives délégataires à la recherche d'un encadrement de qualité en vue de développer leurs clubs et les prétentions de ses propres agents qui voient dans la prévention des noyades l'occasion de convertir une image écornée (CRS), de diversifier leur activité de sauveteurs (sapeurs-pompier) ou encore d'améliorer une rémunération jugée insatisfaisante par la compensation du travail saisonnier (enseignants), les services de l'État délaissent les MNS et leur professionnalisation. Les phénomènes de concurrence et les mutations du marché qui en découlent fissurent les liens jusque-là solidaires des adhérents de la FFMNS. L'association se divise entre les anciens qui « restent encore sous l'envoûtement nostalgique du passé [et la nouvelle génération qui estime que] l'intérêt de la corporation se situe dans la structuration et l'action syndicale »⁶⁸². Affaibli par des dissensions internes, mis sous pression par l'incursion concrète de concurrents de poids et menacé de voir son modèle professionnel (« nager-sauver ») disloqué, comment le groupe des MNS, qui paradoxalement trouve à la fin des années 1960 les conditions favorables de son développement, peut-il « défendre et étendre son implantation »⁶⁸³ ? Mis en difficulté à la fois par des agitations agonistiques internes et par une « dynamique des configurations »⁶⁸⁴, cette communauté est-elle condamnée à devenir le faire-valoir de ses concurrents ? Cette situation révèle que « l'existence d'un collectif [*professionnel*] est loin d'aller de soi »⁶⁸⁵ et que son institutionnalisation autant que sa pérennité s'inscrit dans un processus contingent fait de luttes et d'aléas. Aussi, afin de saisir comment le groupe des MNS s'emploie à défendre sa position et son identité, il nous faut d'abord revenir sur les nouvelles configurations du « nager-sauver » qui amène le groupe à se réinventer. Ensuite, conformément à la théorie d'Anselm Strauss (1991) qui montre à travers le concept des « ordres négociés, qu'il existe toujours une frange de négociation à l'intérieur de tout ordre social »⁶⁸⁶,

⁶⁸² FNMNS. 1973. Circulaire aux sections n°10. « Réforme du diplôme » (31 mars 1973), p. 1.

⁶⁸³ Abbott, Andrew. 1988. *The System ...*, op. cit., p. 71.

⁶⁸⁴ Valérie Boussard et al. (2010) désignent par « dynamique des configurations, les acteurs présents dans l'environnement d'un groupe professionnel. Ils sont envisagés soit comme des concurrents, soit comme des auditoires », in Boussard, Valérie, Demazière, Didier et Philipp Milburn. 2010. *L'injonction...*, op. cit., p. 162, 163.

⁶⁸⁵ Ollivier, Carine. 2016. « Niveaux... », in Demazière, Didier, et Morgan Jouvenet. *Andrew...*, op. cit., p. 240.

⁶⁸⁶ Strauss, Anselm. 1992. *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*. Éditions L'Harmattan, p. 46.

nous étudierons comment la profession se résout à partager son espace professionnel afin de survivre aux nouvelles normes du marché.

1. La fin des anges-gardiens et la (re)naissance d'un métier

Dans sa revue, la FFMNS décrit régulièrement les MNS comme des « hommes de valeur et d'action »⁶⁸⁷ au service de la population. Cependant, malgré la popularité des « anges-gardiens de la plage »⁶⁸⁸, l'efficacité professionnelle des maîtres-nageurs est régulièrement contestée par les acteurs publics, fédéraux et médiatiques qui vont jusqu'à « discréditer la profession »⁶⁸⁹. Dans la mesure où ce métier se trouve à la croisée de plusieurs enjeux, politiques (réduire les accidents de noyade), sociaux (démocratiser la natation) et économiques (animer les piscines nouvellement construites), les MNS sont exposés à de nouveaux prescrits et au dénigrement acerbe de leur valeur professionnelle lorsqu'ils ne parviennent pas à y répondre. Leurs employeurs les tiennent pour responsables de l'attractivité et de la réputation de la piscine ; l'école, de la qualité de l'enseignement et des collaborations avec les enseignants ; les clubs, du recrutement de leurs nageurs ; les usagers, de leur accueil et de leur sécurité. A l'entame des années 1970, les nouvelles configurations du « nager-sauver » ainsi que la nature de « l'activité de ces travailleurs [qui] est adressée à autrui »⁶⁹⁰ obligent les MNS à revoir leur professionnalisme, notion définie par Eliott Freidson (1994) comme la détention d'une expertise unique par un groupe professionnel qui lui permet d'asseoir son pouvoir sur un territoire et lui confère une autonomie dans l'exercice professionnel⁶⁹¹. Charles Gadéa (2022) la résume aux « comportements typiques des professionnels en adéquation avec les normes professionnelles »⁶⁹². En effet, le monde du « nager-sauver », qui n'a plus rien à voir avec celui des baignades traditionnelles d'avant-guerre, remodèle les relations des maîtres-nageurs à leur objet de travail selon deux processus en tension, autant opposés que complémentaires, l'un de plus en plus rationalisé et codifié, l'autre de moins en moins intersubjectif et autonome. Ce

⁶⁸⁷ Revue « Nager-Sauver » n°221, 1959, p. 139.

⁶⁸⁸ « Les anges gardiens de la plage sauvent 3500 baigneurs en difficulté sur les côtes de France (...) Les sauveteurs les ont ramenés à la nage au péril de leur vie ». Note de la FNMNS, 1983, p. 1.

⁶⁸⁹ Menut, Gabriel. 1959. « Journalistes, mes amis, soyez sérieux ! ». Revue « Nager-Sauver » n°215, 1959, p. 3.

⁶⁹⁰ Piot, Thierry. 2009. « Quels indicateurs pour mesurer le développement professionnel dans les métiers adressés à autrui ? » *Questions Vives. Recherches en éducation*, vol. 5, n°11, p. 263.

⁶⁹¹ Freidson, Eliot. 1994. *Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy*. Cambridge: Polity Press.

⁶⁹² Gadéa, Charles. 2022. « Prolifération n'est pas raison. Usage polysémique de la notion de professionnalisation et risques de confusion ». Séminaire « Lignes d'effervescence en sociologie des groupes professionnels ». Université Paris Nanterre.

mécanisme, induit par des changements aussi bien structurels que conjoncturels, impose à ces travailleurs de revisiter leur « agir professionnel »⁶⁹³, ce qui n'est pas sans provoquer des conflits de valeur et d'identité au sein d'un groupe en train de se segmenter.

1.1 Des réformes structurelles à l'origine de l'essor des MNS

« L'histoire d'une profession ou d'un métier ne suit, pour ainsi dire, jamais un cours paisible. Elle est au contraire jalonnée de heurts, conquêtes, mutations, remises en question et redéfinitions incessants »⁶⁹⁴. Au carrefour des années 1960 et 1970, les MNS constatent l'arrivée de normes réformatrices qui concrétisent la mise en politique publique de la prévention des risques de noyade et de la démocratisation de la natation. En effet, les premières politiques volontaristes en la matière commencent d'un côté à produire leurs effets et de l'autre, impactent frontalement le travail des maîtres-nageurs. Si ces réformes participent à l'institutionnalisation de ce petit métier, elles mettent par la même occasion en mouvement un réseau de perturbations, aussi bien externes qu'internes au groupe, qui entravent son accès à « une phase de stabilisation »⁶⁹⁵. Comme l'explique Fabienne Barthélémy (2012), le choix de ce terme est préféré à celui de « professionnalisation » dans le sens où au début des années 1970, si les MNS sont des travailleurs à part entière dont l'activité est légalisée par un « permis d'exercer » et par un « mandat collectif », les dynamiques du groupe sont guidées par une nécessité de survie sociale et économique qui tient au fait que le statut, la position et la domination du groupe au sein de ce territoire demeurent vulnérables. Mis sous pression pour obtenir un « droit d'exister »⁶⁹⁶, le groupe et sa culture professionnelle sont alors contraints de se réinventer.

⁶⁹³ Jorro, Anne. 2006. « L'agir professionnel de l'enseignant ». *Séminaire de recherche du Centre de Recherche sur la formation*, p. 3.

⁶⁹⁴ Divay, Sophie. 2012. « Introduction », in Bercot, Régine, Sophie Divay, et Charles Gadéa. *Les groupes...*, op. cit., p. 99.

⁶⁹⁵ Barthélémy, Fabienne. 2012. « Analyse du processus de stabilisation de nouveaux intervenants du social », in Bercot, Régine, Sophie Divay, et Charles Gadéa. *Les groupes...*, op. cit., p. 107.

⁶⁹⁶ *Ibid.*, p. 107.

1.1.1 L'avènement des « piscines publiques » et la mort des héros

Sous la V^{ème} République, Maurice Herzog⁶⁹⁷ impulse une vigoureuse politique sportive, « la plus ambitieuse, la plus globale et la plus cohérente qui ait jamais été conçue dans ce pays »⁶⁹⁸. Le sport, en général, et la natation en particulier, désormais perçu par le pouvoir politique comme une grande cause nationale, fait l'objet de trois lois-programmes successives entre 1962 et 1975⁶⁹⁹. Ce projet social et économique en faveur des équipements sportifs et socio-éducatifs offre l'occasion à la France de rattraper son retard en équipant le pays de « piscines d'hiver » sous le pilotage de Jean-Baptiste Grosborne, chef des services de l'équipement pour « Jeunesse et Sports » (Encadré 10). Des projets de bassins-types, standardisés, fonctionnels et polyvalents, sont validés en 1966, avant d'entamer à partir de 1971 une « industrialisation totale des piscines pour équiper le territoire à grande échelle »⁷⁰⁰. Ce projet d'envergure, connu sous le nom d'opération « 1000 piscines », programme la construction de 850 installations industrialisées et 150 destinées à la compétition. Il permet de doubler les structures aquatiques du pays même si l'objectif numéraire ne sera jamais atteint et démontre la volonté des pouvoirs publics d'édifier un réseau d'infrastructures équitablement réparties sur le territoire, offrant la garantie de concilier la natation dans ses versants éducatifs, sportifs et de loisirs tout en remplissant des objectifs de souplesse d'exploitation. La croissance fulgurante des équipements aquatiques entre 1964 et 1976 entraîne mécaniquement une augmentation des activités de natation à encadrer par des personnels qualifiés. Engageant leur responsabilité pénale en cas de manquement à cette obligation législative de 1951, les nouveaux propriétaires publics de ces équipements flambant neufs se conforment volontiers à cette nécessité, à l'inverse des exploitants privés de baignade beaucoup plus réticents à mettre en application cette règle quelques années plus tôt, d'autant que leur établissement a dans la plupart des cas fait l'objet d'une participation financière de l'État.

⁶⁹⁷ Héros national depuis sa conquête de l'Annapurna en 1950, ce haut savoyard est nommé par le Général De Gaulle à la tête d'un Haut-Commissariat (1958-1963) avant de devenir Secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports rattaché au Ministère de l'Éducation nationale (1963-1965).

⁶⁹⁸ Bachelet, Jean-René. 2012. « Maurice Herzog, architecte d'une politique du sport comme grande cause nationale », *Inflexions*, vol. 1, n°19, p. 111.

⁶⁹⁹ En vue de combler le retard français, une politique de constructions est lancée en matière d'équipements sportifs et socio-culturels destinés à la jeunesse française. Avec la promulgation le 28 juillet 1961, dans le cadre du IV^{ème} plan, de la première loi de programme (1962-1965), un financement national durable et concret est instauré en faveur des équipements sportifs et socio-éducatifs. Ces subventions se poursuivent lors de la deuxième loi-programme d'équipements sportifs (1966-1970), votée le 2 juillet 1965. La troisième loi (1971-1975), votée le 13 juillet 1971, montre une détermination sans faille de l'État à augmenter massivement le nombre d'équipements à grande échelle, en particulier dans les nouvelles zones urbaines.

⁷⁰⁰ Schlosser, Laurence. 2017. « Les piscines..., *op. cit.*



Polytechnicien et Champion de France du 200 mètres brasse en 1945 avec le Club des nageurs de Paris (CNP), ingénieur et auteur d'un ouvrage sur le développement du tourisme social, il occupe pendant 40 ans le poste de responsable technique et financier chargé de la construction des équipements sportifs au Secrétariat d'État, puis au Ministère de la Jeunesse et des Sports en tant que Chef de service de l'équipement. « Il définit les lois-programmes d'équipement sportif et socioculturel (« 1000 piscines », « 1000 clubs », la politique de loisirs naturels de proximité - bases de plein air et de loisirs, stades de neige). Sa longévité administrative favorise la pérennité d'une action soutenue après Maurice Herzog par l'ensemble des politiques »⁷⁰¹. A la remise des insignes d'officier de l'ordre national de la Légion d'Honneur le 3 octobre 1968, Joseph Comiti, Secrétaire d'État, chargé de la Jeunesse

et des Sports, souligne lors de son éloge les deux qualités essentielles du fonctionnaire : « polytechnicien, homme aux qualités intellectuelles supérieures, mais également aux grandes qualités physiques puisqu'ancien Champion de France ». Le politicien voit à travers la vie de cet homme celui qui est capable de « mener de pair une vie professionnelle intense et développer aussi les vertus physiques ». Ces propos sont rapportés par André Blaty, Président de la FFMNS et présent lors de la cérémonie. Il profite de son édito dans la revue « Nager-sauver » n°313 (1968) pour remercier son partenaire de l'équipe de France de natation au nom des MNS pour « l'équipement sportif français qui progresse tous les ans, avec les conseils techniques et les qualités et expériences d'ancien compétiteur en natation sportive »⁷⁰². Pour l'anecdote, alors que Jean-Baptiste Grosborne « est élève de Polytechnique et vient de gagner un championnat universitaire, il participe aux championnats de Paris. Vainqueur de la course, il est félicité par Albert Lebrun et Jean Borotra mais mis aux arrêts par le général commandant de l'École Polytechnique sous prétexte que 'la natation n'est pas bonne pour les officiers' »⁷⁰³.



L'importance quantitative et les délais assez courts des objectifs fixés par la puissance publique pour équiper la France en piscines cause une pénurie de maîtres-nageurs ainsi qu'une concurrence entre recruteurs. Ainsi, la profession de MNS rentre dans une « classe de métiers

⁷⁰¹ Heluwaert, Michel. 2010. *Jeunesse et Sports. 1936-1986 : du militant au fonctionnaire*. Paris : Éditions L'Harmattan.

⁷⁰² Revue « Nager-Sauver » n° 313, 1968, p. 282.

⁷⁰³ Heluwaert, Michel. 2010. *Jeunesse..., op. cit.*

tendus »⁷⁰⁴ vers laquelle accède une main d'œuvre de jeunes gens nés après la seconde Guerre Mondiale et pour la plupart issus de la classe ouvrière. Un examen analytique de l'évolution par décennie du nombre de bassins mis en service en France, observé à l'aune des effectifs de MNS diplômés, révèle que le développement quantitatif de la profession se trouve parfaitement corrélé à l'augmentation de leurs lieux de travail (Tableau 4). La politique interventionniste de construction de piscines débutée au milieu des années 1960, prioritairement dédiées à l'apprentissage de la natation et à sa pratique sportive, remporte donc un franc succès en socialisant le pays à la natation. Elle fait en effet passer le pays de 0,1 en 1964 à près de 0,6 bassins pour 10 000 habitants, et de 4400 MNS à près de 12 000 MNS en activité permanente vingt ans plus tard et n'est pas loin d'atteindre les résultats escomptés en matière d'infrastructures aquatiques. L'expansion des piscines publiques d'accès payant fait passer l'activité de maître-nageur d'un « emploi flou »⁷⁰⁵ à un métier à part entière. Jusqu'au milieu des années 1960, les cadres d'emplois de MNS saisonniers (salariés ou indépendants) ont dominé le marché du travail par rapport à l'activité fonctionnarisée d'un personnel communal peu répandue du fait de l'exiguïté du parc des piscines⁷⁰⁶. Cet emploi, estival et intérimaire à la fois, caractérisé par des missions de surveillance et d'animation (école de natation) qui exige de ces travailleurs temporaires une certaine mobilité, commence à décliner pour deux principales raisons. D'une part, les baignades payantes aménagées ne sont plus conformes aux impératifs sanitaires et de moins en moins attractives face à l'avènement des piscines, plus accueillantes et mieux sécurisées. D'autre part, les communes nouvellement propriétaires des bassins d'apprentissage ont tout intérêt à faire disparaître sous des prétextes divers (hygiène et sécurité) les établissements de bain privés, âprement défendus par leurs propriétaires ou concessionnaires, le plus souvent des maîtres-nageurs indépendants, afin que leurs équipements flambant neufs puissent remporter le succès public escompté, justifiant de la sorte les investissements consentis pour leur construction.

⁷⁰⁴ Lhommeau, Bertrand, et Véronique Rémy. 2020. « Quels liens entre tension sur le marché du travail, difficultés de recrutement et efforts de recherche des employeurs ? » *Travail et emploi*, vol. 4, n°163, p. 60.

⁷⁰⁵ Charles, Frédéric et Sabine Fortino. 2012. « Les enjeux de la professionnalisation : de l'emploi flou au métier de conseiller solidarité énergie (1985-2005) », in Bercot, Régine, Sophie Divay, et Charles Gadéa. *Les groupes...*, op. cit., p. 121.

⁷⁰⁶ Les MNS des « 1000 piscines » sont embauchés sur titre et classés dans une grille de rémunération subalterne (égoutiers, éboueurs). Émilie Biland estime en effet qu'en 1962, « moins d'un tiers des agents communaux étaient titularisés par concours », in Biland, Émilie. 2012. *La fonction...*, op. cit., p. 12. Les MNS intégraient alors « le personnel communal et bénéficiaient d'une première embauche de "statut général", celui défini par une loi du 28 avril 1952. Si cette loi s'inspirait directement du statut des fonctionnaires de l'État de 1946, la qualité de fonctionnaire n'était pas reconnue aux agents communaux, qu'on ne pouvait alors qualifier que d'"agents publics" communaux », in La documentation française. 2019. *Fonction publique territoriale : le statut en bref*. 3^{ème} édition, Paris, France.

Tableau 4 - Évolution du nombre de bassins et de MNS en France entre 1964 et 2018

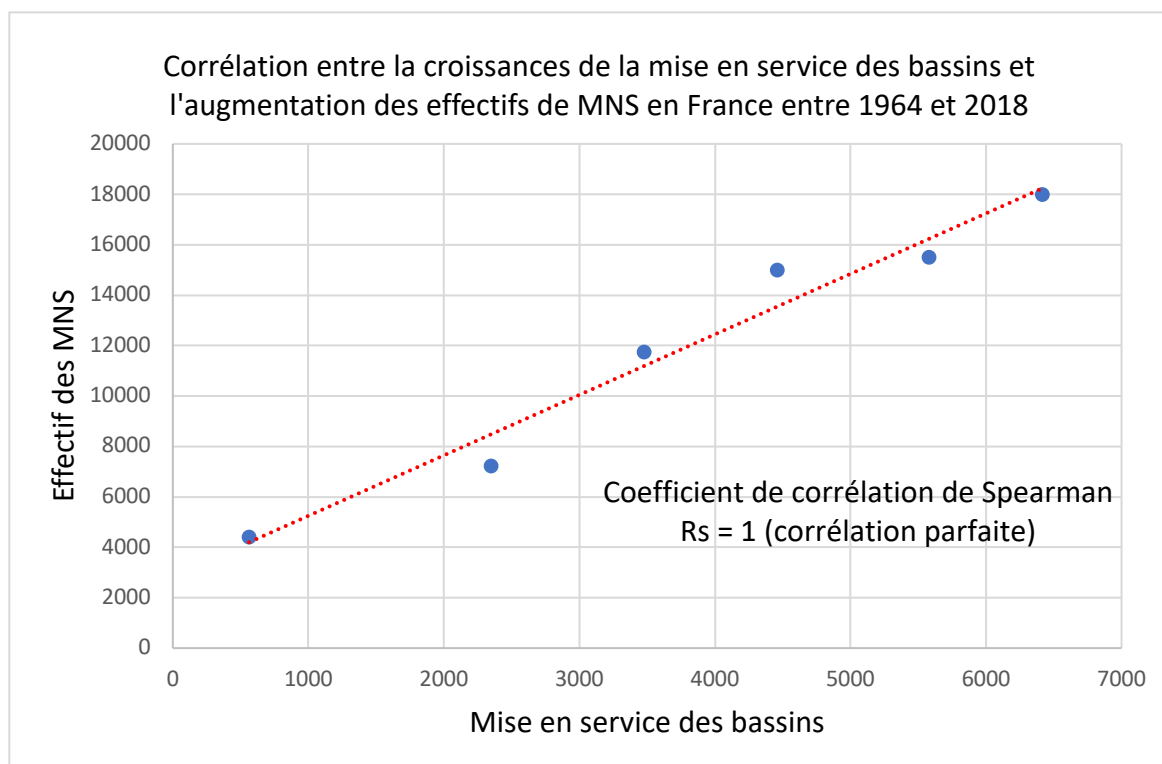
	1964	1974	1984	1995	2002	2018
Mise en service cumulée de bassins ⁽¹⁾	563	2348	3474	4456	5578	6412
Nombre de bassins pour 10 000 habitants ⁽²⁾	0,11	0,44	0,61	0,74	0,90	0,96
<i>Variations en % du nombre de bassins</i>		+ 317	+ 48	+ 28	+ 25	+ 15
Estimation du nombre de MNS diplômés et déclarés ⁽³⁾	4407	7226	11737	15000	15500	17992*
Estimation du nombre de MNS diplômés et déclarés par bassins ⁽⁴⁾	7,8	3	3,4	3,4	2,7	2,8
<i>Variations en % du nombre de MNS</i>		+ 63	+ 62,5	+ 27,8	0	+ 16

(1) Rapport relatif à la FFN (Maudet et Dyèvre, 2014) et Rapport Cours des comptes (2018).

(2) Calcul du nombre de bassins pour 10 000 habitants en fonction de la population française de l'année considérée (INSEE).

(3) Estimations : pour 1964, Bulletin FFMNS n° 288, 1965, p. 150 ; pour 1974 et 1984, calculées à partir du nombre d'adhérents FNMNS et FFMNS réajusté sur la base de la profession voisine des enseignants qui comptaient 45% de syndiqués dans les années 1970 et 1980 (un peu sous-estimé puisqu'il manque les adhérents de la FMNS) ; pour 1995 et 2002, calculées à partir du nombre de CAEPMNS délivrés (2500) multiplié par cinq auquel il convient d'ajouter les 5 dernières années de certification de BEESAN (Source : Stat-Info Ministère des Sports, 2003) ; pour 2018, estimation très précise sur la base d'une extraction effectuée en mars 2021 à partir du portail de déclaration des éducateurs sportifs (EAPS) recensant le nombre d'éducateurs déclarés par diplôme.

(4) L'estimation du nombre de MNS par bassin en 1964 est largement surestimée dans la mesure où le nombre de baignades est encore nombreux dans le pays, la fraction de MNS-CRS exerçant presque exclusivement en plage est importante et que, parmi les titulaires du titre de MNS, la part du travail saisonnier, par rapport à l'emploi permanent dans les piscines, est encore assez considérable.



Seul le travail dans les baignades gratuites, aménagées et surveillées l'été, tels que les plages du littoral français et certains plans d'eau intérieurs, compose un segment à part que des fonctionnaires d'État (MNS-CRS) ont commencé à sérieusement occuper depuis la toute fin des années 1950. Alors qu'ils ont entre autres gagné leur légitimité par l'héroïsation de leurs actes de sauvetage dans les baignades en milieu naturel lors des fortes chaleurs estivales, les maîtres-nageurs orientent finalement leur professionnalisation dans les piscines publiques, gage d'un emploi permanent et à plein temps. Cette rupture avec le modèle du travail saisonnier, qui à l'origine leur a permis de se constituer en tant que groupe professionnel, s'explique pour trois motifs. D'abord, la politique structurelle menée par l'État en matière d'équipements sportifs provoque mécaniquement un véritable « âge d'or » pour le groupe qui voit évoluer numériquement ses effectifs du fait de la démultiplication des possibilités d'emploi provoquées par le déploiement des équipements aquatiques sur le territoire national. Si cette action sert le groupe du fait de sa croissance exponentielle, elle vient surtout renforcer le segment « MNS de piscine » de cette communauté qui devient majoritaire à l'issue de cette opération. Ensuite, la naissance d'un réseau de bassins d'apprentissage sécurisés donne l'impression aux « MNS municipaux » que le risque d'accidents est, sinon nulle, tout au moins très réduit. Il s'ensuit que ces agents se tournent alors vers l'enseignement de la natation, tâche considérée plus « noble » par ces travailleurs, comme si, et de manière inattendue, ils réduisaient le « secours à la personne » à une activité de second plan qui dans sa dimension absolue, selon Marie-Christine Le Floch (2008), est « assumée quand il le faut mais personne n'en tire de valorisation »⁷⁰⁷. A partir des années 1970, cette volonté des MNS de se tourner vers « l'enseignement sportif spécialisé » s'explique autant pour des raisons d'image que pour des motifs à visées statutaires et économiques. Cette évolution identitaire du métier, révélée par une division morale du travail qui délaisse une tâche au profit d'une autre, s'explique par la volonté du groupe à valoriser le métier et à protéger ses membres par un statut(communal). Cette dynamique conduit donc les MNS à progressivement se mettre à distance de l'image du sauveteur héroïque qu'ils ont bien voulu se donner dans les décennies précédentes au profit d'une identité enseignante que la profession voudrait se voir parer mais que l'État ne semble pas prêt à lui reconnaître. Enfin, les normes qui accompagnent l'implantation en grand nombre de piscines publiques conduisent peu à peu les autorités à classer les établissements de baignade selon des critères de plus en plus affinés (Encadré 11). Cette flambée réglementaire qui renforce les obligations d'hygiène et de sécurité dans les établissements de baignade s'accroît à partir des années 1970 et instaure pour

⁷⁰⁷ Le Floch, Marie-Christine. 2008. « Une relecture du sale boulot. Entre une division morale et une division sociale du travail éducatif ». *Pensée plurielle*, vol. 2, n°18, p. 37.

cette raison une nouvelle division technique du travail qui classe les travailleurs autorisés à y exercer selon des conditions de qualification, de compétences et de statut.

Encadré 11 - Classification des baignades et cadres d'exercice professionnel

Dans le maquis de la réglementation, l'administration française distingue aujourd'hui 5 catégories de baignades, dont deux sont soumises aux obligations liées aux activités sportives du Code du Sport (section 2 : article D 322-11 à R 322-18) et aux dispositions du Code de la Santé Publique (chapitre II du titre III du livre III). Il s'agit des « baignades aménagées autorisées et d'accès payant » et des « baignades aménagées, autorisées et d'accès gratuit ». Dans le premier cas, l'exploitant a obligation de faire surveiller constamment les bassins par des personnels qualifiés (article D 322-12 du Code du Sport) dans le cadre d'un plan d'organisation de la surveillance et des secours (POSS) qui précise les protocoles de prévention, de surveillance (poste de secours), d'alarme et de secours d'urgence (articles A 322-12 à A 322-17 du Code du Sport). La deuxième situation concerne les baignades aménagées, ouvertes au public et d'accès gratuit. Leurs exploitants doivent instaurer des temps de surveillance fixe invariablement surveillés par des MNS et/ou des sauveteurs aquatiques (BNSSA) installés dans un ou plusieurs postes de secours équipés, placés et signalés à proximité des plages. Ces plages surveillées dépendent d'un pouvoir de police des baignades et des plages (article L.2213-23 du Code Général des Collectivités Territoriales) exercé par le Maire qui définit les zones à surveiller, pourvoit à l'assistance et aux secours de toute personne en danger et peut interdire la baignade en cas de dangers ou de risque pour la santé des populations (pollution, hygiène et salubrité publique). Les trois autres catégories de baignades émanent d'une autre réglementation. « Les piscines privatives à usage collectif » sont des établissements dont « l'accès est réservé à un public restreint identifié du fait d'une autre prestation de service principale sans lien direct avec la pratique d'une activité physique et sportive » (Ministère des Sports, Bureau de la protection du public, 2019). Les bassins des hôtels, des campings et des villages vacances entrent dans cette catégorie et ne font pas l'objet d'une obligation de surveillance par du personnel qualifié au motif que ces piscines sont ouvertes en direction d'une clientèle spécifique et non à un public dans son acception large du terme (Avis du Conseil d'État du 26 janvier 1993). Par contre, l'exploitant doit avertir ses clients de l'absence de surveillance, compter sur leur responsabilité et installer un dispositif de sécurité minimal (alarme, téléphone, barrière de protection, etc.). Cependant rien ne l'empêche de garantir une prestation complémentaire de surveillance pour rassurer sa clientèle. Dans ce cas, il doit embaucher des personnels qualifiés et mettre à leur disposition les moyens matériels nécessaires au sauvetage et aux secours aquatiques. Les « baignades non aménagées, non interdites, non surveillées » coïncident à tous les plans d'eau (mer, lacs, étangs, etc.) dont l'accès est libre. Elles ne font pas l'objet d'une organisation spécifique en matière de sécurité sauf dans le cas exceptionnel de sites fréquentés où il conviendra au pouvoir public de faciliter l'arrivée des secours le cas échéant. Les individus s'y baignent donc à leurs risques et périls. Restent les « baignades dangereuses, interdites » qui représentent évidemment une menace pour l'intégrité des baigneurs (courants, qualité de l'eau, etc.). Dans ce cas, un arrêté municipal, voire préfectoral, est pris pour interdire la baignade et informer les populations de manière sûre et visible (panneaux d'interdiction au minimum). A ces cinq catégories de baignade organisées différemment par des normes de sécurité plus ou moins importantes s'ajoutent trois cas particuliers. Les « plages privées » ne peuvent exiger un droit d'accès à la mer et ne sont pas, de ce fait, considérées comme des établissements de baignade d'accès payant à moins qu'elles ne disposent d'un bassin dédié à la pratique des activités aquatiques, de baignade et de natation. La deuxième situation concerne la surveillance en « accueil collectif de mineurs » (ACM). Elle est encadrée distinctement selon que la baignade se déroule au sein de piscines, plages ou plan d'eau surveillés ou qu'elle se passe dans des lieux non surveillés ne présentant aucun risque identifiable. Le dernier cas concerne les « piscines privées familiales » installées chez les particuliers. La sécurité dans ces structures ne relève pas du Code du Sport pour la gestion des risques, ni du Code de la Santé Publique pour l'entretien de la qualité de l'eau et l'hygiène des locaux. Ces équipements à usage familial répondent au Code de la Construction et de l'Habitation qui prévoit que « les piscines enterrées non closes privatives à usage individuel doivent être pourvues d'au moins un des quatre dispositifs de sécurité normalisés visant à prévenir le risque de noyade : abri, alarme, barrière ou couverture » (article L 128-1, sécurité des piscines, Code de la construction et de l'habitation).

1.1.2 L'ouverture du marché, l'opportunité de devenir MNS

La croissance sans précédent des effectifs de MNS, liée à l'opération « 1000 piscines », pourrait laisser augurer d'une prise de pouvoir du groupe sur le territoire du « nager-sauver ». C'est sans compter sur le fait que la domination « d'un segment de marché par une profession repose sur un mixte d'autonomie (coalition, expression commune, etc.) et d'hétéronomie (reconnaissance, attestation et mise en forme de cette autonomie par l'État ou les tribunaux) »⁷⁰⁸. Cela signifie que l'exclusivité d'un marché par une profession ou son autonomie professionnelle ne se mesurent pas à l'aune de son importance numérique. Même si en ce début des années 1970, les effectifs du groupe croissent significativement sans pouvoir combler de toute façon les besoins de main d'œuvre spécialisée, des voies hétéronomes (en l'occurrence l'État) s'arrangent alors pour faciliter les conditions d'accès et d'exercice du travail de MNS qu'elles ouvrent en premier lieu à leurs propres agents, policiers et enseignants, contre l'avis de la profession. L'entrée de ces fonctionnaires dans le territoire du « nager-sauver » marque la force régulatrice de l'État qui s'arroge les pouvoirs et se donne les moyens de trouver la main d'œuvre nécessaire à garantir sa politique publique de lutte contre les noyades au risque de perturber les fragiles équilibres de la juridiction. En second lieu, l'exemple le plus éloquent des modes de régulation de l'État, dont la seule fonction, selon Émile Durkheim, serait de « penser », réservant la neutralité et l'action fonctionnelle à « l'expertise des fonctionnaire », se rencontre au début des années 1970 lorsque les autorités s'organisent pour rendre plus accessibles les examens du diplôme de MNS alors que le groupe souhaite que l'accès au métier soit à l'inverse plus exigeant⁷⁰⁹. Dépassés par l'émergence des piscines sur le territoire national, étonnamment plus rapide à faire sortir de terre que de former de nouvelles promotions de MNS, les pouvoirs publics provoquent l'ouverture volontaire du « marché du travail fermé »⁷¹⁰ de la profession de MNS en facilitant l'accès au diplôme selon deux mécanismes. En premier lieu, la réussite au diplôme de MNS n'est pas conditionnée à une formation obligatoire mais à une préparation facultative à l'examen. Deuxièmement, l'exigence des épreuves prévues par la loi est atténuée lors de l'organisation des examens par les pouvoirs publics. Ces procédés sont dénoncés par les syndicats qui jugent que le niveau attendu est insatisfaisant au regard de la

⁷⁰⁸ Paradeise, Catherine. 2008. « Autonomie et régulation : retour sur deux notions-clés », in Le Bianic, Thomas, Antoine Vion. *Action ...*, *op. cit.*, p. 291.

⁷⁰⁹ « Les MNS souhaitent une revalorisation du diplôme de MNS par un relèvement du niveau de l'examen dans la forme qui a été proposée au Ministre, Monsieur Comiti, le 9 mars 1970 ». Motion du Congrès national de Thonon les Bains, 14 et 15 novembre 1970.

⁷¹⁰ Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions... », *op. cit.*, p. 9-21.

difficulté à exercer le métier⁷¹¹. En clair, la FFMNS dénonce à la fois une certaine complaisance des jurés vis-à-vis des candidats et leur inégalité de traitement en fonction des lieux d'examen⁷¹². Mais le besoin pressant de recruter des MNS se fait tellement fort que l'accès au diplôme s'en trouve facilité. Il s'accompagne donc en certains endroits de taux de réussite éloquent qui permet à l'État de qualifier un grand nombre de personnes et ainsi répondre aux besoins qu'il a lui-même occasionnés. Certains individus privés et corps professionnels se saisissent de cette opportunité, notamment les fonctionnaires des CRS très sollicités pour les saisons estivales sur le littoral, les professeurs d'EPS et les sportifs polyvalents qui trouvent là une occasion facile de décrocher une qualification professionnelle recherchée qui va leur permettre, soit de compléter leur activité principale, soit tout simplement de gagner leur vie par l'occupation d'un emploi salarié, comme le raconte cet ancien MNS :

« Alors à cette époque-là, y avait beaucoup de turn-over parce que c'était très facile d'être maître-nageur. C'était avant le BEESAN et avant le BP. C'était un DE de MNS. Tu avais trois nages. On ne t'imposait même pas de nager le papillon, on ne te demandait même pas de faire les culbutes, tu faisais des démonstrations de crawl, de brasse et de dos sur la largeur de la piscine, donc une vingtaine de mètres. Tu avais une péda qui durait une demi-heure. Si t'avais à peu près compris les choses, tu sortais avec une bonne note. Tu avais une épreuve de secourisme. Enfin, ça durait une après-midi le truc, ou une journée, je ne me souviens plus. Moi j'avais fait un stage. Oui ça durait ... t'arrivais le matin, y avait de la lumière dans la piscine, le soir tu ressortais, tu avais ton diplôme. J'exagère à peine. Il fallait sauter du trois mètres, habillé, et puis il fallait faire pendant une minute le mannequin habillé, et puis fallait faire trois apnées de vingt secondes en dynamique sur une vingtaine de mètres. Je sais plus combien. Fallait aller doucement parce que si t'allais trop vite, fallait attendre... puis le secourisme habituel, tu vois. (...) J'avais abandonné les études en seconde (...) Je suis sorti avec le diplôme mais je n'avais pas forcément l'ambition d'exercer. Mais c'est en rencontrant mon épouse qu'il fallait fonder un foyer, qu'il fallait que je me projette à ce niveau-là et que c'était le métier le plus opportun pour moi, parce que c'était un métier stable. C'est-à-dire que je suis rentré dans le fonction public en 79. J'ai passé mon diplôme en 78. En 79, je suis rentré comme fonctionnaire territorial et j'ai été titularisé en 80. Et c'était la recherche de la stabilité de l'emploi, très honnêtement (...) Et maître-nageur c'est formidable quoi. J'avais une paie tous les mois, voilà c'était ça quoi »⁷¹³.

Si le métier s'ouvre ainsi à de nombreux individus extérieurs au monde de la natation, la majorité des candidats vient malgré tout des clubs fédéraux de natation dans lesquels ils se sont

⁷¹¹ En 1973, « les MNS protestent contre des simulacres d'examens dont les jurys ne sont plus légaux », in Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit., p 324.

⁷¹² « Jury d'examen à Caen le 21 mai 1974 (...) Bon nombre de candidats sont des touristes qui n'ont aucune base de nageur. Je suis surpris également par des élèves de l'UEREPS, futurs professeurs d'EPS, qui en pédagogie sont complètement absents, incapables d'appliquer les concepts de Catteau et Garoff qu'on leur enseigne dans leur cursus (...) Depuis plusieurs années, je milite pour que soit relevées les épreuves de natation du diplôme d'État de MNS, en imposant un 200 mètres 4 nages en moins de 3 minutes. Cette sélection éviterait les candidatures fantaisistes et donnerait priorité aux anciens nageurs de compétition ». Témoignage de Richard Alix, Directeur de la piscine de Vire, Délégué de la FNMNS aux jurys d'examen dans le Calvados, in Alix, Richard. 2016. *Natation ...*, op. cit., p 329, 330.

⁷¹³ Entretien réalisé le 27 mars 2018. Michel, 62 ans. Profession libérale. Ancien ETAPS, représentant syndical et entraîneur de club.

socialisés sans même le vouloir ou s'en apercevoir. Cette trajectoire typique de la professionnalisation des MNS des années 1970 et 1980 offre aux recruteurs les garanties d'un niveau technique et physique adapté à la fonction et assure les employeurs d'une authentique familiarisation en amont aux conditions de fonctionnement d'un établissement aquatique. Dans la mesure où les MNS sont de plus souvent impliqués dans la formation des nageurs de clubs, c'est régulièrement dans ces structures fédérales que se joue l'appropriation d'une culture de métier commune et contextualisée. Celle-ci incarne « l'ensemble des savoirs, savoir-faire, intérêts et idéaux auxquels les aînés exposent les nouveaux membres dès leurs années de formation et [...] qu'ils leur présentent comme le fruit d'une histoire collective et leur demandent de respecter »⁷¹⁴. Ainsi, le poids de la culture professionnelle des MNS repose particulièrement sur le travail de préformation réalisé involontairement par les associations locales, animées par les MNS municipaux, bénévolement ou moyennant quelques rétributions, qui servent de cette manière les intérêts de deux acteurs. D'abord, l'État n'éprouve pas nécessairement le besoin d'instaurer une formation professionnelle de MNS alors que les sociétés de natation l'accomplissent indirectement et automatiquement en façonnant dans le temps long la capacité de ses plus jeunes éléments à nager, et donc à sauver, parfois en orientant inconsciemment et par facilité certains de ses adhérents vers le métier. Ensuite, la FFN trouve là le moyen de fédérer d'amont en aval une main d'œuvre qui lui sera loyale, tout au moins l'espère-t-elle, en poursuivant l'œuvre de détection et de formation des jeunes talents en même temps que la reconversion de certains sportifs se trouve arrangée. Cette période qui voit l'entrée massive de MNS sur le marché du travail ne conduit pas à des changements d'importance de la structure sociale du groupe. En effet, l'idée d'une mobilité sociale ascendante pour ses membres, dont la plupart trouvent leur origine dans la classe populaire et ouvrière, reste à relativiser. Si dans les années 1970, la nature des situations professionnelles en piscines diffère effectivement des conditions de travail à l'usine - moins pénible, moins itératif, etc. -, elle ne permet pas à tous ces travailleurs de « sortir de sa classe ». Au mieux, par l'emploi du néologisme « transclasse, [autorise-t-elle] un mouvement de transition, un passage de l'autre côté en ne préjugant pas d'une ascension ou d'une descente sociale, [mais donnant l'occasion pour certains membres du groupe], ces transfuges de classe »⁷¹⁵, un parcours ascensionnel

⁷¹⁴ Paillet, Anne. 2007. *Sauver la vie, donner la mort : une sociologie de l'éthique en réanimation néonatale*, Paris : La Dispute, p. 195.

⁷¹⁵ Lagrave, Rose-Marie. 2019. « Sortir de sa classe ? », in Fondation Copernic. 2019. *Manuel indocile de sciences sociales. Pour des savoirs résistants*. Paris, France : La Découverte, p. 691.

favorisé par la collectivité, véritable acteur selon Sybille Gollac (2005) « d'une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires »⁷¹⁶.

1.2 De nouvelles configurations à l'origine des recompositions du groupe

Comme le souligne Catherine Paradeise (1988), « les monopoles de marché du travail sont construits par l'action et l'interaction de diverses classes d'acteurs : les travailleurs, s'ils parviennent à imposer leurs propres normes de recrutement et de promotion ; les employeurs, s'ils ressentent la nécessité de s'assurer les services d'une main-d'œuvre rare et non-substituable dans un état de la formation et de la division du travail ; l'État, s'il veut garantir la société contre les dangers auxquels pourrait l'exposer une relation salariale ou marchande incontrôlée »⁷¹⁷. Pour mener à bien à la fois une action publique préventive de lutte contre les noyades et satisfaire les besoins croissants d'une main d'œuvre spécialisée dans le « savoir nager » nécessaire à l'animation des nouveaux établissements aquatiques, les pouvoirs publics mettent en œuvre aussi bien la fermeture du « nager-sauver » par l'obligation de qualification qu'ils ouvrent l'accès au diplôme idoine (DE MNS) en certifiant 1500 MNS par an entre 1975 et 1985⁷¹⁸. Cet afflux de travailleurs, autant provoqué par la loi que par la multiplication des piscines dans un contexte de démocratisation de la natation, ne risque-t-il pas de provoquer des recompositions à la fois au sein des segments du marché comme à l'intérieur du groupe ? Si de nouvelles configurations du « nager-sauver » se forment, ne sont-elles pas alors l'occasion pour les MNS de remodeler leurs manières de « faire le métier », et si possible à leur convenance ? Entre effet de fermeture et contexte d'ouverture, le groupe des MNS, pour s'adapter à de nouvelles dispositions du marché, risque effectivement de se réinventer pour mieux l'incarner.

1.2.1 Des nomades (des plages) aux sédentaires (des piscines)

Malgré le travail de la FFMNS pour inciter les maîtres-nageurs civils à investir les plages françaises⁷¹⁹, l'accroissement des risques saisonniers, accentués dans les années 1960-1970 par la démocratisation du tourisme balnéaire, conduit l'État dès la fin des années 1950 à

⁷¹⁶ Gollac, Sybille. 2005. « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? ». *Sociétés contemporaines*, vol. 2, n°58, p. 41.

⁷¹⁷ Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions ..., *op. cit.*, p. 13.

⁷¹⁸ SNPMNS. 2019. « Nos propositions au plan d'aisance aquatique ».

⁷¹⁹ Conférence d'André Blaty, Vice-Président de la FFMNS au Comité national des sports sur « l'organisation consciente de l'industrie touristique et sportive des bords de l'eau ». Revue « Nager-Sauver » n°275, 1965.

mobiliser de plus en plus de fonctionnaires de police rapidement formés à la fonction de MNS (CRS-MNS) afin de surveiller les plages l'été en renfort des civils (MNS-MNS) dont les effectifs sont insuffisants. Malgré la progression linéaire des effectifs de CRS-MNS du début des années 1960 jusqu'à la fin des années 1980, une carence endémique de maîtres-nageurs s'installe dans le pays. « Jeunesse et Sports » pense alors à résoudre ce besoin de main d'œuvre lors de l'accroissement saisonnier des risques de noyade en ouvrant le « marché fermé » du « nager-sauver » par la facilitation de l'accès au diplôme sensé provoquer un recrutement de masse. Sans résultat probant, la pénurie de MNS s'explique par les caractéristiques du marché désormais divisées entre l'emploi saisonnier et l'emploi permanent. La nouvelle génération de MNS embauchée à plein temps et fonctionnarisée, renonce effectivement au travail saisonnier, à la fois pour des raisons pratiques (prendre des congés et parfois, à cause de compétences insuffisantes pour exercer en milieu naturel) et corporatistes (protéger le métier en ne laissant pas d'autres groupes entrer dans la piscine). A l'origine mobiles et saisonniers, ces travailleurs, désormais maîtres-nageurs de profession dits « municipaux », se sont définitivement fixés au moyen de leur cadre d'emploi statutaire. Si la sédentarisation du groupe fonde la figure du « MNS de piscine » en ce début des années 1970 et satisfait sa professionnalisation, cette nouvelle organisation de la juridiction conduit logiquement à l'amplification des besoins saisonniers et, pour cette raison, à une troisième et vigoureuse réaction de l'État qui reconsidère la double compétence des maîtres-nageurs. « Jeunesse et Sports », suivi par la FFN et certains maîtres-nageurs, émet l'idée de « scinder » la double prérogative du « nager-sauver »⁷²⁰. Cette perspective, qui pose la question « du processus de spécialisation des capacités individuelles »⁷²¹, menace la profession d'une réorganisation qui peut mettre en péril son existence dans la configuration qu'elle a préalablement définie depuis les années 1930. Le réexamen du titre de MNS à l'aune d'un scindement de la double compétence, source d'élévation professionnelle pour certains membres du groupe, menace pour la profession selon d'autres, constitue un premier avertissement que l'État brandira à intervalles réguliers à l'encontre de la communauté (Encadré 12), notamment dans les moments de crise, « entre contestation de la division du travail et monopolisation du marché »⁷²².

⁷²⁰ L'expression « scindement » est utilisée pour la première fois dans le bulletin n°3 de la FNMNS (décembre 1971) lorsque le groupement syndical s'oppose à la réforme du DE MNS proposé par Joseph Comiti, Secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports.

⁷²¹ He, Yong, et Olivier Boissin. 2006. « Spécialisation individuelle et division sociale du travail : Une lecture dynamique d'A. Smith, A. Marshall et A. Young ». *Cahiers d'économie politique*, vol. 1, n°50, p. 129.

⁷²² Ollivier, Carine. 2012. « Division du travail ..., *op. cit.*, p. 237.

Encadré 12 : le scindement du « nager-sauver », opportunité ou menace sur la profession ?

Si le manque de main d'œuvre saisonnière dans le secteur du « nager-sauver » constitue une aubaine pour les MNS de la sécurité civile (CRS, sapeurs-pompiers) ou de l'enseignement (professeurs EPS), elle représente un véritable défi pour les autorités qui ont instauré depuis le début des années 1950 une action publique de prévention des noyades. Pour faire face à cette pénurie chronique, l'État a dans un premier temps dépêché ses agents des CRS spécialisés dans le secours en mer. Insuffisant en raison de la défection massive des MNS civils sur ce marché, l'État envisage en 1967 de segmenter le DE MNS en deux parties, le secours aquatique d'un côté et l'enseignement de la natation de l'autre⁷²³. Ce projet partage la communauté des MNS entre ceux qui pensent que le scindement – l'idée de l'État consiste à diviser le diplôme en deux parties : 1^{ère} partie, « maître-sauveteur » et 2^{ème} partie, « maître-nageur » – représente « un danger pour la pérennité de la profession »⁷²⁴ en plus de « donner un avantage aux professeurs d'EPS, CRS et autres sous-diplômés BSB »⁷²⁵, et d'autres membres qui estiment que « dans le secteur des plans d'eau ouverts, les MNS n'ont pas forcément les compétences spécifiques de la protection civile ». Cet argument cache en fait un intérêt, celui de, par le recrutement de CRS et de sapeurs-pompiers exclusivement en milieu naturel, les détourner des emplois civils en piscines publiques que ces fonctionnaires ont commencé à occuper à la fin des années 1960. Ainsi, le modèle professionnel de MNS érigé autour de la double fonction « nager-sauver » est pour la première fois contesté par l'État, acteur qui avait lui-même contribué à son institutionnalisation. Pour le groupe, ce changement de perspective menace la profession. Le groupe, à travers son syndicat le plus représentatif, la FNMNS, s'y oppose en adressant à Joseph Comiti des propositions d'amendements du DE MNS en date du 3 mars 1971 préconisant au contraire sa revalorisation⁷²⁶. Pour la FNMNS, « l'enseignant de natation doit être conjointement un bon sauveteur capable de secourir lui-même ses élèves »⁷²⁷. Quant à la FFMNS, elle considère que « le MNS représente le dénominateur commun de la natation et non pas un gorille spécialiste en repêchage »⁷²⁸. Cette opposition de la part du groupe est cependant ambiguë puisque « du fait d'un désintérêt pour la surveillance des plages et de la sécurité des baignades en eau libre, la commission plages [de la FNMNS] n'est pas opposée à la création d'un certificat professionnel de "sauveteur nautique spécialisé" pour avoir du personnel plus opérationnel sur les plages, étant entendu qu'aucun de ces agents ne pourrait exercer dans les piscines et se substituer aux MNS »⁷²⁹. Face au risque du scindement, le groupe reçoit de la part de « la direction des collectivités locales qui reste attachée à la bivalence de la fonction de MNS en considérant qu'une piscine est à la fois un lieu de baignade et un centre d'éducation »⁷³⁰ certaines assurances. Malgré ce soutien inattendu, l'État insiste sur la segmentation du diplôme, et par la même occasion, celle du marché de l'emploi, à travers le projet de loi de 1975 sur le développement du sport de Pierre Mazeaud, Secrétaire d'État chargé de la Jeunesse et des Sports. Celui-ci prévoit l'abrogation des articles 2, 3 et 6 de la loi de 1951 pour « renforcer les règles de sécurité et distinguer dans l'intérêt des usagers la mission de sécurité de celle d'éducation »⁷³¹. La réaction du groupe ne tarde pas par l'entremise d'un courrier virulent de la FNMNS adressé à Pierre Mazeaud afin de lui demander « qui va enseigner la natation [en plus de l'interroger sur] la place des

⁷²³ « C'est un cri d'alarme que je dois lancer. Notre diplôme d'État est très sérieusement menacé ; depuis quelques années, nous étions en but à des attaques de toutes sortes. C'est maintenant une certitude, notre diplôme va être en deux parties (...) Les deux Ministères étant d'accord sur le principe, la loi sera promulguée courant 1967, pour prendre effet en 1968 ». Rapport moral du Congrès national de la FFMNS du 15 avril 1967 par J. Graverau, Secrétaire général, in *Revue « Nager-Sauver »* n°299, 1967, p. 143.

⁷²⁴ *Revue « Nager-Sauver »* n° 299, 1967.

⁷²⁵ *Revue « Nager-Sauver »* n° 289, 1965.

⁷²⁶ Proposition d'amendement du DE MNS. FNMNS. Bulletin de presse et d'information n°3, décembre 1971.

⁷²⁷ Motions. Congrès national de la FNMNS à Thonon les Bains, 1970.

⁷²⁸ Benech, Francis. 1971. « Le DE MNS ... dénominateur commun de la natation ». *Revue « Nager-Sauver »* n°324, 1971, p. 95.

⁷²⁹ Congrès national de la FNMNS de Dinard (1972). Position réaffirmée aux Congrès de Rouen (1976), de Royan (1977) et de Paris (1978).

⁷³⁰ FNMNS. Circulaire n° 20 aux sections du 15 janvier 1976.

⁷³¹ FNMNS. Circulaire n° 19 aux sections d'octobre 1975.

MNS par rapport aux brevets d'État d'éducateur sportif à trois degrés »⁷³². Lors d'une manifestation mémorable à Chamalières en 1977, les MNS font échouer cette deuxième tentative de scission. Suite à ces premières tentatives par la puissance publique de scindement du diplôme, et donc de segmentation de la profession, les groupements professionnels adoptent tous une position unilatérale, celle de l'opposition systématique au scindement dans l'espoir de se maintenir leader sur le marché. Ils sont encore une fois mis en difficulté lorsque dans les années 2000 surgit « la problématique du niveau V dans les métiers de l'eau »⁷³³. Pour les fédérations sportives, la fonction publique territoriale et le Ministère de la Jeunesse et des Sports, il y aurait nécessité à créer ce scindement. Pour des raisons économiques et d'emploi pense la communauté des MNS. Le chantier de la rénovation des diplômes dans le secteur des activités aquatiques est officiellement démarré le 27 janvier 2003 après que la Commission Professionnelle Consultative (CPC) des métiers du sport et de l'animation ait émis un avis favorable à la création d'une spécialité « activité aquatique » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS). Le projet envisage « la création d'une "spécialité aquatique" au niveau IV et une qualification de "surveillant, sauveteur et secouriste des pratiques aquatiques" au niveau V »⁷³⁴. Le slogan de la FNMNS/UNSA, « water l'eau morne piscine ! », exprime la nette contestation du groupe face à « la création d'une qualification au niveau V fragilisant, par une segmentation inappropriée, une profession déjà réglementée et dont l'efficacité n'est certes plus à démontrer ! »⁷³⁵. Refusé fermement par le groupe, le projet est abandonné⁷³⁶ mais « la profession a senti de près passer le vent du boulet et il s'en est fallu de peu pour que la double compétence qui fait la spécificité du métier ne disparaisse »⁷³⁷. Les maîtres-nageurs s'interrogent en effet sur la position des Maires, propriétaires-exploitants des piscines et détenteurs du pouvoir de police pour garantir la sécurité des usagers. Le risque majeur serait alors le recrutement prioritaire de BNSSA plutôt que des MNS. Le SNPMNS affirme de son côté qu'il est dangereux de dissocier les missions du MNS pour servir les intérêts des employeurs au détriment des usagers et accuse l'État de vouloir faire des MNS « les gardiens de l'ordre des piscines »⁷³⁸ en occultant leurs fonctions sociales et pédagogiques permettant ainsi aux exploitants privés le recrutement d'un personnel moins qualifié, donc moins bien rémunéré. Depuis la naissance de la loi de 1951, la question de la double compétence « nager-sauver », « ADN » de la profession, reste tapie dans l'ombre des dynamiques de ce groupe qui, encore et toujours, s'interroge sur la division du marché du travail et de l'emploi résultant d'un scindement du diplôme : est-ce que cette segmentation permet d'anoblir le métier, ou pas, en valorisant sa valence éducative ? Ce dont la communauté est en tout cas sûre, c'est que « renforcer la bivalence de la fonction de MNS » reste le meilleur moyen de conserver le pouvoir dans les piscines⁷³⁹.

Déterminé à régler définitivement le problème, l'État, par l'entremise d'une collaboration entre le Ministère de l'Intérieur et « Jeunesse et Sports », crée en 1979 un diplôme intermédiaire, construit de fait sur la base d'un « demi » diplôme de MNS, le brevet national de sécurité et de

⁷³² Courrier de Jean-Claude Letessier, Président de la FNMNS, à Pierre Mazeaud en date du 22 août 1975.

⁷³³ Le Guinio, Jean-Pierre. 2000. « Éditorial : dans les métiers du sport, doit-on mettre en place un diplôme de niveau V ? ». Le petit journal fédéral de la Fédération Nationale des Métiers de la Natation et du Sports (FNMNS).

⁷³⁴ Schwartz, Jean-Claude. 2005. « BPJEPS : où en est-on ? ». « Des eaux et débats », Revue de la FNMNS n°3, p. 4.

⁷³⁵ *Ibid.*, p. 4.

⁷³⁶ Après négociations, un « certificat de spécialité Sauvetage et Sécurité en Milieu Aquatique » (SSMA) est adossé au BPJEPS et permet aux diplômés d'avoir la double compétence pour obtenir le titre de MNS.

⁷³⁷ Schwartz, Jean-Claude. 2005. « Éditorial : avis de tempête ». « Des eaux et débats », Revue de la FNMNS n°4, p. 1.

⁷³⁸ SNPMNS. 2003. « Éditorial : alerte noire !!! ». Bulletin « Profession MNS » n°38, p. 1.

⁷³⁹ Communication de la FNMNS : « Afin que nul n'ignore ... » qui reprend les résolutions du Congrès national de Vittel en 1975.

sauvetage aquatique (BNSSA) dont le titulaire peut exercer la fonction de « nageur-sauveteur » (NS) exclusivement dans les baignades d'accès gratuit⁷⁴⁰. Cette qualification représente la réponse probable de la puissance publique aux mobilisations des maîtres-nageurs contre le projet de scinder en 1970 le diplôme d'État et remet ainsi en cause la loi de 1951 et la garantie d'emploi des MNS.

Le manque chronique de MNS, régulé par la division sociale et technique du travail, débouche sur une restructuration segmentaire du groupe des MNS : d'un côté, les « MNS de plage », nomades et saisonniers, dont la figure s'apparente à ces maîtres-nageurs du temps passé, travailleurs de l'été, prêts à explorer de nouvelles plages à exploiter ; de l'autre, les « MNS de piscine », sédentaires et symboles d'une restructuration à la fois statutaire du métier et organisationnelle du marché. Ces différentes tentatives de régulation de l'État amènent progressivement à une division sociale du travail par la distinction de deux groupes qui assurent une même mission (MNS-CRS *versus* MNS-MNS), puis à une division technique par la création d'une certification spécialement dédiée à la sécurité et au sauvetage en milieu aquatique (DE MNS *versus* BNSSA). Ces processus de subdivision permis par la configuration des espaces de pratiques (lieux naturels *versus* lieux artificiels), la variété de l'emploi (permanent *versus* temporaire) et des statuts (salariés publics *versus* saisonniers privés), appellent à distinguer les « MNS de piscines » dont l'activité professionnelle est dite « permanente » des « MNS de plages » dont la mission est dite « saisonnière ». La mise en service de bassins d'apprentissage exploités par les municipalités qui embauchent massivement des MNS depuis la fin des années 1960 entraîne donc la sédentarisation de ces travailleurs et leur permet de délaisser le travail saisonnier pour deux raisons. En facilitant l'accès au diplôme de MNS, les pouvoirs publics autorisent la possibilité à des individus de se professionnaliser dans ce secteur sans pour autant posséder un niveau technique suffisant pour exercer en plage telle que l'incarnait les sauveteurs de la génération précédente. En second lieu, et à l'exception des fonctionnaires qui anticipent leur employabilité saisonnière (policiers et enseignants), cette main d'œuvre nouvellement et rapidement qualifiée est vouée à pourvoir les emplois vacants dans les piscines nouvellement construites sur le territoire français. Ces deux explications élucident l'avènement chez les MNS d'un nouveau modèle professionnel qui n'incarne plus les missions du sauveteur « animé par le même engagement libre et désintéressé au service de ceux

⁷⁴⁰ Création du Brevet National de Sécurité et de Sauvetage Aquatique (BNSSA) par l'arrêté du 23 janvier 1979. Ce diplôme, prévu à l'article 2 du décret n°77-1177 du 20 octobre 1977, permet de « surveiller des baignades ouvertes gratuitement au public, aménagées et réglementairement autorisées ».

qui sont confrontés aux dangers de la mer »⁷⁴¹. La nouvelle génération de MNS semble plus attirée par la promesse d'un emploi fixe et l'amélioration d'une situation socioprofessionnelle modeste que par la vocation à se mettre au service des autres. Obtenir un poste de « MNS des piscines » à partir du début des années 1970, c'est en effet la certitude de détenir un emploi salarié municipal, de stabiliser une situation personnelle, de bénéficier de congés d'été et de profiter des vacances en famille. Et si d'aventure, certains de ces « MNS des piscines » souhaitent améliorer l'ordinaire par une activité privée complémentaire durant l'année ou lors de la saison estivale, ils passent le plus souvent par un emploi de maître-nageur dans les piscines publiques (d'été) ou privées (hôtels, campings, etc.) autorisant les leçons de natation et les animations d'activités aquatiques plus rémunératrices que le travail contraignant de la surveillance du littoral, comme le souligne ce chef de poste :

« - A une époque, pas mal de MNS de piscines travaillaient sur les plages. Dans les années 70-80, il y en avait quand même. Aujourd'hui, je n'ai pas l'impression...

- Non, j'en connais très très peu. Faut vraiment que ce soit une passion d'aller bosser en mer. Et maintenant, y a tellement de possibilités de choses à faire en saison beaucoup moins contraignantes, ou tout simplement partir en vacances avec ta famille. Avant, la carrière d'un sauveteur, c'était huit ans. Au bout de huit ans, il faisait autre chose. Maintenant, on arrive à trois ans. Généralement au bout de trois ans, les gamins, ils viennent, ils vont faire ça un, deux, trois étés, payer leurs études, et après c'est terminé, ils décrochent. On n'a jamais vraiment d'anciens en fait. Quand ils commencent à être bons, ils décrochent »⁷⁴².

Le remplacement progressif des « MNS de piscines » par des « MNS de plages » (CRS, sapeurs-pompiers) dans les années 1970, puis par des nageurs-sauveteurs (BNSSA) à partir des années 1980 ne fait pas réagir les représentants du groupe. A peine remarque-t-on en 1986 le nouveau SNPMNS s'en prendre à la FNMNS qui « forme des BNSSA alors que ceux-ci prennent la place des MNS sur les plages »⁷⁴³. Si entre les années 1970 et 1980, la communauté des MNS déclare « sauver 3500 baigneurs de la noyade sur les côtes de France chaque année »⁷⁴⁴, ces opérations de sauvetage sont de moins en moins le fait des « MNS des piscines » qui, « dans une optique de distinction et afin de gagner en professionnalisme, (...) mettent en place

⁷⁴¹ De La Gorce, Xavier. 2017. « Les sauveteurs en mer, un modèle exemplaire ». *Revue Défense Nationale*, vol. 1, n°796, p. 80.

⁷⁴² Entretien réalisé le 05 septembre 2018. Fabrice, MNS ETAPS principal. Auparavant ambulancier, il est aujourd'hui également sapeur-pompier volontaire et instructeur de secourisme. Grande expérience en tant que chef de poste en plage.

⁷⁴³ « Assez d'hypocrisie ... un peu de dignité ». Bulletin du SNPMNS. 1987. Les propos dénoncent la FNMNS qui forme par le biais de son « Centre d'Études, de Recherche et de Formation aux Métiers de l'Eau » (CERFME) des BNSSA qui, selon le SNPMNS, remplacent les MNS dans les baignades d'accès payant. Cet organisme a été créé en 1983 par la FNMNS « pour mettre en œuvre des formations de MNS ». Note FNMNS sur la mise en œuvre du projet du CERFME. 1983.

⁷⁴⁴ Note FNMNS. 1983.

de manière volontariste et collective des stratégies de différenciation »⁷⁴⁵ en se tournant prioritairement vers l'apprentissage des nages et l'animation des loisirs aquatiques dans l'espoir de se voir attribuer une identité « d'éducateur sportif » plus que de sauveteur. L'avènement de la filière sportive en 1992, l'institutionnalisation du cadre d'emploi d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (ETAPS) en 1995 et la revalorisation des systèmes indemnitaires et indiciaires des agents de la fonction publique territoriale conduisent les « MNS des piscines » à pratiquement disparaître du littoral français dans les années 2000.

1.2.2 Un groupe dans le groupe

En confiant une partie des missions du « nager-sauver » aux nageurs-sauveteurs, nouveau groupe spécialisé supposément moins qualifié que les MNS⁷⁴⁶, le législateur introduit une division technique du travail sur ce marché. Cette nouvelle disposition autorise les BNSSA à « assister » les MNS dans leur tâche de surveillance avant que la réglementation des baignades, par son assouplissement à partir du début des années 1990, leur permette d'assurer cette mission en autonomie selon certaines conditions (Encadré 13). Ils sont le plus souvent de jeunes travailleurs contractuels ou intérimaires, embauchés pour des emplois saisonniers, lors d'un accroissement temporaire de l'activité ou pour le remplacement d'un MNS absent.

Si ce n'est l'acceptation, la tolérance en tout cas des maîtres-nageurs au regard de la présence de ces nouveaux partenaires de travail, se justifie en trois points. Le premier renvoie au fait qu'à partir des années 1980, la cohabitation entre « MNS de piscine » et « nageurs-sauveteurs » se rencontre de moins en moins sur le littoral. Ensuite, l'assentiment des MNS à partager une partie de leur fonction s'explique par leur tendance à considérer les nageurs-sauveteurs comme un sous-groupe de leur communauté même si certains y voient une catégorie de travailleurs potentiellement concurrente :

« Ils prennent de plus en plus de place dans la surveillance et même dans les activités, vu qu'ils vont pouvoir surveiller des scolaires, ils vont même pouvoir encadrer de l'aquagym, je crois que j'ai vu ça. Je me dis : "en, fait pourquoi j'ai passé un diplôme au-dessus pour pouvoir enseigner, pour pouvoir justement gérer les gens alors que maintenant on donne un peu ça facilement aux BNSSA". Au final, on donne une mission, qui était à la base aux MNS, aux BNSSA qui étaient

⁷⁴⁵ Vezinat, Nadège. 2016. *Sociologie...*, op. cit., p. 50.

⁷⁴⁶ Si le titre de MNS s'obtient par la détention de diplômes inscrits entre le niveau 4 et 6 au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le BNSSA, diplôme délivré par le Ministère de l'Intérieur, n'est pas recensé par ce répertoire et n'est pas classé dans « la nomenclature des diplômes par niveau ».

à la base des surveillants de baignade. Je trouve ça pas très juste et je trouve que ça tire pas le métier vers le haut non plus »⁷⁴⁷.

Encadré 13 : le BNSSA, concurrent ou complémentaire du MNS ?

Alors qu'entre 1965 et 1971, la FFMNS alerte sur « le danger de recréer des sous-examens qui entraînerait le retour des statistiques désastreuses »⁷⁴⁸, durant les années 1970, après un projet avorté de scindement du DE MNS, une réflexion est entamée par les pouvoirs publics pour introduire un diplôme plus accessible afin de solutionner la pénurie chronique de MNS lors de l'accroissement saisonnier des risques. En application de l'article 2 du décret n°77-1177 du 20 octobre 1977 relatif à « la surveillance et à l'enseignement des activités de natation », qui stipule que la surveillance des baignades ouvertes gratuitement au public, aménagées et réglementairement autorisées doit être assurée par du personnel titulaire d'un diplôme dont les modalités de délivrance sont définies par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé des sports », est créé en 1979 le BNSSA. La circulaire n°86-204 du 19/06/1986 relative à « la surveillance des plages et des lieux de baignade d'accès non-payant » rappelle que « les personnels de surveillance et de sauvetage affectés à la surveillance des baignades d'accès non payantes doivent être obligatoirement titulaires, soit du diplôme de MNS, soit du brevet d'éducateur sportif de premier degré des activités de la natation (BEESAN), soit du BNSSA à l'exclusion de tout autre diplôme » (article D 322-11 du code du sport). Le décret n°91-365 du 15 avril 1991 modifiant celui de 1977 ouvre la surveillance des établissements de baignade d'accès payant aux personnels titulaires du BNSSA qui peuvent assister les MNS à condition d'en faire la déclaration au Préfet de son domicile. Cette assistance implique que, sauf dérogation, le personnel titulaire du BNSSA ne peut pas surveiller, en autonomie une baignade d'accès payant. Son rôle principal est de seconder et d'aider le MNS dans ses fonctions en garantissant une surveillance constante de la baignade ou de la piscine d'accès payant (article D 322-12 du code du sport). L'assistance ne peut donc consister en la surveillance en autonomie dans un établissement dont la surveillance ne serait pas garantie par un MNS et prévue dans le plan d'organisation de la surveillance et des secours (POSS). Cependant, lors de l'accroissement saisonnier des risques, le Préfet peut autoriser pour une durée qui ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à quatre mois, par arrêté, une personne titulaire du BNSSA à surveiller un établissement de baignade d'accès payant, lorsque l'exploitant de l'établissement concerné a préalablement démontré qu'il n'a pu recruter du personnel portant le titre de MNS (Articles D. 322-14 et A. 322-11 du code du sport). En 2017, alors que l'Éducation nationale a toujours refusé la surveillance des leçons de natation par du personnel titulaire du BNSSA, la circulaire n° 2017-127 du 22 août 2017 relative à l'enseignement de la natation pour les 1^{er} et 2^{es} concède que « ces dispositions sont applicables à toute activité de natation impliquant des élèves ». Le décret n° 2017-766 du 4 mai 2017 relatif à « l'agrément des intervenants extérieurs apportant leur concours aux APS dans les écoles maternelles et élémentaires publiques » autorise sa délivrance aux intervenants détenteurs du BNSSA. Enfin, si les personnels titulaires du BNSSA ont interdiction d'enseigner les activités de la natation ou d'animer des cours d'aquasports contre rémunération, un titre à finalité professionnelle (TFP) « coach fitness dans l'eau » délivré par la société « waterform » et validé par les Ministères des Sports et du Travail en juillet 2019 autorise leurs détenteurs, dont de potentiels BNSSA, à animer dans certaines conditions (bassin de 1,30 m de profondeur maximum) des cours collectifs aquatiques à orientation santé, bien-être et forme. Cet assouplissement très progressif depuis 1979 des textes réglementaires vis-à-vis des prérogatives des titulaires du BNSSA élargit de fait le champ des possibilités de travail pour ces diplômés. Certains syndicats de MNS dénoncent « une concurrence déloyale » en montrant que là où il faut entre une et deux années de formation pour un MNS, le BNSSA peut animer des cours collectifs avec un cursus n'excédant pas trois mois. Mais au-delà de cette concurrence, née de la segmentation du groupe en deux communautés de diplômés, se pose la question brûlante du dumping social qui consiste à employer dans les établissements aquatiques d'accès payant des travailleurs moins qualifiés pour exercer avec plus ou moins d'autonomie les tâches se rapportant à la sécurité des baigneurs, voire plus, auparavant exclusivement dévolues aux MNS, avec toujours en arrière fond la menace du scindement des compétences de la juridiction du « nager-sauver ».

⁷⁴⁷ Entretien réalisé le 05 mars 2018. Alizée, 28 ans. MNS en CDI dans une piscine publique gérée en DSP.

⁷⁴⁸ Revue « Nager-Sauver » n° 291, 1965 ; n°311, 1968 ; n°319, 1969 et n°323, 1971. André Blaty, Vice-Président de la FFMNS envoie un courrier à son homologue de la FFN, André Soret, « pour le rencontrer sur les sous-examens et autres multitudes de brevets ». Revue « Nager-Sauver » n° 299, 1967. « La FFMNS ne peut tolérer des sous-examens organisés par une minorité qui n'a aucune qualification ». Revue « Nager-Sauver » n°317, 1969.

Enfin, dans le cas de la surveillance des plages, les « MNS de piscine », très minoritaires en saison à l'exception de ceux qui se sont spécialisés dans cette activité, se retrouvent en situation d'inconfort professionnel puisque certaines situations conduisent à inverser le processus hiérarchique au sein de l'organisation collective du travail. Celle-ci peut en effet placer les maîtres-nageurs de profession dans une position subordonnée aux nageurs-sauveteurs dont le statut (chef de poste, CRS, sapeurs-pompiers), l'expérience concrète du sauvetage en mer et la condition physique les autorisent parfois à prendre le dessus sur des maîtres-nageurs cantonnés à jouer un rôle subalterne, comme le révèle ce maître-nageur :

« - On travaille avec les CRS, bon... sous leur tutelle, parce que ce sont les chefs de poste, attention...

- Ils sont MNS les CRS ?

- Non, non, justement... Ils sont chefs de poste donc nous on est en lame ou avec les quads sur la plage, ou en zodiac, et ce sont les CRS qui disent à droite, à gauche. D'ailleurs, ils nous disent : "c'est nous qui surveillons la plage. Vous êtes sous notre contrôle". Donc, on fait ce qu'ils disent. Et puis, au niveau de la municipalité, ils disent bien : "le poste, ce sont les CRS qui le tiennent".

- Et le rapport avec les BNSSA ?

- Tous les BNSSA qu'on a eu l'année dernière, ils ne s'en servent qu'en saisonnier. Attention, je ne dénigre pas le métier ou les personnes qui ont le BNSSA. Ils sont parfois, peut-être, certainement même, plus compétents que nous parce qu'ils viennent de sortir de formation »⁷⁴⁹.

En créant le BNSSA pour pallier au manque d'effectifs de MNS lors de l'accroissement saisonnier des risques, en plus d'être le résultat d'un jeu de concurrence entre deux acteurs institutionnels (Ministère de l'Intérieur et Jeunesse et Sports), la puissance publique a généré deux segments légitimes en matière de gestion de la sécurité et le sauvetage en milieu aquatique. La réorganisation interne du métier, qui fait des nageurs-sauveteurs un « groupe au sein d'un groupe »⁷⁵⁰, génère une segmentation intra-professionnelle qui amène les « MNS de piscine » à exercer sous couvert d'un cadre d'emploi statutaire alors que les « BNSSA » pratiquent une partie du travail de maître-nageur dans des conditions précarisées (intérimaires et/ou saisonniers). Si les BNSSA sont perçus par certains MNS comme des collègues complémentaires, d'autres les considèrent comme des concurrents en capacité d'affaiblir leur position sociale et professionnelle. L'accroissement de leurs prérogatives pose en tout cas la question de la « déprofessionnalisation, terme sociologiquement difficile à employer et

⁷⁴⁹Entretien réalisé le 07 mars 2018. Virginie, 55 ans. MNS en CDD dans des piscines d'hôtel et saisonnier en plage.

⁷⁵⁰ Hénaut, Léonie, et Frédéric Poulard. 2018. « Faire groupe au sein d'un groupe : la structuration des segments professionnels ». *SociologieS*, p. 1.

fortement polysémique »⁷⁵¹, du groupe à moins qu'elle ne pousse celui-ci à convertir sa professionnalité et donc, son identité.

1.2.3 MNS : un maître plus qu'un sauveteur ?

L'engagement graduelle des BNSSA dans les piscines d'accès payant, conjoint à l'abandon de la surveillance des baignades gratuites par les « MNS de piscines », confronte une fois de plus ces derniers « à l'hétéronomie, [perspective intéressante pour saisir] la question des concurrences intra ou interprofessionnelles pour l'appropriation du travail »⁷⁵². En effet, examiner les interactions de ces deux groupes à l'aune de catégories d'analyses telles que l'autonomie, la déprofessionnalisation et l'identité professionnelle peut rendre compte de l'évolution du métier de maître-nageur à partir des années 1980.

Dans la mesure où « l'autonomie est indissociable de la compétence »⁷⁵³, les savoirs professionnels inhérents aux situations de travail conditionnent l'autonomie professionnelle des travailleurs. En changeant de contexte, comme passer du bassin fermé et statique au plan d'eau ouvert et instable, les compétences d'ordre sécuritaire ne peuvent l'être à l'identique, comme le justifie ce spécialiste :

« Le travail de prévention entre la piscine et la plage est complètement différent. Déjà, le milieu est beaucoup plus petit. En majorité, dans les piscines, les préventions, elles vont se faire sur les enfants qui courent. Ça va être les glissades, ça va être les petits qui vont s'approcher du bord où ils n'auront pas pied. On sait qu'ils sautent, c'est la noyade assurée mais elle est beaucoup plus prévisible. Dans une piscine, il n'y a même pas besoin, je veux dire, un BNSSA, au bout d'un mois de saison, il se met sur sa chaise, il connaît tous les lieux stratégiques de son bassin. Il sait où ça peut partir en deux secondes. Sur une plage, c'est différent, y a toujours un élément extérieur qui va arriver et qu'on n'aura pas prévu en fait, et c'est la différence »⁷⁵⁴.

Même si les carrières des « MNS de piscines » débutent souvent mais pas systématiquement par une expérience de BNSSA, la sécurité des baignades aménagées, autorisées et d'accès gratuit est un segment duquel ces travailleurs se sont retirés depuis les années 1980 au profit,

⁷⁵¹ Demailly, Lise, et Patrice De La Broise. 2009. « Les enjeux de la déprofessionnalisation. Études de cas et pistes de travail ». *Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie*, n°4, p. 1.

⁷⁵² Morel, Stanislas. 2016. « Au(x) cœur(s) des professions. Penser le rapport des professions à l'hétéronomie avec Abbott et Bourdieu », in Demazière, Didier, et Morgan Jouvenet. 2016. *Andrew..., op. cit.*, p. 317.

⁷⁵³ Everaere, Christophe. 2007. « Proposition d'un outil d'évaluation de l'autonomie dans le travail », *Revue française de gestion*, vol. 11, n°180, p. 49.

⁷⁵⁴ Entretien réalisé le 05 septembre 2018. Fabrice, 41 ans. MNS ETAPS principal. Auparavant ambulancier, sapeur-pompier volontaire et instructeur de secourisme. Grande expérience en tant que Chef de poste.

soit d'effectifs déclinants de CRS, soit de nageurs-sauveteurs sapeurs-pompiers ou civils rassemblés autour d'un tissu associatif « agréé de sécurité civile »⁷⁵⁵ en appui aux collectivités qui se trouvent face « au défi de la maîtrise de leurs plages »⁷⁵⁶. Ce processus de renoncement d'un segment du marché, facilité à la fois par l'instauration du BNSSA par l'État et l'avènement d'un cadre d'emploi dans les collectivités, se traduit par un recul, à la fois de « l'autonomie institutionnelle » du groupe qui abandonne un segment du « nager-sauver » et de son « autonomie professionnelle » par un phénomène de désadaptation professionnelle en milieu naturel. Si comme l'écrit Andrew Abbott (1988), « la raison d'être des professions est de contrôler et d'exécuter le travail »⁷⁵⁷, la division technique du travail imaginé par les pouvoirs publics en vue de solutionner la problématique de l'emploi saisonnier dans un secteur peinant à recruter, au lieu de combler le besoin de main d'œuvre, l'a en fait définitivement installé par le turn-over des BNSSA.

Concernant la deuxième catégorie, l'abandon des baignades d'accès gratuit par les « MNS de piscines » s'apparente à la perte d'un segment du « nager-sauver ». Peut-on pour autant considérer cet aspect comme un fait de « déprofessionnalisation » ? Certains sociologues évoquent, pour définir le sens et les valeurs de ce terme, le « déclin de la place d'un groupe professionnel »⁷⁵⁸. « *A contrario*, (...) d'autres auteurs expriment des formes d'idéal attendu du travail et de ses effets positifs, voire émancipatoires sur les individus et sur les groupes sociaux. On parlera ainsi de recomposition de la régulation sociale (Boucher, 2007), de renouvellement professionnel (Lefranc, 2006), d'humanisation de certaines activités professionnelles (Dufresne, 1979) »⁷⁵⁹. Au-delà des contextes sociopolitiques portés par ce concept souvent attaché à l'idéologie néolibérale, la « déprofessionnalisation » peut, dans le cas qui nous occupe, représenter le processus d'une recomposition de la professionnalité des MNS qui prend forme au travers de deux transformations constatées tant au niveau de l'exercice professionnel de ces travailleurs que de l'organisation de leur activité. La première montre l'impact des injonctions de l'action publique sur le groupe des MNS. En engageant les corps professionnels de la sécurité civile (MNS-CRS), l'État refond à partir des années 1970 les équilibres de l'emploi saisonnier sur le littoral français et amoindrit l'hégémonie des MNS civils dont

⁷⁵⁵ La Société Nationale de sauvetage en Mer (SNSM) et Fédération Française de Sauvetage et de Secourisme (FFSS) sont les principales associations qui assurent les missions de surveillance des plages.

⁷⁵⁶ Mourot, Éric, Société Espélia. 2018. Conseil pour la performance publique.

⁷⁵⁷ Morel, Stanislas. 2016. « Au(x) cœur(s) ..., *op. cit.*, p. 317.

⁷⁵⁸ Demailly, Lise, et Patrice De La Broise. 2009. « Les enjeux..., *op. cit.*, p. 4.

⁷⁵⁹ Maubant, Philippe, Lucie Roger, et Michel Lejeune. 2013. « « Déprofessionnalisation ». *Recherche et formation*, vol. 1, n°72, p. 93.

l'activité se recentre sur les piscines publiques. La deuxième explication se rapporte aux « gestes professionnels »⁷⁶⁰ en milieu naturel. Ce type d'activités réclament des dispositions techniques, physiques et morales que les « MNS des piscines », notamment pour les plus âgés, ne sont pas prêts à assumer :

« Moi, j'étais à la piscine et le weekend, j'allais bosser en mer. Je pense que les gens, ils dominent la piscine en disant : "ouais, maître-nageur, ça ne sert à rien d'en avoir quatre pour surveiller un bassin qui ne bouge pas et une eau transparente". Par contre, quand y en a que quatre sur une mer démontée, avec six cent personnes dans l'eau, là ils commencent à se rendre compte qu'il y a une notion de danger en plus. Et que le maître-nageur, il va se mettre en danger pour aller chercher une victime. Alors qu'à la piscine, il ne va pas se mettre en danger pour aller la chercher, ou alors il va se mettre en danger au niveau juridique, mais il ne va pas se mettre en danger physiquement »⁷⁶¹.

La troisième dimension, et probablement la plus significative, pose l'hypothèse de la « conversion identitaire » des MNS qui, autant pris dans un mouvement centripète propre à la culture initiale du groupe (association des « professeurs » de natation) que soumis aux forces centrifuges des corporatismes (privilégier le statut d'enseignant), priorisent progressivement la fonction de « l'enseignant sportif spécialisé » sur celle du « surveillant-sauveteur » au carrefour des années 1970-1980. Bernard Zarca (1988) montre dans les métiers de l'artisanat « comment les transformations de la division du travail portent atteinte à l'unité d'un métier, à sa culture et à son identité »⁷⁶². Les MNS de profession, autant influencés par les positions contestataires d'un « groupe d'intérêt » (syndicats de MNS) que par l'orthodoxie d'un « groupe de culture » (communauté de métier), ne cessent d'envisager l'anoblissement de leur métier par sa transformation culturelle et identitaire. À partir des années 1970, en plus de la segmentation du marché de l'emploi (maître-nageur *versus* nageur-sauveteur), deux autres faits accélèrent ce processus. En premier lieu, l'accroissement linéaire de la mise en exploitation de bassins d'apprentissage durant la décennie 1965-1975, plus fonctionnels et dédiés à l'apprentissage de la natation, justifie d'autres formes de pratique professionnelle. La disposition rectangulaire des bassins délimité dans leur volume et leur superficie (60% des établissements aquatiques en France présentent une surface de bassin de moins de 400 m² quand moins de 10% des piscines françaises proposent plus de 1000 m² de plan d'eau - Tableau 5) est vraisemblablement déterminante dans la façon de mettre en œuvre une surveillance adaptée chez des MNS pour qui le sentiment d'un risque de noyade est diminué, voire écarté malgré les risques latents à

⁷⁶⁰ Crocé-Spinelli, Hélène. 2013. « Gestes professionnels », in Anne Jorro, *Dictionnaire..., op. cit.*, p. 146.

⁷⁶¹ Entretien réalisé le 05 septembre 2018. Fabrice, 41 ans. MNS ETAPS principal.

⁷⁶² Zarca, Bernard. 1988. « Identité de métier et identité artisanale ». *Revue française de sociologie*, vol. 29, n°2, p. 249.

fréquenter ces établissements⁷⁶³. Ainsi, « l'influence du milieu de travail sur l'activité professionnelle »⁷⁶⁴ est déterminante dans la manière qu'ont les professionnels à orienter leur travail.

Tableau 5 - Répartition des établissements aquatiques* selon la surface de bassin (2012)

Catégorie de surfaces de bassins	Nombre d'établissements aquatiques	%	Surface cumulée de bassins (m ²)	%
Moins de 400 m ² ⁽¹⁾	1683	56,9	422 788	30,5
De 401 à 1000 m ² ⁽²⁾	1033	35	569 208	41
Plus de de 1001 m ² ⁽³⁾	240	8,1	394 579	28,5
TOTAL	2956	100	1 386 575	100

Sources : d'après le Recensement des Équipements Sportifs (RES), Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire, Traitement GIP CAFEMAS, 2012, *in* Colas, Laurence. 2013. « Les problématique de la surveillance et de l'encadrement des activités aquatiques en France », Paris : Centre d'Analyse des Formations, des Emplois, des Métiers de l'Animation et du Sport (CAFEMAS), p. 37.

* Les établissements aquatiques sont des structures ouvertes aux publics dédiées à la baignade et aux activités aquatiques.

(1) Piscines type Tournesol, Caneton, Plein Ciel et plein Soleil issues du programme national des « 1000 piscines » ne possédant qu'un bassin et pouvant se découvrir.

(2) Piscines traditionnelles comportant un bassin de 25 (ou 33) mètres et un bassin d'apprentissage, couvertes ou découvertes.

(2) Piscines de 50 mètres dites « olympiques » ou complexes aqua-ludiques, couverts ou découverts.

A l'évidence, la piscine publique, à la fois équipements recevant du public (ERP) et outil de promotion de l'enseignement de la natation, détourne les MNS de leur fonction de surveillance pour les recentrer sur un rôle éducatif, récréatif et de lien social. L'impact du milieu fermé, perçu comme un espace sécurisé et sécurisant, agit sur leurs représentations puisqu'ils y discernent d'abord un lieu de pratique dédié à l'apprentissage avant de l'envisager comme un espace public à sécuriser. Ainsi, si la configuration du lieu d'exercice, ainsi que la progressive éducation des publics aux dangers de l'eau (« savoir nager » et respects des règles élémentaires de sécurité), orientent l'action des MNS, ceux-ci s'en servent en retour pour mettre à distance la tâche de surveillance - pouvant conduire à un dysfonctionnement organisationnel de la gestion sécuritaire de l'établissement, pousser ces professionnels à la faute et provoquer des accidents parmi les publics - qu'ils justifient par la rareté de l'accident et se rapprocher de celle, plus prestigieuse, de l'enseignement, comme le souligne ce sapeur-pompier, MNS saisonnier :

⁷⁶³ L'Association Nationale pour la Prévention des Accidents en Piscines (ANPAP) constate 30 à 80 décès par noyade chaque année dans les piscines publiques. Lettre de l'économie du sport n° 516 du 1^{er} mars 2000, *in* Lebihain, Pascal. 2003. « Le management de la sécurité dans les piscines publiques : contribution à une étude des limites de l'organisation sécuritaire », *Staps*, vol. 1, n°60, p. 44.

⁷⁶⁴ Osty, Florence. 2012. « Sociologie des professions et des métiers », *in* Alter, Norbert. *Sociologie du monde du travail*. Paris : Presses Universitaires de France, p. 73.

« Je pense que dans la profession, l'aspect sécurité, sauvetage, secourisme, c'est un aspect un petit peu mis de côté parce que c'est quelque chose qui est rare, parce que ça veut peut-être dire qu'il y a une prévention des risques correcte. Je suis formateur secourisme et j'appuyais vachement là-dessus parce que même en formation, on se rendait compte qu'on avait face à nous des stagiaires qui sont titulaires du PSE1⁷⁶⁵, titulaires du BNSSA, pour certains, ont déjà une expérience dans la surveillance aquatique, et on se rendait compte qu'ils étaient là pour l'enseignement. Et du coup, ils occultaient ce côté sécurité. Et en fait, moi je pense que c'est un ensemble et on ne peut pas léser la sécurité »⁷⁶⁶.

En tournant la profession vers l'éducation sportive plus que la sécurité aquatique, les « MNS de piscine » expriment leur volonté de rendre « normal » leur travail au motif que cette conversion est propice à « l'institutionnalisation d'un vrai métier »⁷⁶⁷ offrant les garanties d'une reconnaissance autant législative que publique. En second lieu, une organisation sécurisée des pratiques est pensée par le législateur afin d'accompagner la démocratisation des pratiques de la natation à partir de la fin des années 1960⁷⁶⁸. Mais surtout, de nouvelles formes d'enseignement, plus globales et moins analytiques, issues des courants rénovateurs de l'EPS, transforment peu à peu les techniques pédagogiques, mettent fin à l'enseignement mécanisé, décontextualisé, fermé et stéréotypé de la natation et éliminent définitivement les appareils de sustentation dans les piscines à la fin des années 1970. Cette révolution provoque des résistances parmi les MNS dont le conservatisme est dénoncé par l'école et les cadres techniques de « Jeunesse et au Sport ». À des fins d'empêcher ces institutions de faire cavalier seul sur ce champ, les dirigeants de la FFMNS sont à l'initiative dès 1968 d'un projet « d'école française de la natation » (EFN) probablement en vue de « faire reconnaître les MNS en qualité d'enseignants sportifs avec des horaires hebdomadaires de cours qui ne sauraient être supérieurs à ceux des enseignants »⁷⁶⁹.

⁷⁶⁵ Diplôme de secouriste : premiers secours en équipe de niveau 1.

⁷⁶⁶ Entretien réalisé le 28 mars 2018. Baptiste, 28 ans. Sapeur-pompier professionnel. MNS vacataire et saisonniers.

⁷⁶⁷ Yon, Karel. 2012. « Quand la normalisation du travail subvertit la norme salariale ». *Savoir/Agir*, vol. 3, n°21, p. 15.

⁷⁶⁸ Pour améliorer l'hygiène, la sécurité et l'encadrement des activités de la natation, les pouvoirs publics réglementent drastiquement l'organisation des lieux de baignade. Une série de textes fondateurs définissent entre le milieu des années 1960 et la fin des années 1980 la surveillance et l'enseignement de la natation scolaire (1965 ; 1971 ; 1972 ; 1977 ; 1979 ; 1980 ; 1987 ; 1991), les règles d'hygiène et de sécurité applicables aux piscines (1969 ; 1981 ; 1985 ; 1991), la surveillance des bassins (1966 ; 1991), les dispositions de sécurité des baignades organisées dans les centres de vacances et de loisirs sans hébergement (1976), la surveillance des plages et des lieux de baignade d'accès non-payant (1986), les dispositions techniques applicables aux piscines (1981) et les modalités de délivrance du BNSSA (1979).

⁷⁶⁹ Bulletin du SNPMNS n°1, 1986.

De plus en plus clivée à partir des années 1980, l'identité professionnelle de ces travailleurs se distingue par ses fonctions (« MNS de piscine » *versus* « MNS de plage »), ses institutions (Jeunesse et Sports *versus* Intérieur) et ses diplômes (DE MNS *versus* BNSSA). Ces spécialisations, si elles n'ont pas encore provoqué le scindement officiel du « nager-sauver », aboutissent en tout cas à une segmentation du métier, l'un s'exerçant dans les baignades d'accès payant et l'autre dans les baignades gratuites, l'un se portant sur l'enseignement de la natation et l'autre sur la surveillance des environnements à risques. La conversion identitaire des maîtres-nageurs, qui s'illustre par un double mouvement, affaiblissement d'un côté (perte du segment des « baignades gratuites ») et résistance de l'autre (pédagogie traditionnelle *versus* pédagogies modernes), permet d'observer « des formes rétractées d'identité de métier qui sont à la fois le produit d'un processus de dérégulation sociale et l'une des composantes de l'équilibre dégradé de fonctionnement qui en résulte »⁷⁷⁰. En réponse effectivement aux régulations de l'État et aux dénigrements de ses services à leur égard, les militants de la FFMNS déjouent tant que faire se peut les stratégies d'adversaires qui souhaitent les réduire au statut d'exécutants de la natation scolaire ou de la promotion des activités fédérales. Cette communauté « pertinente d'actions collectives, [est persuadée, en convoitant] une nouvelle identité de métier »⁷⁷¹ fondée selon François Piotet (2003) sur une culture spécialisée dans des filières de progression professionnelle, que le rayonnement et la pérennité de la profession s'inscrit désormais au cœur de missions éducatives réalisées dans le cadre de projets pédagogiques validés par le service des sports comme par des partenaires externes, l'École et les acteurs associatifs. Inscrit dans le « livre noir » de la FNMNS (1980), « la reconnaissance du rôle d'enseignant »⁷⁷² fait partie de l'une des principales revendications des maîtres-nageurs. La création en 1985 du brevet d'État d'éducateur sportif 1^o option activités de la natation (BEESAN, diplôme de niveau 4) en remplacement du DE MNS, en inscrivant les MNS détenteurs de ce brevet dans le champ de l'éducation sportive, répond en partie à cette velléité. Si les MNS restent des sauveteurs-secouristes à part entière, le BEESAN, en fusionnant quatre familles de compétences⁷⁷³, en fait ouvertement des « éducateurs sportifs » (Encadré 14). L'instauration de la filière sportive de la fonction publique territoriale en 1992 et la création du

⁷⁷⁰ Uhalde, Marc. 2005. « Crise de modernisation et dynamique des identités de métier dans les organisations ». *La Revue de l'Ires*, vol. 1, n°47, p. 136.

⁷⁷¹ Dubar, Claude. 2015. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, 5^{ème} édition, Paris : Armand Colin, p. 201.

⁷⁷² Bulletin de la FNMNS. « Le MNS » n°32. Janvier-Février 1980.

⁷⁷³ Le titulaire du BEESAN possède quatre prérogatives d'exercice professionnel : surveillance des baignades, enseignement de la natation, animation des activités aquatiques et entraînement des activités fédérales : FFN et Fédération Française d'Études et de Sports Sous-Marins (FFESSM).

statut « d'Éducateur Territorial des Activités Physiques et Sportives » (ETAPS) en 1995 consolident la fonctionnarisation du segment des « MNS de piscine ». Elles confirment ensuite la segmentation entre les « MNS de piscine » et les « MNS de plage ». Enfin, elles engagent le groupe dans un processus de transaction identitaire en recomposant la nouvelle professionnalité des maîtres-nageurs, en accord avec une résolution de la FNMNS demandant à ce que « le MNS soit reconnu comme un enseignant à part entière, ce rôle d'enseignant ayant été reconnu par le Ministre Comiti et par les circulaires de l'enseignement de la natation dans le 1^o »⁷⁷⁴. Comme le suggère Michel Lallement (2018), « les règles qui organisent les relations de travail sont tout autant des cadres qui orientent les stratégies des acteurs du marché du travail que le produit, plus ou moins stabilisé, des interactions entre ces derniers. Qu'elles forment ou non système, ces règles sont au fondement de régulations multiples qui, en s'agrégeant et en s'échelonnant du niveau de l'atelier au niveau sociétal, contribuent directement au (dys)fonctionnement du marché du travail »⁷⁷⁵.

Encadré 14 - le BEESAN, du maître-nageur à l'éducateur sportif

A la recherche d'un reclassement indiciaire, le groupe des MNS n'a d'autre choix au début des années 1970 que de revaloriser le diplôme de MNS, d'autant qu'il commence à se répandre des critiques sur leur compétence pédagogique, à la fois de la part des cadres d'État (agents de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des Sports), comme de certains MNS en interne. Pour le secrétaire général de la FNMNS, Jean-Claude Letessier (1971), « les MNS n'ont pas une formation psychopédagogique suffisante et il est urgent d'amender le diplôme »⁷⁷⁶. Le syndicat propose alors un projet de réforme du DE MNS qui va dans ce sens puisqu'il réévalue la formation pédagogique, prévoit une révision tous les quatre ans sans épreuves éliminatoires, envisage la suppression de tous les sous diplômes et la mise en place d'un organisme de formation⁷⁷⁷. Cette initiative est confortée par la loi d'orientation sur le sport de Pierre Mazeaud (1975)⁷⁷⁸ et débouche en 1978 sur une rénovation du DE MNS qui mène à « la fameuse revalorisation indiciaire de 1982 » et fait dire au SNPMNS que « la réforme du diplôme était nécessaire pour améliorer l'image de marque du MNS ; qu'il ne soit plus considéré comme un paria de l'enseignement »⁷⁷⁹. Non contente de cette première avancée, la FNMNS, inspirée par un projet de réforme sur le ski, signe en 1982 « un accord de principe avec la FFN sur une proposition de réforme commune du MNS et de l'éducateur sportif »⁷⁸⁰. Après une phase expérimentale initiée dans les CREPS d'Antibes, de Bordeaux et de Nancy, cette réforme fonde le DE MNS et le BEES 1^o en un seul diplôme. Ainsi, après deux ans de travaux, la « commission consultative des activités de la natation » réunie le 23 mai 1984 adopte à l'unanimité « la création du BEESAN qui ouvre droit à une compétence

⁷⁷⁴ Résolutions du 6^{ème} Congrès national de la FNMNS, Rouen, 1976, p. 41.

⁷⁷⁵ Lallement, Michel. 2018. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 97.

⁷⁷⁶ Letessier, Jean-Claude. 1971. FNMNS. « Plan d'organisation de l'enseignement de la natation en France ».

⁷⁷⁷ Résolutions du Congrès national de la FNMNS, Saint Etienne, 1974.

⁷⁷⁸ Résolutions pour un projet de nouveau diplôme de MNS. Congrès national de la FNMNS de Rouen (1976) et de Royan (1977).

⁷⁷⁹ SNPMNS. Bulletin n°1. 1986.

⁷⁸⁰ FFN/FNMNS. 1984. « Projet de réforme du diplôme d'État de MNS et du brevet d'État d'éducateur sportif présenté conjointement par la FFN et la FNMNS ».

supplémentaire, l'entraînement »⁷⁸¹. Suite à la promulgation du BEESAN⁷⁸², « la FNMNS remercie la FFN qui a obtenu en 1985 ce qui avait été refusé en 1972 : le Président de la FFN, Henri Sérandour, a accepté de céder une partie de ses prérogatives sur le BEES 1° de la FFN pour revaloriser au maximum la profession de MNS »⁷⁸³. Conséquemment, le BEESAN, comme le DE MNS, sont inscrits en 1986 dans « le tableau B des diplômes qui ouvrent droit à l'exercice de la profession d'éducateur sportif »⁷⁸⁴. Cette victoire illustre le combat mené par la FNMNS depuis 1973 pour à la fois reclasser la profession au prix d'un rehaussement de la qualification et la faire entrer dans la procédure d'agrément de l'Éducation nationale, en contradiction avec les propos de « Monsieur Percevault, Maire de Chinon (27/11/1981) quand il a affirmé sans sourciller, je cite : "le MNS est simplement un surveillant et un sauveteur éventuel mais pas un enseignant" »⁷⁸⁵. Si la FFN espère du BEESAN l'implication dévouée des maîtres-nageurs dans les clubs⁷⁸⁶, le groupe en attend une véritable reconnaissance statutaire. C'est pourquoi, en même temps qu'il s'engage au côté de la FFN à imaginer « un diplôme unique pour plus de polyvalence et de perspectives de carrière »⁷⁸⁷, la communauté, par l'entremise de ses syndicats professionnels, anticipe la future montée en qualification de ses membres en négociant en toute discrétion avec la récente fonction publique territoriale de « nouvelles dispositions qui devraient entraîner une redéfinition de l'emploi de MNS dans le statut du personnel communal »⁷⁸⁸. La création de la « filière sportive » en 1992 composée de trois cadres d'emploi dont celui d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (ETAPS)⁷⁸⁹ permet aux MNS titulaires du BEESAN d'accéder à ce statut de catégorie B, par intégration directe pour les fonctionnaires de catégorie C, par voie de concours pour les non-fonctionnaires. Cette revalorisation statutaire et salariale détourne les maîtres-nageurs des clubs fédéraux - sources de rétributions complémentaires pour les MNS avant cette réforme - qui ne trouvent plus dans ces travailleurs des piscines les ressources humaines dont la position-clé leur permettait de promouvoir les activités de la natation (sportive) et développer leur structure. L'aventure du BEESAN, considéré par les maîtres-nageurs comme le meilleur diplôme qu'ils ont eu à leur disposition, définitivement arrêtée en 2012, met à jour trois logiques de mobilisation de la principale institution syndicale des MNS. La première vise à améliorer le statut professionnel par l'amélioration du niveau de qualification des MNS. La seconde vise à transformer l'identité professionnelle des MNS en orientant le sens du métier vers l'éducation sportive plus que la sécurité des usagers. La troisième consiste à s'allier avec un acteur puissant puisque délégataire de service public (de la natation), soutenu donc par l'État, pour arriver à ses fins au cœur d'un équilibre fragile, quitte à décevoir ce partenaire externe (les MNS désertent finalement les clubs fédéraux) et à se fâcher en interne avec certains de ses membres mécontents de cette alliance contre-nature.

⁷⁸¹ FNMNS. 1985. Spécial BEESAN, p. 1.

⁷⁸² Arrêté du 30 septembre 1985 relatif à la formation du brevet d'éducateur sportif du premier degré des activités de la natation (BEESAN).

⁷⁸³ FNMNS. 1986. Circulaires aux sections : « la vérité sur les équivalences ».

⁷⁸⁴ Arrêté du 4 août 1986 modifiant les tableaux A1, A2 et B annexé à l'arrêté du 30 juillet 1965 fixant la liste des diplômes ouvrant droit à l'exercice la profession d'éducateur physique ou sportif.

⁷⁸⁵ Letessier, Jean-Claude. 1982. « Mise au point sur l'action syndicale ». Revue de la FNMNS. « Le MNS » n°41, p. 4.

⁷⁸⁶ La FNMNS écrit : « nos voies étant bien souvent commune avec celles de la FFN, nous avons réalisés des mises au point positive avec Monsieur Gérard Garoff, Directeur technique de la natation française. Parlant le même langage, nous poursuivons les mêmes buts sur le plan éducatif et sportif », *in* procès-verbal du Congrès national de la FNMNS, Saint Étienne, 1974, p. 3.

⁷⁸⁷ FNMNS. Résolutions des Congrès nationaux de Strasbourg (1983), Parthenay (1984) et Perpignan (1985).

⁷⁸⁸ FFN/FNMNS. 1984. « Projet de réforme... », *op. cit.*

⁷⁸⁹ Décret n°95-27 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.

1.2.4 Entre éthique du service public et marchandisation de la natation

Jusqu'au milieu des années 1960, les maîtres-nageurs, y compris ceux nouvellement diplômés, sont le plus souvent déconsidérés, déclassés et mal employés, faisant des baignades « le terreau du développement d'un marché du travail non qualifié »⁷⁹⁰ et inorganisé :

« J'ai fait la "journée des plages de France" et bien, je ne connais aucun pays où la natation est aussi mal organisée qu'ici – il faut dire qu'elle ne l'est pas du tout. C'est le "garçon de plage" qui donne les leçons, on l'appelle le "baigneur" ou bien c'est le professeur qui fait le domestique, sorte d'ouvreur de cabines et de parapluies, à la main toujours tendue pour le "service" (...) Les établissements de bain ont fait un effort cette année pour employer de préférence un maître-nageur diplômé comme domestique, ce qui fait que plus ou moins, au mois d'août, ils ont pu prétendre être en règle. Cet état de choses est lamentable, et notre profession a perdu ici toute dignité. (...) Mais il paraît que la situation de "garçon de cabine" rapporte davantage que celle de professeur, alors !!! (...) Professionnellement, faisons le point : à Nice, comme ailleurs sur la Côte, le professeur de natation n'est pas pris au sérieux et les concessionnaires de plage en prennent tout à leur aise »⁷⁹¹.

Dans ce contexte, les MNS de la base, qu'ils soient saisonniers ou « municipaux », se préoccupent de la commercialisation de la natation afin de compléter leur « travail à bas salaire » pendant que les leaders du groupe se consacrent à la recomposition d'une culture de métier qui intègre les missions de service aux publics. Pour ce faire, les dirigeants de la FFMNS contrebalancent le mercantilisme des maîtres-nageurs de terrain en valorisant les composantes morales et politiques du métier. Jusqu'au début des années 1970, la FFMNS travaille à la propagation d'un modèle professionnel humaniste (« nager pour sauver »⁷⁹²) et s'attache à faire reconnaître le maître-nageur comme « la figure du travailleur qualifié, expert, autonome »⁷⁹³. Ces valeurs professionnelles s'appuient sur l'histoire passée d'un groupe composite réunissant « une majorité de maîtres-nageurs, tous omnisports, animateurs de clubs municipaux ou privés, entraîneurs civils, militaires, pompiers, CRS, gendarmes »⁷⁹⁴. « Dans la logique des rapports de force sociaux et symboliques qui traversent le champ culturel et l'espace social dans son ensemble, sélectionnées pour la "valeur" supérieure dont elles seraient porteuses »⁷⁹⁵, ces valeurs portent en elles à la fois la professionnalité et la légitimité du groupe. Travaillant donc à incarner ce désormais service public de la prévention des noyades, le groupe s'efforce de faire aboutir auprès des autorités deux dossiers déterminants à ses yeux. Le premier d'entre eux

⁷⁹⁰ Demazière, Didier, et Emmanuelle Marchal. 2018. « La fabrication..., *op. cit.*, p. 8.

⁷⁹¹ Revue « Nager-Sauver » n°181, 1955, p. 95.

⁷⁹² Revue « Nager-Sauver » n°283, 1965, p. 289.

⁷⁹³ Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. 2010. *L'injonction...*, *op. cit.*, p. 13.

⁷⁹⁴ Revue « Nager-Sauver » n°283, 1965, p. 286.

⁷⁹⁵ Dubois, Vincent. 2003. « Une politique..., *op. cit.*, p. 19.

concerne l'institutionnalisation d'un « code de l'eau », à l'instar du code de la route, dont seule l'idée de l'uniformisation des signaux de plage est finalement retenue⁷⁹⁶. Le deuxième sujet intéresse les « conditions d'honorabilité des sauveteurs ». Elles poussent le groupe à réclamer auprès des pouvoirs publics une « carte professionnelle »⁷⁹⁷ selon une double perspective : d'abord, celle d'attester que le maître-nageur est un professionnel reconnu, ensuite, celle d'améliorer la recherche d'emploi, de lutter contre le travail illégal et la concurrence déloyale. Ainsi, les représentants de la communauté cherchent à attester pour leurs membres « tous les signes spectaculaires [...] de la compétence et de la probité »⁷⁹⁸. Malgré ce redoublement d'efforts pour lisser l'image d'un groupe et le présenter sous les atours d'une profession supposée désintéressée, processus classique décrit par Everett C. Hughes (1996) par lesquels « les métiers s'efforcent de se transformer ou de modifier leur image, [aussi bien] les professions prétentieuses que les métiers modestes »⁷⁹⁹, la notoriété des MNS s'inscrit alors en décalage avec les descriptions qui en sont faites par des entités extérieures ou le groupe lui-même (« la fantaisie et l'inconscience de MNS farfelus ; trop de rigolos dans la profession »⁸⁰⁰) :

« Dans certains milieux [*sous-entendu le monde scolaire*], on fait des gorges chaudes à propos de MNS en citant des exemples de personnes que l'on qualifie d'inaptes, d'incapables ou de commerçants. Partant de là, on généralise sans vergogne, mettant tous les MNS au ban des exclus »⁸⁰¹.

Ce regard contempteur adressé à ces travailleurs « entache gravement la réputation du groupe, provoque un manque total d'estime et une audience rigoureusement nulle » à son égard⁸⁰².

Malgré cette ombre au tableau, le groupe cherche dans les années 1970 à substituer au modèle humaniste de la FFMNS un modèle professionnel plus pragmatique. Comme le souligne Luc Boltanski (1982) lorsqu'il évoque la constitution des « cadres » en France, les groupes professionnels ont tendance à « communier dans l'amnésie de leur genèse comme pour tenter, en refoulant les paroles et les actes originels dans une sorte d'inconscient collectif, de s'enraciner dans l'ordre des choses »⁸⁰³, c'est-à-dire, au sujet des MNS, dans l'ordre de la

⁷⁹⁶ Décret n°62-13 du 8 janvier 1962.

⁷⁹⁷ Revue « Nager-Sauver » n°156, 1953.

⁷⁹⁸ Goffman, Erving. 1973. *La mise en scène de la vie quotidienne. 2. Les relations en public*. Paris : Les Éditions de Minuit, p. 32.

⁷⁹⁹ Hughes, Everett C. 1996. *Le regard...*, op. cit., p. 111.

⁸⁰⁰ FNMNS. Rapport moral du Congrès national de Rouen, 1976.

⁸⁰¹ FNMNS. 1971. Plan d'organisation de l'enseignement de la natation.

⁸⁰² FNMNS. Résolutions du Congrès nationale de Paris, 1978.

⁸⁰³ Boltanski, Luc. 1982. *Les cadres...*, op. cit., p. 58, 59.

nécessité de gagner un statut et d'obtenir de meilleurs salaires. Pour aller dans ce sens, le groupe qui désire contrôler l'organisation de l'apprentissage de la natation à l'origine de rémunérations plus conséquentes, se réfère à ses homologues montagnards⁸⁰⁴ :

« Un moniteur de ski, en dehors de l'exercice de sa profession, est reconnaissable. Un MNS diplômé ne l'est pas, même dans l'exercice de sa profession. L'enseignement du ski nous a précédés sur la voie de l'organisation. Elle semble être bien conçue, pourquoi la natation ne suivrait-elle pas la voie tracée par le ski ? Une école est créée sur le plan national et des centres sont ouverts, animés par des moniteurs. Évidemment notre profession est exercée dans des conditions diverses, mais partout où un MNS est installé, il existe bien en fait une école de natation. Elle serait ainsi officialisée, faisant partie de l'École nationale. Les relations des MNS avec la FFN seraient identiques à celles des moniteurs de ski avec la FFS. Il serait alors possible d'organiser des épreuves de propagande tout comme celles du ski, où il existe le « chamois ». Un chamois de bronze, d'argent ou d'or classe un skieur. Un triton de bronze, d'argent ou d'or pourrait récompenser un nageur ; une bouée de bronze, d'argent ou d'or récompenserait un sauveteur »⁸⁰⁵.

Au-delà de la référence aux sports d'hiver, c'est la capacité du groupe des moniteurs de ski à avoir su arranger l'exclusivité de l'enseignement de ce sport à leur bénéfice qui est ici pris pour modèle par les MNS. Le fait de se situer par rapport à cette corporation montre que la communauté des maîtres-nageurs a su installer « des postes d'observations dont l'importance [est capitale] dans la capacité des groupes à gouverner leur dynamique professionnelle dans un contexte de lutte avec les professions adjacentes »⁸⁰⁶. Car ce que vise la toute nouvelle FNMNS, emmenée par Jean-Claude Letessier, haut-savoyard également moniteur de ski⁸⁰⁷, est le modèle des professions libérales afin de jouir d'un quasi-monopole dans des écoles de natation dont ils se répartiraient l'activité entre eux. C'est pourquoi, la FNMNS, en devançant la FFN, propose en 1970 « un avant-projet d'organisation de l'école française de natation et de sauvetage nautique [associé à la création] d'un comité consultatif de l'enseignement de la natation ». Ce projet qui prétend donner une meilleure visibilité sur le « faire [des MNS], fondé sur un jugement d'utilité »⁸⁰⁸, projette surtout le groupe vers le travail indépendant et/ou la pluriactivité en tant qu'alternative au salariat mal payé. Mais alors que le groupe revendique la paternité des tests, d'une école et d'un comité national dédiés à l'enseignement de la natation, la FNMNS est rattrapée par « Jeunesse et Sports » qui ne souhaite pas voir la communauté

⁸⁰⁴ 1^{er} colloque de la FFMNS (25 et 26 avril 1964) dont le thème consiste à « rechercher les moyens d'aider à élargir les assises et renforcer les bases de la natation en France ». Commission de propagande de la FFMNS. Revue « Nager-Sauver » n°269, 1964, p. 122 et 123.

⁸⁰⁵ Barthélémy Jacques. 1962. Revue « Nager-Sauver » n°255, p. 10.

⁸⁰⁶ Hénaut, Léonie. 2011. « Capacités..., *op. cit.*, p. 94.

⁸⁰⁷ Premier Président de la FNMNS.

⁸⁰⁸ Jorro, Anne, et Richard Wittorski. 2013. « De la professionnalisation..., *op. cit.*, p. 13.

prendre le pouvoir dans ce secteur et concurrencer les clubs fédéraux à l'image « des pulls rouges » répartis dans les écoles de ski des massifs français.

Si le modèle du travailleur indépendant, qui se rapproche de la configuration des maîtres-nageurs d'antan ou du groupe voisin des moniteurs de ski, est tentant parce que plus rémunérateur, il éloigne par contre le groupe d'un ensemble de valeurs patiemment érigé par la FFMNS (ex-APNF) pour faire reconnaître la communauté des autorités comme du public. Orienter le travail de MNS vers la marchandisation de la natation écarterait donc ces travailleurs d'une éthique professionnelle qui leur a en partie permis d'être mandatés par les pouvoirs publics pour faire appliquer les politiques du « nager-sauver ». Dans les années 1970-1980, alors que ces actions publiques tournent à plein régime dans les piscines municipales, il est attendu de ces agents municipaux qu'ils fassent preuve justement de leur capacité à répondre à des missions de service, ce que les membres du groupe, dans leur volonté d'obtenir de meilleures rémunérations, n'ont pas tous assimilé.

2. Le partage des eaux : recul de la profession ou nouvelles légitimités ?

Une fois les piscines publiques déployées sur le territoire et les professionnels de la natation formés en nombre suffisant, d'ambitieuses mesures programmées, vectrices de changements sociaux à venir puisqu'il s'agit de faire en sorte que la jeunesse française apprenne à nager en toute sécurité, peuvent s'appliquer et atteindre leur vitesse de croisière à partir du milieu des années 1970. Dans ce contexte suffisamment réformateur pour redéfinir l'objet de travail des maîtres-nageurs, les « MNS de piscines » (publiques) sont malmenés par l'État qui, en vue d'atteindre les objectifs qu'il s'est assigné, fait appel à ses propres services et fonctionnaires, au mieux, en soutien, au pire, en lieu et place d'une profession qu'il a paradoxalement spécialement mandatée pour mettre en œuvre ce projet social et culturel. Parmi les interpositions des pouvoirs publics, deux d'entre elles semblent particulièrement mettre en difficulté les MNS à compter des années 1970-1980 : d'une part, la contribution des forces de police à la sécurité des plages en lien avec la massification du tourisme estival ; d'autre part, la naissance de politiques éducatives relatives à l'enseignement de la natation scolaire contestant la place et le rôle des MNS dans le dispositif pédagogique. Ces deux configurations successives ne risquent-elles pas de redessiner les frontières du « nager-sauver » ? Si c'est le cas, sont-elles susceptibles de faire une nouvelle division du travail entre les maîtres-nageurs et les autres

professionnels qui œuvrent dans ce secteur ? En évitant de l'analyser comme une mise à l'écart du groupe, nous faisons l'hypothèse que l'interventionnisme étatique qui fait suite à un investissement considérable pour démocratiser la natation dans le pays, renouvelle le modèle professionnel du groupe des MNS qui le conduit à partager son territoire, source de son évolution comme de sa désunion.

2.1 Les premières incursions sur le territoire des MNS

La FFMNS repère dès 1962 que le groupe est composé de 3500 MNS dont 350 CRS, soit 10% des effectifs. Ce ratio exprime des besoins de main-d'œuvre spécialisée que les pouvoirs publics n'ont pas anticipé alors qu'ils organisaient le tourisme balnéaire au moyen d'une politique nationale d'aménagement du littoral et par la promotion de l'économie touristique locale dans le contexte de forte croissance des Trente Glorieuses. A moins que le renoncement des maîtres-nageurs de profession au travail saisonnier soit à l'origine de ce phénomène. Toujours est-il que ce déficit de professionnels qualifiés est malvenu au moment où « l'État français s'investit largement dans ce secteur-clé en s'employant à créer sur le littoral, *ex nihilo*, des stations permettant l'accueil de ces "masses" »⁸⁰⁹. Ce manque de MNS conduit l'État à reprendre en main le segment de la baignade saisonnière et de trouver des solutions pour protéger les groupes sociaux de plus en plus nombreux à se ruer vers les plages. Comment s'y prend-t-il alors pour réorganiser le travail sur ce segment ? Dans quelles mesures les interventions de l'État peuvent-elles toucher l'organisation collective et le travail du groupe des MNS sur ce segment spécifique (travail saisonnier) dont il semble qu'il ne fasse pas partie de ses enjeux prioritaires ?

2.1.1 Compenser le manque de MNS par des MNS

La première incursion tangible dans le territoire du « nager-sauver » est entreprise durant l'été 1958 lorsque le Président des « Hospitaliers Sauveteurs Bretons », association bénévole, confie que 38 moniteurs-secouristes de la compagnie de CRS n°111 vont assurer la

⁸⁰⁹ Hatt, Émeline. 2020. « Aménagement touristique des littoraux et planification en France. Des schémas d'aménagement étatiques aux schémas de cohérence territoriale ». *Géographie, économie, société*, vol. 22, n°1, p. 86.

sécurité de vingt plages bretonnes. Le Colonel Baillot, commandant régional, assure au journal Ouest-France que « les CRS, en dehors de leurs tâches de police, ont également une mission humanitaire à laquelle ils se préparent et se consacrent avec un sérieux et un enthousiasme qui est à leur honneur »⁸¹⁰. La profession, en déficit de MNS qualifiés et incapable de pourvoir la demande lors de l'accroissement des risques saisonniers, se résigne à l'arrivée progressive de CRS-MNS sur le littoral français. Les élus locaux qui ont le devoir d'assurer la police des lieux de baignade⁸¹¹ ne voient pas d'un mauvais œil l'installation de cette main d'œuvre au profil particulier puisqu'elle a l'avantage sur les MNS d'être assermentée pour procéder à des verbalisations. « Placés à la place des civils »⁸¹², d'abord sur les plages, puis dans quelques piscines pour des raisons économiques avantageuses et liées à des prérogatives professionnelles plus étendues, les effectifs de CRS-MNS, complétés par un nouveau groupe de saisonniers (BNSSA), se substituent graduellement aux MNS à partir des années 1980. En s'installant progressivement sur tout le littoral français sur des périodes de plus en plus longues, de début juin à fin septembre, leur présence devient progressivement gênante pour la profession qui paradoxalement abandonne le travail saisonnier. Néanmoins, le groupe n'a pas l'intention de se laisser importuner par « cette occupation intempestive des CRS, gendarmes et sapeurs - pompiers », d'autant que ceux-ci débordent de leurs attributions légales en dispensant des leçons de natation, en louant du matériel, voire en animant les clubs de plage. En réaction, le groupe fait plusieurs demandes auprès des pouvoirs publics pour réguler le recrutement⁸¹³ et rendre prioritaire le MNS-civil et en interdisant l'emploi des MNS-CRS dans les baignades d'accès payant⁸¹⁴. Mais, en regard de l'efficacité de ces professionnels en uniforme et de la croissance de l'emploi à plein temps des MNS civils dans les piscines d'hiver, le groupe lâche petit à petit, sans complètement l'abandonner, l'emploi saisonnier, se rendant compte, par la même occasion, de la puissance d'un « État-providence, omniprésent, interventionniste et dirigiste »⁸¹⁵. Cet acteur assure en effet la préservation des équilibres socio-économiques contre laquelle il est parfois vain de s'opposer, si ce n'est de s'insurger « lorsqu'après les CRS, les gendarmes, les pompiers, les douaniers, la police urbaine, les surveillants de baignades, l'État autorise la surveillance des enfants par un personnel titulaire du brevet national de secourisme

⁸¹⁰ Revue « Nager-Sauver » n°211, 1958.

⁸¹¹ Article L.2213-23 du code général des collectivités territoriales (CGCT).

⁸¹² Revue « Nager-Sauver » n°268, 1964.

⁸¹³ La FNMNS rappelle à l'État que malgré la circulaire de 1965, « il y a encore des CRS qui occupent des postes alors que des professionnels civils restent sans emploi ». FNMNS, bulletin de presse et d'information n°3, 1971.

⁸¹⁴ Revue « Nager-Sauver » n°276, 1965 ; FNMNS, bulletin de presse et d'information n°1, 1970.

⁸¹⁵ Chevallier, Jacques. 2004. « L'état régulateur », *Revue française d'administration publique*, vol. 3, n°111, p. 473.

(BNS) avec la mention sauvetage nautique »⁸¹⁶. Le segment « surveillance et sécurité » du « nager-sauver » lors de l'accroissement des risques saisonniers se retrouve ainsi investi en une dizaine d'années à la fois par l'entrée des corps d'État relevant de la sécurité et de la protection civile (CRS, sapeurs-pompiers) qui ont trouvé là l'occasion d'améliorer le prestige lié au métier et facilite, pour la hiérarchie, le management de ces travailleurs qui plébiscitent cette activité comparativement à celle, plus déplaisante, du maintien de l'ordre. L'acceptation de « sous-diplômés », solution transitoire sur laquelle les autorités ferment les yeux afin de compenser un manque récurrent de main d'œuvre saisonnière, dévoile également « le dessein de certains employeurs d'embaucher des sous-qualifiés en pensant se procurer du personnel à bas prix »⁸¹⁷. Cette régulation centralisée montre la montée en puissance du contrôle de l'État sur la sécurité des baignades gratuites qui échappent au contrôle des MNS. André Blaty, Vice-Président de la FFMNS, le constate amèrement. Impuissant, il fait malgré tout la demande en 1965 auprès des pouvoirs publics, au nom du rôle joué antérieurement par la profession, de faire partie des organisations sollicitées par le bureau opérationnel de la Protection civile lorsqu'il s'agit de concevoir des notes techniques ou des arrêtés préfectoraux de prévention des risques de noyades⁸¹⁸.



© Johan Vincent

Installation d'un poste de secours par des CRS MNS dans les années 1960

⁸¹⁶ Circulaire du 9 juin 1972. FNMNS, bulletin de presse et d'information n°4, 1972.

⁸¹⁷ Revue « Nager-Sauver » n°287, 1965.

⁸¹⁸ Revue « Nager-Sauver » n°285, 1965.

2.1.2 L'opportunisme municipal

Lorsqu'à l'été 1958, suite à l'augmentation des accidents de noyade du fait de l'affluence croissante sur le littoral français, conjuguée au développement des colonies de vacances, une première expérience de surveillance des côtes bretonnes par des MNS-CRS est tentée, la FFMNS se félicite de cette nouvelle collaboration. Cette initiative rencontrant un certain succès, le déploiement de ces professionnels se poursuit et leur mission, en plus de sécuriser les plages et de surveiller les baignades, évolue dans les années 1960 et 1970 vers l'animation de « clubs de vacances » et de « centres de loisirs organisés ». Certains fonctionnaires de police, à la demande des Maires auprès des Préfets, se retrouvent même détachés dans des piscines municipales pour occuper un rôle identique à celui des MNS civils. Le double emploi des CRS, maintien de l'ordre et surveillance, intéresse particulièrement les Maires, récents mais surtout inexpérimentés propriétaires de piscines municipales, à qui ils incombent de sécuriser les baignades de leurs concitoyens⁸¹⁹. Dans ce contexte régalien, les policiers sont préférés aux civils et les élus locaux n'hésitent pas à se passer des services de placement des fédérations professionnelles de MNS⁸²⁰ en contournant certains usages et/ou en prétextant la carence de MNS civils.

L'accélération du recrutement de CRS-MNS occupant « des emplois qui devraient normalement revenir aux civils »⁸²¹ témoigne d'une inédite « déstabilisation des stables »⁸²² : les maîtres-nageurs municipaux récemment stabilisés dans leur emploi se retrouvent concurrencés par des CRS⁸²³, maîtres-nageurs saisonniers, au sein même de leur territoire de prédilection, les piscines. Craignant que ces agents se substituent progressivement aux MNS de métier sur les bords de bassin, la FNMNS, jouant sur le malaise social, réclame auprès des pouvoirs publics la fin des détachements de CRS qui priveraient un civil d'emploi⁸²⁴ et s'évertue à protéger le marché par l'ouverture « d'offices de placement »⁸²⁵. La victoire semble acquise en 1975 lorsque le Directeur Central de la Police Nationale avertit qu'il met fin aux détachements des CRS dans les piscines publiques. Les municipalités trouvent alors une parade

⁸¹⁹ Article L. 2213-23 du Code Général des Collectivités Territoriales.

⁸²⁰ Des services de placement des MNS conformes à l'ordonnance du 24 mai 1945 sont animés par les fédérations de MNS en particulier pour les postes saisonniers.

⁸²¹ Note FNMNS du 28 octobre 1972.

⁸²² Castel, Robert. 2009. *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris : Le Seuil.

⁸²³ Circulaire n°7229 du 20 octobre 1972 relative aux détachements des MNS des CRS.

⁸²⁴ FNMNS. Motion du Congrès national de Thonon les Bains en 1970 ; Résolution du Congrès national de Saint Etienne, 1974 et de Vittel, 1975.

⁸²⁵ FNMNS. Circulaire n°15 aux sections du 15 octobre 1974.

en contractualisant avec l'Armée, en général le régiment local, la mise à disposition gratuite de MNS appelés du contingent contre la possibilité d'utiliser gratuitement l'équipement aquatique à son compte selon des créneaux définis. La FNMNS dénonce « ce problème des militaires employés à temps complet qui fait faire des économies à la commune »⁸²⁶, dont ce genre de pratiques ne prendra fin qu'avec la suspension du service national en 2002.

2.1.3 Le désengagement des CRS-MNS

Si la mission de service public de lutte contre les noyades a décidé le Ministère de l'Intérieur à détacher une partie de ses effectifs de CRS en période estivale, elle n'est pas la seule. Cette « police des foules (...) pour que force reste à la loi »⁸²⁷, notamment après les événements de « mai 1968 », éprouve le besoin de donner une autre image du métier auprès de la population, quitte à se transformer en animateurs de clubs pour la jeunesse désœuvrée dans les années 1960⁸²⁸ ou en promoteurs de centres de loisirs dans les années 1970. Les actions spectaculaires de sauvetages et de secours aquatiques, l'utilisation d'un matériel performant et opérationnel (outils d'intervention de pointe portant le logo des CRS, postes de secours et vigies entretenus, appareils de communication, zodiacs, etc.) contrastent parfois avec le manque de formation et de moyens des MNS civils. Cette démonstration de force mise en scène donne l'occasion au MNS-CRS de faire preuve de compétences plus populaires que celles de pacifier les conflits. A ce propos, la presse glorifie chaque été le travail des MNS-CRS auquel tant de vacanciers doivent la vie sauve⁸²⁹. Pour la hiérarchie, la mise à disposition de ses subordonnés auprès des communes du littoral constitue un véritable outil de management. Cette fonction de surveillance et de sécurisation des plages, plébiscitée autant par les fonctionnaires des CRS que par les élus locaux, permet de diversifier l'activité professionnelle de ces agents, voire de les reposer avant de les remobiliser dans leurs missions initiales, celle de réguler les mouvements de grève et les conflictualités sociales de la rentrée. Cependant, la pérennisation des missions de surveillance des plages française durant l'été par des MNS-CRS commence à être posée dans les années 1980. Cette fonction qui nécessite une sélection et une préparation interne de plusieurs mois avant la saison estivale représente un coût pour l'État, même s'il est partagé avec

⁸²⁶ FNMNS. Résolutions du Congrès de Vittel en 1975 et Rouen en 1976.

⁸²⁷ Jobard, Fabien, et Jacques de Maillard. 2015. *Sociologie ...*, *op. cit.*, p. 134.

⁸²⁸ Dupont, Jean-Marie. 1965. « Des policiers moniteurs de jeunesse ». *Journal Le Monde*, in *Inspection générale. 1945-1967. « Sécurité des plages - Personnel de surveillance »*. Archives Jeunesse et Sport.

⁸²⁹ Keusch, J.C. 1980. « Le CRS, la plage et le vacancier ». Article de presse (inconnue).

les communes du littoral. Elle éloigne un certain nombre d'agents publics de leur rôle principal de maintien de l'ordre alors que la surveillance du littoral relève de la responsabilité des Maires⁸³⁰ et apparaît donc aux yeux de la Cour des Comptes comme un dispositif « irrégulier et inéquitable »⁸³¹ malgré la possibilité qui est laissée aux CRS de remplir cette mission⁸³². Dans un contexte de sécurité publique de plus en plus tendu qui requiert des interventions croissantes de maintien de l'ordre, l'État commence à désengager ses personnels des CRS à la fin des années 1980 en vue non seulement de les concentrer sur leur mission première mais également afin de réduire les coûts budgétaires engendrés par cette mission spécifique⁸³³.

2.1.4 Déprofessionnalisation sur le segment des « baignades gratuites »

Le mouvement de retrait des CRS des plages françaises s'accroît lorsque leur Direction envisage de réduire drastiquement le nombre des effectifs détachés pour la saison 2003. Ce choix suscite la colère de ces fonctionnaires qui estiment que « cette décision va à l'encontre de la politique globale de sécurité (...) et de la tranquillité publique alors que la délinquance suit les flux migratoires estivaux. Des missions que du personnel civil n'est pas habitué à assurer »⁸³⁴ et fait dire aux syndicats de MNS : « ne cherchez plus le CRS de la plage, il n'y en a plus »⁸³⁵. Cette option prise par le Ministère de l'Intérieur de priver progressivement le littoral français de la présence conséquente de fonctionnaires de police, autant pour des raisons financières que suite à une volonté politique de les recentrer sur « leur cœur de métier »⁸³⁶, conduit à une forme d'extinction de ce segment remplacé par d'autres groupes composés de nageurs sauveteurs à la fois fonctionnaires territoriaux des départements (sapeurs-pompiers des SDIS) ou des communes (police municipale) et par des salariés d'associations nationales

⁸³⁰ Article L. 2213-23 du Code Général des Collectivités Territoriales

⁸³¹ Rapport de la Cour des Comptes. Septembre 2012.

⁸³² L'instruction ministérielle du 24 mai 1965 relative à l'utilisation des CRS précise qu'ils peuvent être utilisés au titre des « renforts spécialisés » et la circulaire du 25 mai 1965 spécifie que les CRS peuvent remplir certaines tâches spécialisées comme celle « d'assurer la surveillance des plages ».

⁸³³ D'une trentaine de MNS-CRS déployés à l'été 1958 sur quelques plages bretonnes, les effectifs sont passés à 1200 au milieu des années 1980, puis réduits à environ 700 au début des années 2000 pour arriver à 296 en 2016, *in* Fondation iFRAP. 2018. « Surveillance des plages par les CRS : tâche indue de la police nationale ».

⁸³⁴ Extrait du « Midi Libre » du 1^{er} septembre 2003, *in* « Les CRS maîtres-nageurs en colère ». FNMNS Languedoc-Roussillon. Juillet 2004.

⁸³⁵ « Des eaux et débats », Revue de la Fédération Nationale des Métiers de la Natation et du Sport n° 1, 2003.

⁸³⁶ Réponse du Ministre de l'Intérieur à la question n° 11862 de Madame Émilie Guerel, Députée du Var, relative à la présence des MNS-CRS sur les plages françaises (JO du 02 octobre 2018, p. 8843).

reconnues d'utilité publique, en particulier la SNSM⁸³⁷ ou la FFSS. Ceux-ci investissent les plans d'eau naturels en fonction du choix des communes, soit à conventionner des partenariats avec des prestataires extérieurs, soit à accomplir de façon autonome cette mission. Ce changement d'organisation de la surveillance des baignades gratuites se traduit par le retour en force des collectivités locales sur la sécurisation de ces lieux de pratique à qui cette compétence est de toute façon dévolue et le renforcement de la segmentation du groupe, entre les « MNS de piscine » en activité permanente et les nageurs-sauveteurs saisonniers. Quant au segment des MNS-CRS, véritable institution des plages françaises qui durant soixante années aura surveillé le littoral français et protégé les estivants des dangers de la baignade, il s'éteint définitivement dans les années 2010.

Parce qu'il repose sur l'action publique, plus fortement encore lorsqu'il s'agit de la noyade estivale dans les plans d'eau naturels français, le monde du « nager-sauver » est soumis à une professionnalisation « par le haut » dans la mesure où l'État prend régulièrement des dispositions pour régler les problèmes que rencontre ce marché. La solution conjoncturelle de l'emploi de MNS-CRS entre le début des années 1960 et la fin des années 1980 montre la capacité des pouvoirs publics à réguler un marché en tension par la division du travail (baignades d'accès gratuit *versus* piscines d'accès payant), la segmentation du groupe (« MNS des plages » *versus* « MNS des piscines ») et la création de nouveaux diplômes (BNSSA/ *versus* DE MNS/BEESAN). Ce contrôle du marché induit des collaborations interministérielles (Intérieur et Jeunesse et Sports) puisque jusqu'en 1985 et avant que le BEESAN consacre la logique de la formation obligatoire, les policiers des CRS ont bénéficié de la possibilité de se présenter au DE MNS à l'aide de préparations internes et réservées. Une volonté politique a donc permis à toute une génération de CRS d'accéder à ce titre professionnel sans qu'elle ne soit composée forcément de nageurs de club, encore moins de pédagogues de la natation, l'enjeu étant de satisfaire efficacement une action de sécurité civile (ordre public et surveillance) sur les plages françaises en complément des MNS civils moins nombreux que prévu. Ces partenariats entre services de l'État ont été assez poussés puisque dans certains départements, des sessions de révisions ont été exclusivement dédiées à ces fonctionnaires selon une programmation qui excluait les contenus autour de l'enseignement de la natation considérés comme superflus. Depuis les années 1990, ces collaborations ont pris fin avec la disparition de

⁸³⁷ L'engagement de la SNSM devient de plus en plus important sur les plages françaises faisant passer ses effectifs de 1100 nageurs-sauveteurs en 2011 à 1600 en 2016. Cet écart positif s'explique par la réduction dans le même temps du nombre de policiers des CRS, *in* Fondation iFRAP. 2018. « Surveillance..., *op. cit.*

la génération de MNS-CRS, progressivement remplacés par des BNSSA-CRS pour qui l'accès au titre de MNS via le BEESAN par la voie professionnelle n'est plus envisageable. Ainsi, l'aventure des MNS-CRS du littoral français, comme le souligne Nadège Vezinat (2016), montre « qu'il n'y a pas de professions établies définitivement mais des moments de structuration et de déstructuration des groupes professionnels pouvant aller jusqu'à la mort de certains d'entre eux »⁸³⁸.

2.2 Les MNS face à l'Éducation nationale

Les MNS ont toujours entretenu des liens étroits avec la natation scolaire. L'analyse historique révèle d'ailleurs que le premier moment de constitution de l'enseignement moderne de la natation à l'École envisagé sous la forme de cours collectifs, dans les années 1920, est le fruit d'une collaboration tripartite entre les maîtres-nageurs, dépositaires d'une méthode, les instituteurs, accompagnateurs de la classe à la piscine municipale et la commune, propriétaire de la structure qui accueille ces usagers particuliers. A l'exemple de « la ville de Tourcoing dans le Nord [qui] semble bien être la première municipalité en France à avoir rendu la natation obligatoire pour tous les scolaires de la ville, à l'avoir organisée et rationalisée pour le plus grand nombre et à l'avoir théorisée (Pelayo et Terret, 1994). Trois hommes y ont contribué : le Sénateur Maire Gustave Dron, le Professeur [de natation] Paul Beulque, l'instituteur et professeur de gymnastique Armand Descarpentries »⁸³⁹. L'expertise des MNS combinée à l'appréhension des instituteurs à emmener la classe dont ils ont la responsabilité dans un milieu « dangereux », réunit donc les conditions propices pour que ces spécialistes de la natation disposent « d'une autonomie professionnelle, entendue comme une capacité à auto-organiser son activité de travail, à définir entre pairs les savoirs nécessaires et légitimes, à tenir à distance les injonctions hiérarchiques et à négocier ses conditions de travail »⁸⁴⁰. Mais lorsque la France des Trente Glorieuses s'équipe de piscines publiques en grand nombre, qu'elle met à disposition des écoles pour que la natation obligatoire soit effective, les conventions tacites qui jusqu'alors tenaient le maître-nageur pour responsable de l'enseignement de la natation dans la classe sont alors remises en cause par l'Éducation nationale. Comme le suggère Jean-Michel Chapoulie

⁸³⁸ Vezinat, Nadège. 2016. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 95.

⁸³⁹ Pelayo, Patrick, « Paul Beulque (1877-1943). Une histoire de l'enseignement de la natation à Tourcoing », in Dorvillé, Christian. *Grandes figures sportives du Nord-Pas de Calais*. Première Edition. Lille : Presses Universitaires du Septentrion, p. 39.

⁸⁴⁰ Stevens, Hélène. 2010. « Les informaticiens de R & D et les mutations du marché informatique », in Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. 2010. *L'injonction ...*, *op. cit.*, p. 42.

(2007) pour expliquer la renommée des instituteurs sous la IV^{ème} République, « le prestige de l’instruction »⁸⁴¹ est un facteur qui précède la renommée de l’École et la considération que reçoit ses enseignants. Or, pour les MNS, être un acteur à part entière de la natation scolaire se révèle être le moyen pour eux de s’emparer un peu de cette estime, de renforcer leur légitimité, de valoriser le métier et de concrétiser l’accès à la figure du « professeur de natation » qu’ils ont toujours voulu être. Mis progressivement à distance par les normes scolaires à partir du milieu des années 1960, comment ces spécialistes de la natation s’emploient-ils à maintenir (à tout prix) leur relation avec l’institution scolaire, enjeu à la fois d’une identité de métier comme de la pérennité de leur emploi ?

2.2.1 La revendication de la natation scolaire

L’enseignement de la natation à l’école devient obligatoire en France par la promulgation d’un décret en date du 24 juin 1879 dont l’idée théorique repose sur une formation rudimentaire à l’hygiène corporelle, à la santé et surtout à dessein de formation militaire⁸⁴². En pratique, l’inexistence de piscines couvertes et chauffées réduit à néant cette volonté politique, à peine compensée par un enseignement terrien de la natation sous la conduite d’un « maître de nage » parfois complété de baignades libres en milieu naturel lors des premiers beaux jours. Ces pratiques s’effacent progressivement devant la construction de structures aquatiques qui marquent dans l’entre-deux-guerres « l’avènement d’une intervention directe des pouvoirs publics, en l’occurrence des municipalités, dans l’organisation des cadres de la pratique sportive »⁸⁴³ d’où émergent les premières politiques publiques d’éducation physique. Le professionnel référent en matière d’enseignement de la natation se trouve à l’époque être le maître-nageur, à l’image du plus connu d’entre eux, Paul Beulque à Tourcoing⁸⁴⁴. Cette ville du Nord se fait ainsi pionnière en rendant « possible et effective la natation (...) à l’école [alors] que convaincre les instituteurs de leur intérêt et nécessité demandera plusieurs années »⁸⁴⁵. L’invention d’une méthode d’enseignement de la natation à destination d’un usage

⁸⁴¹ Chapoulie, Jean-Michel. 2007. « Une révolution dans l’école sous la Quatrième République ? ». *Revue d’histoire moderne contemporaine*, vol. 4 n°54, p. 23.

⁸⁴² Pelayo, Patrick. 2010. « De l’art ..., *op. cit.*, p. 1.

⁸⁴³ Callède, Jean-Paul. 2007. « Réseaux..., *op. cit.*, p. 79.

⁸⁴⁴ Le pédagogue tourquennois invente une méthode, rationalise une organisation autorisant l’accueil de flux d’écoliers importants et aménage un espace au départ destiné à la baignade pour en faire un outil éducatif et de formation sportive.

⁸⁴⁵ Pelayo, Patrick, « Paul Beulque (1877-1943). Une histoire de ..., *op. cit.*, p. 40

scolaire et d'un appareil de sustentation collective à poulie, symbole d'une approche mécanisée et sécurisée⁸⁴⁶, suivie de peu dans les années 1930 par « l'appareil à suspension d'élèves d'Ernest Trozier »⁸⁴⁷, Inspecteur de l'Éducation nationale, montre que les maîtres-nageurs ont très vite occupé le territoire de la natation institutionnelle et ont devancé l'École elle-même dans sa capacité à l'organiser, montrant ainsi, très tôt, les aspirations d'un groupe à orienter son modèle professionnel vers l'enseignement. Dans la lignée de l'organisation tourquennoise et malgré les premiers désaveux de l'État⁸⁴⁸, les militants de l'APNF envisagent sans ambiguïté « la natation comme une nouvelle branche de l'enseignement »⁸⁴⁹ qui fonderait et légitimerait leur professionnalisation : « il s'agit de couvrir les installations existantes d'un corps enseignant capable de dispenser en toute sécurité les leçons élémentaires ou complémentaires ainsi que l'initiation sportive »⁸⁵⁰. Le groupe profite d'ailleurs du manque de formation des instituteurs dont la plupart ne savent pas nager et de la concurrence sous-jacente entre l'administration scolaire et les municipalités, propriétaires des équipements et employeuses de maîtres-nageurs qu'il faut occuper⁸⁵¹, pour s'imposer de fait comme les seuls maîtres du « savoir nager » dans cette France d'après-guerre où les lieux propices à l'enseignement de la natation ne sont pas pléthore⁸⁵². La programmation des « 1000 piscines » dont les MNS imaginent qu'elle va les consolider dans leur fonction d'enseignant de la natation tend au contraire à les fragiliser dans la mesure où l'Éducation nationale profite de l'arrivée de ces équipements sportifs et éducatifs pour investir ces lieux et impliquer son personnel. En effet, pour des raisons pratiques (et de proximité) liées à la volonté de faire réussir ce projet d'envergure, l'Éducation nationale est retenue pour piloter la démocratisation de la natation, et les enseignants, mandatés pour l'opérationnaliser au détriment des maîtres-nageurs qui se sont officieusement acquittés jusque-là de cette tâche, trop heureux de se substituer à des instituteurs non formés et peu enclins à assumer cet enseignement spécialisé. L'État, en réaffirmant au milieu des années 1960 l'École

⁸⁴⁶ Beulque, Paul, et A. Descarpentries. 1922. *Méthode de natation adoptée par la F.F.N.S.* Imprimerie Georges Frère.

⁸⁴⁷ Auvray, Emmanuel. 2014. « Raymond Siener et l'enseignement naturel d'un corps flottant et fusiforme en natation : un pédagogue méconnu en éducation physique et sportive (1941-2012) ». *Staps*, vol. 3, n°105, p. 97.

⁸⁴⁸ Hyppolite Ducos, Sous-secrétaire d'État à l'Éducation Physique tourne le dos à l'Association des Professeurs de Natation de France (APNF) qu'il n'invite pas à la réunion du 11 août 1933 à propos de « l'étude sur les moyens propres à développer l'enseignement et la pratique de ce sport utilitaire ». Celle-ci, provoquée à la suite de la tragédie de Gien, pose de nouveau la question du caractère obligatoire de l'enseignement de la natation, in *Bulletin APNF* n°21, 1933.

⁸⁴⁹ *Bulletin APNF* n°24, 1933.

⁸⁵⁰ Revue « Nager-Sauver » n°155, 1953.

⁸⁵¹ Les dirigeants de l'APNF insistent sur « l'inorganisation de l'enseignement de la natation à l'école et dans les colonies de vacances », in *Bulletin APNF* n°82, 1939.

⁸⁵² Moins de 50 piscines couvertes sont dénombrées en France en 1956, « seulement 72 piscines chauffées alors qu'il en faudrait un millier » selon Claude Lepage en 1959, in Revue « Nager-Sauver » n°219, 1959.

en qualité d'acteur-pilote de l'enseignement de la natation, ses cadres techniques et pédagogiques, en désavouant les compétences enseignantes des maîtres-nageurs, les éloignent de leurs aspirations originelles, celles de devenir « professeur de natation » plutôt que surveillant de bassin, comme le revendique d'abord ce dirigeant de la FFMNS, puis ce représentant de la FNMNS à un élu local :

« Depuis 1965, tout a été utilisé pour dévaluer au maximum un diplôme qui avait “fait ses preuves”. Il est heureusement encore vrai que pour enseigner la natation il faut savoir soi-même nager, la nature fait bien les choses ! Néanmoins cela n'empêche pas un très grand nombre de “théoriciens spécialistes pédagogiques” de vouloir confier l'enseignement de la natation à l'école élémentaire aux instituteurs ... du moins si l'on en croit les conclusions du rapport établi à la suite de la commission de travail organisé par le Secrétariat d'État, bureau EPS 1, à laquelle nous avons participé et au terme de laquelle nous nous sommes retrouvés minoritaires absolus, obligés de déposer une fois de plus des réserves pour préserver l'intérêt général. Les MNS n'ont pourtant pas été oubliés, il s'agit seulement de les transformer en “terre-neuve” sur le bord de nos bassins, assurant la sécurité et les responsabilités pendant que les sous-examens moins qualifiés exercent notre principale tâche, l'enseignement de la natation élémentaire. Alors là, je dis un non catégorique et je vous demande à tous de refuser systématiquement d'assurer la sécurité de quelque personnel que ce soit lorsque ceux qui enseignent ne possèdent pas notre diplôme »⁸⁵³.

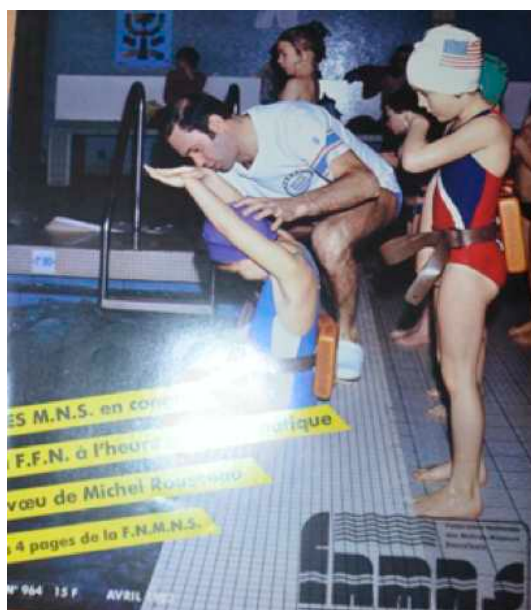
« Je me permets de vous rappeler que le maître-nageur est un agent chargé de la surveillance des baignades et de l'enseignement de la natation. Or, il s'avère que dans votre ville, celui-ci est plutôt appelé à un rôle de “chien de garde” devant un bassin, laissant de côté son rôle principal et le plus intéressant de sa spécialité qu'est l'enseignement de la natation. Qu'est-ce donc un maître-nageur s'il ne peut enseigner la natation ? »⁸⁵⁴.

Toutefois, en pratique, les maîtres-nageurs continuent dans beaucoup de piscines à assurer l'enseignement scolaire de la natation dans les années 1970-1980 même si l'Éducation nationale cherche à imposer une culture enseignante centrée sur la polyvalence qu'elle définit comme « la maîtrise par un maître unique des procédures d'enseignement et des techniques d'évaluation »⁸⁵⁵. Face à des enseignants, certes investis d'une autorité institutionnelle, mais manquant singulièrement d'expérience et surtout angoissés à l'idée d'encadrer une pratique physique, par nature, à risque, les MNS résistent aux injonctions de l'École qui semble avoir pour objectif de les éloigner de l'enseignement de la natation et de les cantonner à la surveillance des élèves.

⁸⁵³ Benech, Francis, Secrétaire général FFMNS. Article : « MNS, mes collègues... On nous abuse, on nous dévalue, on nous bafoue ! ». Revue « Nager-Sauver » n° 323, 1971, p. 58, 59.

⁸⁵⁴ Courrier de M. Steiner, Président FNMNS du Haut Rhin, au Maire de Mulhouse en date du 12 juin 1971.

⁸⁵⁵ Claus, Philippe. 2014. « Une formation des maîtres refondée pour répondre aux défis de l'école primaire ». *Administration Éducation*, vol. 4, n°144, p. 95.



© Magasine Natation FFN (1983)

Enseignement de la natation scolaire à la fin des années 1970

2.2.2 Illusions perdues ou reconnaissance de l'École ?

Il ne fait aucun doute que les maîtres-nageurs ont longtemps enseigné dans les établissements d'enseignement primaire en lieu et place des instituteurs :

« Dans les villes possédant une ou plusieurs piscines d'hiver, des cours collectifs sont généralement organisés par les municipalités, cours répartis sur l'ensemble de l'année et professés par les maîtres-nageurs des établissements fréquentés. Ces cours reçoivent plus ou moins l'approbation du corps enseignant »⁸⁵⁶.

Cette organisation informelle commence à être contestée à la fin des années 1960 lorsqu'Olivier Guichard, Ministre de l'Éducation nationale, instaure le « tiers temps pédagogique » consacrant les après-midis au sport et aux disciplines dites d'éveil dans les écoles élémentaires⁸⁵⁷ et que se développent les séjours scolaires⁸⁵⁸ connexes à la multiplication de bassins d'apprentissage standardisés. Le renforcement de l'EPS et des pratiques de pleine nature dans le premier degré pose de manière générale le problème « de l'institutionnalisation des qualifications relatives à l'encadrement des pratiques sportives »⁸⁵⁹ et en particulier les « degrés divers de la qualification des maîtres du premier degré en matière d'enseignement de la natation »⁸⁶⁰. Les réponses à ces

⁸⁵⁶ Husson, André. 1953. « La natation à l'école ». Revue « Nager-sauver » n°155, p. 117.

⁸⁵⁷ Six heures d'éducation physique (dont la natation) réservées par semaine, groupées en deux après-midi.

⁸⁵⁸ Classes de neige à partir de 1961, de mer en 1968 et verte en 1971.

⁸⁵⁹ Garnier, Pascale. 2002. « Enseigner l'éducation physique à l'école élémentaire Maîtres et spécialistes des activités physiques : une collaboration en question (1880-2000) », *Staps*, vol. 2, n°58, p. 13, 14.

⁸⁶⁰ Circulaire n° 71.441 et 71.286 du 23 Décembre 1971.

questions semblent avoir été trouvées puisque « pour ce qui est du personnel enseignant, on semble avoir oublié l'existence des maîtres-nageurs diplômés (...) alors que le Ministre recrute 300 instituteurs volontaires pour former d'abord d'autres instituteurs qui, ensuite, enseigneront la natation aux enfants »⁸⁶¹. Si jusque-là, les MNS municipaux ont enseigné la natation sans que l'École ne les récuse, une série de prescrits, au nom de « l'unicité du maître »⁸⁶², introduit une nouvelle conception d'ensemble de l'éducation scolaire et imagine le concept « d'intervenants extérieurs » qui met hors-jeu le rôle dominant des MNS. La FNMNS réplique en affirmant que l'enseignement de la natation est une affaire de spécialistes :

« L'instituteur doit toujours rester le seul responsable des enfants qui lui sont confiés. Il n'en demeure pas moins que, dans le domaine de la natation notamment, il est indispensable d'avoir recours aux spécialistes et je pense en particulier aux MNS, qui restent les enseignants les mieux désignés pour cette spécialité »⁸⁶³.

La fédération trouve le soutien d'un Inspecteur Jeunesse et Sport qui défend le principe selon lequel « les MNS doivent être les seuls responsables pédagogiques de ces cours »⁸⁶⁴. Jean-Claude Letessier présente le 4 juin 1971 « un plan d'organisation d'enseignement de la natation en France ». Il s'appuie sur l'arrêté du 3 novembre 1958 qui définit l'emploi de MNS - « agent chargé d'assurer la surveillance des piscines et des baignades et de donner des leçons de natation » - pour affirmer que seuls les maîtres-nageurs ont le droit d'enseigner la natation dans un champ couvrant trois secteurs : « les écoles primaires, les écoles municipales et les associations sportives »⁸⁶⁵. Pourtant, en caractérisant en 1973 les moniteurs municipaux de « remède temporaire sur la scène de l'enseignement de l'EPS, qu'il s'agit donc de remplacer par l'avènement d'un maître unique, éducateur polyvalent », G. Belbenoit, Inspecteur Général de l'Éducation nationale, confirme la position ferme de l'institution scolaire vis-à-vis des MNS municipaux. En visant à remplacer le « palliatif »⁸⁶⁶ qu'ils représentent, l'École, par l'entremise du Haut-Commissariat à la Jeunesse et aux Sports, a inauguré en effet à compter de 1959 une politique d'aide aux maîtres par la création de conseillers pédagogiques départementaux (CPD) et de circonscription (CPC), issus le plus souvent du corps des professeurs d'EPS. L'enjeu revient à répondre « à l'abstention quasi-générale des instituteurs en matière d'EPS »⁸⁶⁷ en

⁸⁶¹ Le Quinterec, Tanguy. 1969. « Les maîtres-nageurs ne veulent pas être oubliés ». Journal « Paris Jour » du 28 août 1969, in Revue « Nager-Sauver » n°320, p. 235.

⁸⁶² Garnier, Pascale. 2002. « Enseigner ..., *op. cit.*, p. 14.

⁸⁶³ La FNMNS demande à ce que soient respectés les recommandations de Joseph Comiti dans une lettre datée du 15 septembre 1969. FNMNS. Congrès national de Thonon les Bains, novembre 1970.

⁸⁶⁴ FNMNS. Congrès national de Vittel, 1975.

⁸⁶⁵ FNMNS. « Organigramme général du plan d'organisation d'enseignement de la natation en France ». 1971.

⁸⁶⁶ Garnier, Pascale. 2002. « Enseigner ..., *op. cit.*, p. 14

⁸⁶⁷ *Ibid*, p. 14.

faisant en sorte que cette discipline d'éducation globale soit maîtrisée par des enseignants polyvalents. L'opposition entre le groupe et l'institution scolaire monte donc d'un cran lorsque les circulaires de 1965⁸⁶⁸ activent des normes d'organisation de l'enseignement de la natation qui les cantonnent au rôle de « collaborateur », première étape d'une hostilité marquée entre les professionnels de la natation et l'École qui les « oublie » lors de l'instauration du « tiers temps pédagogique » en 1969. A l'aune « d'un véritable effort des pouvoirs publics pour équiper la France en piscines, la FNMNS s'oppose à la volonté du Ministère de l'Éducation nationale d'associer les instituteurs à l'enseignement de la natation par la circulaire du 23 décembre 1971. La FNMNS considère que l'instituteur peut être un adjoint efficace et est hostile à confier l'enseignement de la natation aux seuls instituteurs »⁸⁶⁹. Pour neutraliser les esprits échauffés, Joseph Cometti, Secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports, calme le jeu par une série de compensations. Un courrier est d'abord adressé à la FFMNS afin de féliciter et remercier le groupe pour le « dévouement dont font preuve très généralement les MNS »⁸⁷⁰. Cette lettre d'apaisement cache un autre enjeu, celui de faire appel à ces professionnels pour mettre en service les « bassins d'apprentissage mobiles » (BAM) et permettre « à tous les enfants de France d'apprendre à nager ». Puis, la FNMNS est enfin intégrée officiellement le 18 janvier 1971 dans le « Comité consultatif de l'enseignement de la natation »⁸⁷¹. Malgré ces contreparties, le groupe ne décolère pas et projette en 1974 une « grève de l'enseignement de la natation scolaire pour régler les différences d'interprétation lors de la constitution des équipes pédagogiques et la variation du rôle des instituteurs selon les endroits »⁸⁷². Il dénonce également « le mauvais principe de confier l'enseignement aux parents d'élèves »⁸⁷³. Aux moments d'accalmie comme ceux où les CPD EPS collaborent avec le groupe lors de stages destinés entre autres à travailler sur « la place de choix des MNS dans le collectif d'enseignant »⁸⁷⁴, sur la rédaction d'un texte positionnant les MNS en qualité « d'intervenant extérieur privilégié »⁸⁷⁵ ou encore à étudier un contenu applicable en secteur scolaire⁸⁷⁶, succèdent des phases de vives tensions comme celle qui conduit l'Inspecteur d'Académie de Loire-Atlantique à adresser une circulaire le 9 avril 1979 aux directeurs d'école stipulant que « les MNS ne doivent pas

⁸⁶⁸ A travers deux textes successifs, les circulaires n° 65.154 du 15 octobre 1965 et du 18 octobre 1965, l'Éducation Nationale envoie vraisemblablement un signal fort d'une (re)prise en main de l'enseignement de la natation à l'école.

⁸⁶⁹ FNMNS, bulletin de presse et d'information n°4, 1972.

⁸⁷⁰ Courrier de Joseph Comiti au Président de la FFMNS en date du 19 septembre 1969.

⁸⁷¹ Journal Officiel du 22 août 1971.

⁸⁷² FNMNS. Congrès national de Saint Etienne, 1974.

⁸⁷³ FNMNS. Congrès national de Rouen, 1976.

⁸⁷⁴ Note d'information de Lucien Gastadello à l'attention des instructeurs fédéraux FNMNS 1^{er}/2^{ème} cycle, 1977.

⁸⁷⁵ FNMNS. Circulaire n°20 aux sections en date du 15 janvier 1976.

⁸⁷⁶ Stage CD EPS - FNMNS de Macon. Résolutions Congrès national de Rouen, 1976.

participer à l'enseignement de la natation ». Ces conflits soulevés par la « procédure d'agrément des MNS »⁸⁷⁷ posent la question de leur statut d'enseignant et fait naître un bras de fer avec les municipalités employeuses de ces salariés⁸⁷⁸.

« Une réorganisation de l'apprentissage de la natation à l'école primaire a amené au nom de la polyvalence de l'instituteur, à réaffirmer la primauté de ce dernier jusque dans la piscine. L'instituteur a été déclaré personnage central de l'équipe pédagogique dans laquelle le MNS se voit réduit à la situation précaire "d'intervenant éventuel". La demande d'agrément avalise cette soumission puisqu'elle place le MNS « sous l'autorité de l'inspection départemental de l'Éducation, du conseiller pédagogique de circonscription ou du directeur d'école qui programmera son travail. Comme on ne risque guère de voir ces personnalités diriger l'enseignement sur le bord du bassin, c'est bel et bien à l'instituteur que le maître-nageur abandonne son autorité : loin de le remplacer, insistent les textes, il lui apportera une aide technique »⁸⁷⁹.

Face à ce recul de « l'autonomie institutionnelle », pris dans le sens d'une perte d'expertise et d'exclusivité, les MNS font l'union sacrée face aux injonctions de l'Éducation nationale. La FNMNS et la FFMNS, regroupées pour la première fois, organisent ensemble une levée de boucliers sous la pression de ce qu'elles pensent être une quadruple menace pour le groupe. La première concerne l'autorité des Maires qui voient leurs salariés débauchés par l'école lors des créneaux scolaires. En deuxième lieu, la communauté des MNS reproche à l'État, via les agréments, « de se décharger de l'EPS à l'école primaire et de laisser aux communes les coûts financiers qu'il engendre en s'arrogeant le droit d'exercer sur le personnel communal l'autorité qui relève des Maires »⁸⁸⁰. Troisièmement, le groupe est persuadé que les agréments condamnent les MNS à être remplacés à terme par les instituteurs. Enfin, la communauté est persuadée que les élèves vont perdre le bénéfice de la qualité d'un enseignement reposant sur près de trente ans d'expérience. Dans son « livre noir de la profession » (1980), la FNMNS dénonce, entre autres, le problème de la natation scolaire et son corolaire, notamment les contradictions juridiques de l'agrément et les désaccords entre le syndicat national des instituteurs et leur base qui majoritairement ne souhaite pas assurer l'enseignement de la natation. Le syndicat majoritaire des MNS revendique « la reconnaissance du rôle d'enseignant et l'égalité du MNS et des autres enseignants ». Mais le groupe se divise quant à la position à tenir sur la condition d'agrément imposée par l'institution scolaire. Quand la FNMNS estime qu'il faut l'accepter au motif qu'elle constitue la clause pour faire reconnaître le statut d'enseignant aux MNS et de les faire bénéficier de la couverture en « responsabilité civile

⁸⁷⁷ Décret n°77-1177 du 20 octobre 1977 relatif à la surveillance et à l'enseignement des activités de natation.

⁸⁷⁸ FNMNS. « Les problèmes soulevés par la procédure d'agrément des MNS ». Décembre 1979.

⁸⁷⁹ Lahmy, Éric. 1979. « Des agréments désagréables ... ». Quotidien « L'Équipe ».

⁸⁸⁰ *Ibid.*

professionnelle » (RCP)⁸⁸¹, la FFMNS et la Fédération des directeurs de piscine s'y opposent en rapportant l'ambiguïté juridique de la situation où l'État, qui a la charge de l'éducation, utilise des équipements et des personnels des collectivités. L'obligation faite aux MNS d'être désormais dotés du statut « d'intervenant extérieur agréé » pour participer à l'enseignement scolaire pousse la FNMNS à passer à la contre-offensive au début des années 1980. Pour cela, elle constate « l'échec de la natation scolaire [et le manque de formation des instituteurs qui] ne sont pas armés pour enseigner la natation sans parler de la sécurité »⁸⁸². Malgré les combats du groupe pour faire reconnaître par l'école la mission d'enseignement des MNS⁸⁸³, la circulaire de 1987 achève d'installer l'instituteur au cœur du dispositif (« il intervient constamment et activement »⁸⁸⁴), soumet les MNS à la condition stricte de « l'agrément » et introduit un nouvel acteur, « l'intervenant bénévole » possiblement agréé sans qualification spécifique. Ces dernières mesures, régressives aux yeux du groupe, conduisent les syndicats à s'indigner de « la dévalorisation de notre métier [qui] continue de s'afficher inexorablement. Confier l'enseignement de la natation aux personnels non qualifiés que sont les instituteurs compromet gravement, et la sécurité, et l'efficacité de l'enseignement. Nous n'acceptons pas que le manque de personnel créé par la modification des normes soit compensé par les instituteurs »⁸⁸⁵. Sur les bords de bassin, cette situation pose la question de la collaboration entre les instituteurs et les MNS, la proclamation de la polyvalence de l'un condamnant l'autre à jouer un rôle subalterne. Et si le recours à la notion d'agrément vaut pour l'institution scolaire reconnaissance des MNS en qualité d'enseignant, elle représente aux yeux de ce groupe un net recul de la fonction éducative du métier. La communauté estime d'ailleurs que seule la peur de l'accident conforte leur présence dans le monde scolaire⁸⁸⁶ dont le projet pédagogique en matière de natation est « indissociable d'une intervention municipale »⁸⁸⁷ puisque les villes sont les propriétaires quasi-exclusifs du parc des piscines françaises en plus d'être employeuses des spécialistes du secours aquatique.

⁸⁸¹ Loi du 5 avril 1937 pour les intervenants extérieurs agréés.

⁸⁸² Pour Jean-Claude Letessier, la circulaire du 23 décembre 1971 « n'a pas pour objectif d'apprendre à nager mais d'utiliser l'eau comme moyen d'éducation globale », *in* Revue de la FNMNS « Le MNS » n°38, 1981.

⁸⁸³ FNMNS. Résolutions du Congrès national de Strasbourg, 1983 et de Perpignan, 1985.

⁸⁸⁴ Circulaire n°87-124 du 27 avril 1987, modifiée par la circulaire n° 88-027 du 27 janvier 1988.

⁸⁸⁵ « Tous en grève le 15 octobre », Bulletin du SNPMNS, 25 septembre 1987.

⁸⁸⁶ A ce titre, la circulaire n°66.91 du 20 mai 1966 impose que « le MNS durant son service de surveillance ne peut assumer une autre fonction ».

⁸⁸⁷ Garnier, Pascale. 2002. « Enseigner ..., *op. cit.*, p. 14.

2.2.3 La notion « d'agrément », l'épicentre du conflit

Le SNPMNS considère que la profession a perdu le monopole de l'enseignement de la natation à compter de 1971 en raison de la remise en cause des compétences didactiques et pédagogiques des MNS par certains services de l'État, de la responsabilité donnée aux instituteurs pour encadrer la natation, de la « concurrence déloyale des sous-examens (BNSSA et diplômes fédéraux) » et de la prise en main de l'encadrement technique et pédagogique de la natation par des professeurs d'EPS. Cet ensemble de réformes qui redéfinit les attributions de chacun des acteurs sur le segment relatif à la natation scolaire conduit le groupe à s'interroger sur la conduite à tenir vis-à-vis de l'institution scolaire, entre coopérations habiles et rivalités sans concession. Le choix est d'autant plus complexe que le groupe lui-même oppose des points de vue différents : la FNMNS présume que « l'agrément » est le moyen administratif pour l'Éducation nationale d'accorder le statut d'enseignant à des intervenants extérieurs à l'institution alors que le SNPMNS et la FMNS considèrent que ce processus n'a pour objet que d'éliminer « sournoisement » les MNS⁸⁸⁸. Avec la publication de la circulaire du 27 avril 1987, « les pouvoirs sont redistribués » selon la FNMNS : « l'Inspecteur départemental de l'Éducation nationale a tout pouvoir, les instituteurs et les adultes agréés deviennent les véritables enseignants, les MNS sont réduits à un rôle de surveillant ou tout au plus d'aide et le Maire est chargé de payer, il n'a pratiquement aucun pouvoir. Par contre il est désigné pour subir toutes les rigueurs de la justice en cas d'accident dans sa piscine »⁸⁸⁹. Cette collaboration forcée, régulée « par le haut », entre les conseillers pédagogiques et inspecteurs du côté des enseignants, directeurs de piscine et élus locaux du côté des maîtres-nageurs, soulève des questions quant au statut des MNS agréés par l'Inspection académique mais dépendants des collectivités territoriales et à leur rôle auprès des instituteurs en tant qu'intervenants extérieurs. Cette redéfinition de la situation de travail, si elle masque des concessions mutuelles sur les bords de bassin, souligne l'embarras des deux groupes, particulièrement chez les MNS qui n'ont pas l'intention de perdre complètement le terrain de l'enseignement de la natation. Mais au-delà de ces oppositions fonctionnelles qui poussent d'un côté les instituteurs à vouloir redéfinir les responsabilités de la sécurité et de l'enseignement de la natation scolaire, et de l'autre, les maîtres-nageurs à réclamer plus de considération, l'antagonisme devient institutionnel et porté à son paroxysme lorsque les cadres de l'Éducation nationale, pris dans les confusions de la réforme de la filière sportive de la fonction publique territoriale au milieu des années 1990,

⁸⁸⁸ SNPMNS. Bulletin, 1989.

⁸⁸⁹ FNMNS. Dossier : « Refonte complète de l'enseignement de la natation : école primaire ». 1987.

appliquent la procédure d'agrément sans tenir compte de la dimension temporelle nécessaire à l'exécution d'un tel changement. En s'appuyant sur le grade et le cadre d'emploi des MNS territoriaux plutôt que leur fonction, leur ancienneté ou leur diplôme, les conseillers pédagogiques départementaux (CPD) agréent exclusivement les ETAPS pendant que les autres maîtres-nageurs⁸⁹⁰ ne sont plus autorisés à enseigner en milieu scolaire, fonction qu'ils exerçaient jusqu'alors et continuent de pratiquer dans un autre cadre (leçons individuelles ou collectives privées, école de natation en club, etc.). Outre le problème de la réduction des effectifs de MNS pouvant assister les enseignants et aider à l'organisation des cycles d'apprentissage⁸⁹¹, c'est « l'offense de l'Éducation nationale faite aux MNS en repoussant ceux de catégorie C dans les missions subalternes »⁸⁹² qui marque les esprits d'une profession qui se sent rabaissée, d'autant que dans le même temps, l'institution scolaire agréée des parents bénévoles non diplômés. Offensés, les syndicats de MNS s'en prennent « au mammouth qui est tombé sur la tête, est devenu fou »⁸⁹³ et démarrent un combat pour dénoncer « l'incohérence et l'irresponsabilité de cette procédure »⁸⁹⁴. La rupture est définitivement consommée lorsque la circulaire de 2004⁸⁹⁵ prévoit que les enseignants peuvent être assistés aussi bien par des bénévoles que par des professionnels « soumis à agrément préalable », porteurs ou pas du titre de MNS, le statut d'agent public (OTAPS et/ou ETAPS) étant suffisant pour encadrer la natation⁸⁹⁶. Un Inspecteur de l'Éducation Nationale justifie en 2005 cette nouvelle mesure par le fait qu'il « convient d'élargir le champ des professionnels intervenant dans les activités de la natation scolaire et le conflit de compétences MNS/professeurs des écoles (PE) sera de moins en moins fréquent au bénéfice des élèves ». Cette idée n'est évidemment pas partagée par les MNS qui entrevoient dans la démultiplication des intervenants un moyen détourné pour réduire leur influence. En réaction à ce nouveau camouflet, le groupe s'appuie sur la rhétorique qui consiste à contester l'efficacité de l'école : « face à un enseignement scolaire trop aléatoire, la

⁸⁹⁰ Il s'agit des, 1° des MNS municipaux diplômés d'État (ancien DE MNS) qui n'ont pas encore suivi ou obtenu le BEESAN qui leur permettrait d'intégrer directement le grade d'ETAPS et sont donc classés en attendant au grade d'OTAPS ; 2° les BEESAN nouvelle génération échoués du concours ETAPS ou n'ayant pas encore pu le passer, qui sont recalés par les services certificateurs des inspections académiques de France.

⁸⁹¹ Question de Jean-Pierre Soisson à Madame la Ministre de la Jeunesse et des Sports sur la situation de l'enseignement en milieu scolaire. J.O. du 29 septembre 1997.

⁸⁹² SNPMNS. « Profession MNS » Bulletin n°41, mars 2004.

⁸⁹³ Revue de la FNMNS « Des eaux et débats » n°3, 2005.

⁸⁹⁴ SNPMNS. « Profession MNS » Bulletin n°46, février 2006.

⁸⁹⁵ Circulaire n° 2004-139 du 13 juillet 2004.

⁸⁹⁶ D'après la circulaire de 2004, l'encadrement de la natation est assuré par l'enseignant de la classe avec des bénévoles et/ou des professionnels soumis à agrément préalable. Les éducateurs sportifs porteurs du titre de MNS, comme les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS) et les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (OTAPS) pas forcément MNS, sont concernés. Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) peuvent également être associé à l'organisation des séances de natation.

FNMNS estime qu'il faut arrêter le saupoudrage de l'apprentissage en privilégiant des enseignements longs, continus, et prône la participation systématique des MNS afin de renforcer la qualité des prestations »⁸⁹⁷. De son côté, le SNPMNS demande à Luc Chatel, Ministre de l'Éducation nationale, « l'annulation de cette nouvelle mesure et n'accepte pas l'intervention de professionnels non titulaires du titre de MNS alors que les MNS pour des raisons d'incompatibilité statutaire se voient refuser l'agrément »⁸⁹⁸. Le groupe appelle les éducateurs sportifs à se réapproprier la natation scolaire en remplaçant l'agrément annuel par « un agrément de carrière qui leur revient de plein droit »⁸⁹⁹. L'institutionnalisation du « savoir nager en tant que priorité nationale inscrite dans les programmes EPS » en 2011⁹⁰⁰ est l'occasion pour les MNS du SNP de contester auprès des autorités le blanc-seing donné par l'école « aux intervenants extérieurs non MNS d'assurer des tâches d'enseignement en contradiction avec l'article D 322-15 du Code du Sport qui exige la possession d'un diplôme aux conditions de l'article L 212-1 pour enseigner »⁹⁰¹. Le groupe compare « les MNS d'avant sans agrément par rapport à la situation d'aujourd'hui où les conseillers pédagogiques de circonscription organisent la pétaudière de l'enseignement de la natation avec des élèves qui n'apprennent rien puisque leurs parents viennent voir les MNS avant les vacances pour prendre des leçons de natation »⁹⁰². Le décret de 2012, en obligeant les ETAPS nouvellement recrutés à être titulaires du titre de MNS pour encadrer les activités de natation, fait revenir l'Éducation nationale sur sa position initiale⁹⁰³. Ce petit revirement ne suffit pas à satisfaire le groupe qui obtient du candidat à la présidence, François Hollande, à qui la procédure d'agrément semble « superfétatoire, voire inutile, [la promesse électorale de] « prévoir sa suppression dans les meilleurs délais possibles »⁹⁰⁴. Malgré l'inquiétude du groupe suite à la naissance en 2015 d'une « attestation scolaire du savoir nager » (ASSN) et après plusieurs négociations entre l'intersyndicale des MNS et le Ministère de l'Éducation nationale, la circulaire de 2017 correspond momentanément au dernier acte des louvoiements entre l'institution scolaire et les maîtres-nageurs, jeu de gagne-terrain qui cette fois-ci permet au groupe d'en reprendre⁹⁰⁵. En effet, la procédure annuelle d'agrément est remplacée par une simple formalité : les MNS

⁸⁹⁷ Conférence « Journée des collectivités », Lyon, 2014.

⁸⁹⁸ En une : « Doit-on laisser des bénévoles non qualifiés enseigner la natation scolaire ...? Non, à chacun son métier ». SNPMNS. Bulletin n°68, décembre 2011-janvier 2012.

⁸⁹⁹ Motions du Congrès national SNPMNS, avril 2005.

⁹⁰⁰ Circulaire n° 2011-090 du 7 juillet 2011. Enseignement 1^{aire} et 2^{aire}. Natation.

⁹⁰¹ SNPMNS. Bulletin n°68, décembre 2011-janvier 2012.

⁹⁰² SNPMNS. Bulletin n°77, décembre 2014.

⁹⁰³ Décret n° 2012-1146 du 11 octobre 2012.

⁹⁰⁴ Réponse en date du 26 mars 2012 du candidat à la Présidence de la République française, François Hollande à Philippe Micaëlli, Secrétaire général du SNPMNS.

⁹⁰⁵ Circulaire n° 2017-127 du 22 août 2017.

titulaires d'une carte professionnelle à jour ou les fonctionnaires agissant dans l'exercice de leurs missions sont « réputés agréés » dans la mesure où ils répondent en amont à deux conditions majeures aux yeux de l'école, l'honorabilité et les compétences pédagogiques. Cependant, le groupe n'en a pas fini avec son combat. Dans un contexte où selon l'Éducation nationale, 40% des élèves entrants en sixième ne savent pas nager, la FNMNS explique que ce constat trouve son origine dans le « refus systématique de l'Éducation nationale d'admettre qu'il existe des professionnels bien plus qualifiés que les professeurs des écoles pour enseigner la natation »⁹⁰⁶. Ce syndicat profite d'ailleurs de l'avènement du plan « aisance aquatique » en 2019 pour tacler l'institution scolaire et « ses textes *a contrario* des orientations, l'insuffisante formation de ses enseignants et le non apport des intervenants bénévoles »⁹⁰⁷.

La trajectoire du concept de « l'agrément », procédure administrative qui met à distance les MNS de la natation scolaire tout en les ayant à disposition pour veiller à la sécurité des élèves, permet de « mieux appréhender l'unité des groupes professionnels, et comprendre ce qui détermine leurs capacités de négociation avec l'État »⁹⁰⁸. Les luttes agonistiques que les représentants de la profession ont menées pour, sinon changer « l'ordre scolaire », au moins l'assouplir, ont permis une évolution notable, celle d'une facilitation administrative sans pour autant que la « place » du MNS dans l'organisation pédagogique n'en soit modifiée, comme le rappelle cet Inspecteur honoraire de l'Éducation nationale :

« Alors ça, ça a pris du temps. Mais ça a commencé avec les têtes, c'est à dire avec les responsables des fédérations et moi (...) En fait, ils avaient l'impression de n'être que tolérés. C'est là où on s'aperçoit que c'est pas le professionnalisme qui est mis en cause, c'est clair. Ce sont des problèmes de territoire. Enfin, c'était pas leur territoire. Fallait qu'ils montrent patte blanche pour intervenir, même si c'étaient des professionnels de l'activité. En fait, c'est ça. Et, comment vous dire, moi, j'ai toujours eu ce sentiment que ce n'était lié qu'à cela parce que la compétence et l'envie de bien faire ont toujours été présentes chez tout le monde. Et en fait, il fallait régler les choses »⁹⁰⁹.

Si la capacité des syndicats de MNS à interpellier l'État dans l'espoir d'apaiser certaines tensions et réguler une légitimité professionnelle contrariée est avérée, elle ne l'autorise cependant pas à rivaliser avec l'institution scolaire, prête à concéder sur certains points sans déroger à la doctrine initiale. La problématique de « l'agrément » montre un autre point plus

⁹⁰⁶ Revue FNMNS. « Des eaux et débats » n° 33, 2019.

⁹⁰⁷ *Ibid.*

⁹⁰⁸ Hénaut, Léonie, et Frédéric Poulard. 2018. « Réformes publiques et autonomie des groupes professionnels : le jeu des segments ». *Revue française de sociologie*, vol. 59, n°2, p. 262.

⁹⁰⁹ Entretien réalisé le 14 mai 2019. Albert, 76 ans. Retraité. Ancien inspecteur principal au Secrétariat d'État de la Jeunesse et des Sports, puis au Ministère de l'Éducation nationale.

positif dans les interdépendances asymétriques d'un groupe vis-à-vis d'une institution : les luttes intra-professionnelles, très fortes entre la FNMNS et le SNPMNS ou la FMNS, sont capables de s'apaiser pour réunir dans un même combat le groupe (presque) reconsolidé.

2.2.4 La concurrence entre les MNS et les professeurs d'EPS

Les professeurs et les maîtres d'éducation physique bénéficient dès les années 1950, en plus d'enseigner la natation dans le cadre de leur fonction, de la possibilité réglementaire de pouvoir exercer en tant que maîtres-nageurs. Or, « si toute latitude a été laissée aux professeurs d'éducation physique de devenir professeurs de natation, les maîtres-nageurs-sauveteurs des dernières promotions, qui n'ont aucun diplôme de professeur d'éducation physique, n'ont absolument pas le droit de faire exécuter des mouvements de gymnastique sur une plage (circulaire 2870 EP/3P en date du 20 avril 1948) »⁹¹⁰. Cette asymétrie des prérogatives d'exercice professionnel entre les deux groupes professionnels n'empêche pas la FFMNS de défendre la cause de la natation dont les représentants sont très minoritaires à l'intérieur de la communauté « EPS ». En manque de piscines pour se développer et en partant du principe que l'enseignement de la natation n'occupe pas la place à laquelle il peut prétendre dans les établissements du second degré, la fédération milite pour une révision des concours de recrutement des professeurs et moniteurs d'éducation physique qui, selon André Husson (1955)⁹¹¹, « offrent beaucoup moins de réussite aux nageurs qu'aux autres sportifs »⁹¹². Le militant argumente son propos au motif que l'apprentissage de la natation est plus long que celui d'autres sports, que la carence d'équipement spécifique réduit les possibilités de se former à ce sport et que l'absence d'une « option natation » aux différents concours de recrutement nuit à l'émergence de professeur d'éducation physique spécialiste de natation. « Cette anomalie est préjudiciable au développement de la natation » insiste-t-il. Le raisonnement de ce syndicaliste conçoit en effet que le développement de la profession de MNS passe par celui des professeurs d'EPS spécialistes de natation. D'une part, dans un contexte de carence d'équipements, l'exercice « d'un corps d'éducateurs compétents », sous-entendu des professeurs d'éducation physique formés à la natation, capables de faire le relai avec les clubs fédéraux, permettrait d'alimenter en élèves les associations dans lesquelles professent les

⁹¹⁰ Donjoux, F. 1955. « Natation et éducation physique ». Revue « Nager-Sauver » n°176, p. 36.

⁹¹¹ MNS, membre de la FFMNS et professeur d'éducation physique dans un lycée technique de la ville de Reims.

⁹¹² Husson, André. 1955. « La natation à l'École ». Revue « Nager-Sauver » n°155, p. 118.

maîtres-nageurs en complément ou dans le cadre de leurs activités salariées municipales. D'autre part, le groupe, à l'aide d'une démonstration par l'absurde, inverse les rôles des deux protagonistes. La natation, sport de base, ne peut être abordée sans une éducation physique préalable. Dans ces conditions, « le professeur d'éducation physique (...) sera l'auxiliaire précieux du professeur de natation, tous deux placés sous la responsabilité médicale d'un médecin sportif »⁹¹³. On entrevoit ici toutes « les logiques pratiques et symboliques du groupe sur la base desquelles est construite la hiérarchie des honneurs et des déshonneurs en partant du point de vue indigène, c'est-à-dire de l'échelle des grandeurs échafaudée dans "l'entre soi" professionnel - un "entre soi" (Goffman, 1973) souvent méconnu »⁹¹⁴.



© Patrick Pelayo

La natation dans les cours d'EPS à la fin des années 1950

Si les professeurs d'EPS sont dans un premier temps considérés utiles à la diffusion de la natation et par répercussion au groupe des MNS, le passage d'une « natation de la débrouillardise » entre 1945 et 1960 du fait d'un manque d'infrastructures vers une « une natation à l'ombre du sport »⁹¹⁵ s'intéressant au « savoir nager » pour des raisons préventives évidentes mais également sportives, menace alors l'expertise exclusive des MNS. En profitant d'une formation spécifique à la natation, désormais intégrée à leur recrutement et à leur curriculum de formation professionnelle, les professeurs d'EPS enseignent les nages sportives dans le cadre de leur mission pour laquelle, en tant que fonctionnaires d'État, ils ne sont pas assujettis à l'obligation de qualification. Pour ceux qui sont titulaires du titre de MNS, ils

⁹¹³ Beurnier, R. 1958. « Éducation physique et natation ». Revue « Nager-Sauver » n°209, p. 127.

⁹¹⁴ Proteau, Laurence, et Geneviève Pruvost. 2008. « Se distinguer dans les métiers d'ordre ». *Sociétés contemporaines*, vol. 4, n°72, p. 9.

⁹¹⁵ Auvray, Emmanuel. 2010. « Une histoire des pratiques pédagogiques liées à l'enseignement de la natation scolaire entre 1945-1995 (2nd degré) ». *Carrefours de l'éducation*, vol. 2, n°30, p. 156, 157.

profitent évidemment des besoins de main d'œuvre dans le secteur du travail saisonnier et dans les clubs sportifs, fréquentant ainsi de près les MNS, ce qui n'est pas sans générer quelques tensions :

« Nous côtoyons, nous MNS, tous les jours, des gens qui sont aussi MNS parce que premièrement ils sont maîtres d'éducation physique, alors on les a sacrés MNS tout simplement, à part quelques-uns qui ont vraiment une valeur "natation", ces gens qui avec leurs têtes bourrées de bacs, de leçons apprises dans les livres, prennent un malin plaisir à nous considérer comme des minus, comme des balayeurs, des cantonniers, des garçons de cabines. Apprenez, Messieurs, que pour diriger, organiser, entraîner, apprendre à nager, il faut d'abord avoir l'amour du métier, avoir la natation dans le sang, aimer sauver, aimer les pauvres comme les riches – surtout les pauvres – auxquels il nous arrive bien des fois d'apprendre l'ABC des nages gracieusement. Mais pour cela, il faut être des hommes de l'eau, des nageurs, des sauveteurs, des plongeurs, des joueurs de water-polo, avoir vécu pour l'eau, et dans l'eau, une bonne partie de sa vie. Ceux-là comprennent les nageurs, ont la compréhension des gestes mal faits par le débutant, ont le goût du beau, du geste parfait, de la glissée bien faite. Des générations de maîtres-nageurs avant moi vous ont appris à nager (...) Ce n'était pas des intellectuels, mais c'étaient des bons maîtres-nageurs. Donc, si vous le voulez bien, Messieurs, notre place au soleil, nous l'avons gagnée, non dans les livres, mais à la force du poignet. Nous sommes sortis de l'eau sans bac, mais issus du baquet. Alors ne nous regardez pas de haut. Ce que vous avez acquis, vous le devez à la communauté, ne vous croyez pas des êtres supérieurs et sachez-le bien, nous sommes peut-être, à votre avis, des secondes classes mais au bord des bassins, nous sommes des généraux »⁹¹⁶.

Ce pamphlet d'un militant de la FFMNS illustre combien les relations entre MNS et professeurs d'EPS se tendent au fur et à mesure que ces derniers investissent les piscines, non pas tant en raison de territoires à disputer⁹¹⁷ mais vraisemblablement à cause, comme le dirait Pierre Bourdieu (1966), des « propriétés de position »⁹¹⁸ qui font que les groupes professionnels doivent une partie de leurs propriétés intrinsèques à la position qu'ils occupent dans une structure sociale. La participation croissante des corps de l'Éducation nationale (enseignants et conseillers) à la diffusion de la natation se traduit par une stratification de l'espace social du « nager-sauver », moins par des différences économiques que par des indices de prestige, déclassant de cette manière les MNS qui cherchent alors à compenser leur déficit de capitaux scolaires et culturels par un curriculum sportif qui serait à leurs yeux les qualités premières à posséder pour faire un « bon maître-nageur ». Cette hiérarchisation sociale dans le champ de l'enseignement de la natation scolaire qui rétrograde les MNS derrière les corps enseignants, pour la plupart non spécialisés, engage la FFMNS à contre-attaquer. Pour freiner l'essor du

⁹¹⁶ Lioret, Émile. 1962. « Natation chérie », Revue « Nager-Sauver » n°260, p. 166, 167.

⁹¹⁷ L'enseignement de la natation dans le second degré est conduit sous l'autorité exclusive des professeurs d'EPS dans le cadre des cours d'EPS.

⁹¹⁸ Bourdieu, Pierre. 1966. « Condition de classe et position de classe », *Archives européennes de sociologie*, vol. 7, n°2, p. 201.

travail saisonnier, une lettre-circulaire du 19 juin 1964 rappelle aux enseignants publics les obligations de la loi du 24 mai 1951 harmonisées aux règles du cumul posées par le décret de 1936⁹¹⁹. Le groupe exploite le drame des noyades en milieu scolaire pour rappeler « que les instituteurs ou les accompagnateurs de lycée ne sont pas qualifiés pour se tenir au bord de l'eau et remplacer les maîtres-nageurs »⁹²⁰. Une série de réserves sont déposées auprès du Colonel Crespin par la FFMNS qui refuse que « des diplômés d'État servent de sauveteurs spécialistes lors des leçons de natation scolaire »⁹²¹. Riposte ultime, la profession saisit le Ministre de la Justice au motif que le Secrétaire d'État auprès du Premier Ministre chargé de la Jeunesse et des Sports ne fait pas respecter la loi du 24 mai 1951 en autorisant l'enseignement de la natation à des instituteurs et des professeurs⁹²². Si le rapport à l'École et à l'EPS s'annonçait favorablement, la profession ayant cru percevoir dans la circulaire du 19 janvier 1965 l'opportunité de faire des MNS des enseignants⁹²³, la suite est moins conciliante pour le groupe et sa défense, « sinon d'une identité de métier, du moins une maîtrise de leurs activités de travail, dans des contextes organisationnels et institutionnels hétéronomes souvent très contraignants, signalant l'importance des revendications d'autonomie et la nécessité de leur expression collective pour que se développent ou même survivent des identités professionnelles partagées »⁹²⁴. En engageant cette lutte contre l'École et ses enseignants (d'EPS), le groupe des MNS conjugue la volonté de faire reconnaître son expertise et de fermer le marché en s'appuyant maladroitement sur la loi du 24 mai 1951 inapplicable en milieu scolaire. Dans les années 2000, les propositions d'un parti politique de gouvernement qui entérinent le principe

⁹¹⁹ Une lettre-circulaire en date du 19 juin 1964 de Maurice Herzog, Secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports rappelle aux Recteurs d'Académie que : « - les membres de l'enseignement public ne peuvent exercer la profession de surveillant de baignade, ni celle de MNS ; - par contre, ils sont autorisés à donner en été sur les plages des leçons de natation dès lors que cette activité ne présente pas un caractère commercial ; - les membres de l'enseignement public donnant des leçons de natation sont soumis aux dispositions de l'article 2 de la loi du 24 mai 1951 et doivent donc être titulaires du diplôme d'État de MNS », in Revue « Nager-Sauver » n°273, 1964.

⁹²⁰ Décès par noyade d'une écolière de 11 ans à la piscine de Villeurbanne le 9 octobre 1970. Ce drame a décidé « plusieurs parents à retirer leurs enfants des séances de natation qui (...) leur semblent comporter trop de dangers [alors] qu'un seul maître-nageur diplômé surveillait la baignade », in Revue « Nager-Sauver » n°321, 1971.

⁹²¹ Réserves émises lors de la « Commission de programmation » (Janvier 1971) dont l'objet est la mise en place des instituteurs à l'enseignement de la natation, in Revue « Nager-Sauver » n°321, 1971 et n°322, 1971. Réserves émises lors de la « Commission sécurité natation » : les MNS refusent d'être ramenés à un rôle subalterne et se désolidarisent de cette commission, in Revue « Nager-Sauver » n°323, 1971.

⁹²² Lettre d'André Blaty, Président de la FFMNS à René Pleven, Ministre de la Justice en date du 3 décembre 1971 : « J'ai l'honneur d'attirer votre attention sur le défaut d'application de la loi du 24 mai 1951 (...) M. le Secrétaire d'État (...) dans des circulaires d'application de plus en plus fréquentes (...) autorise l'enseignement de la natation par des instituteurs ou des professeurs, sans doute qualifiés dans leurs spécialités, mais non titulaire du diplôme d'État de MNS. (...) Notre action ne peut être efficace si les pouvoirs publics eux-mêmes ne font pas respecter la loi et ne donnent pas l'exemple dans un domaine où la sécurité et l'enseignement sont essentiels », in Revue « Nager-Sauver » n°324, 1971.

⁹²³ Revue « Nager-Sauver » n°278, 1965.

⁹²⁴ Dupuy, Camille, Olivier Le Noé, et Jérôme Péliasse. 2014. « Régulations professionnelles et organisations catégorielles ». *Terrains & travaux*, vol. 2, n°25, p. 11.

qu'à terme les enseignants d'EPS relèveront non plus de l'État mais de la fonction publique territoriale fait l'effet d'une bombe. L'éventualité d'un désengagement du gouvernement concernant l'enseignement de l'EPS réjouit la FNMNS qui, « sans état d'âme, accueillera en toute solidarité syndicale ses collègues profs d'EPS (...) le jour où la décentralisation leur tombera sur la tête »⁹²⁵.

2.3 Les relations d'interdépendances dans le système du « nager-sauver »

Partager un territoire avec les institutions étatiques et des fédérations sportives, c'est pour une « profession dominée, s'exposer à se voir renvoyer en permanence sa propre image en négatif, et assumer au quotidien sa subordination inscrite dans la hiérarchie »⁹²⁶. L'Éducation nationale, en réduisant le maître-nageur à un « collaborateur à l'encadrement des séances de natation »⁹²⁷, et les fédérations (FFN et FNS), en glissant à intervalles réguliers auprès de « Jeunesse et Sports » la question du « scindement des deux fonctions des MNS »⁹²⁸, visent à affaiblir le groupe des MNS en réduisant son pouvoir d'agir alors que dans le même temps, la demande de maîtres-nageurs n'a jamais été aussi forte. Ce paradoxe du besoin (de MNS) conjoint au rejet (des MNS) conduit ce groupe à traverser une période délicate caractérisée par des conflits liés à la position dominante de certaines institutions (l'État et les fédérations délégataires) sur la juridiction du « nager-sauver ». En vue de réguler les jeux de concurrences et d'interdépendance auxquels ils sont sérieusement soumis à partir des années 1970, les MNS envisagent-ils des réorganisations de la division du travail sur le territoire du « nager-sauver » ? Songent-ils à renouveler leur « identité au travail, notion que Renaud Sainsaulieu désigne par des modèles culturels ou des logiques d'acteurs en organisation »⁹²⁹ ? Ces régulations à construire, entre cordialité et hostilité, révèlent autant les objectifs socioéconomiques que les rangs hiérarchiques que les uns veulent tenir par rapport aux autres selon des aspirations professionnelles que chaque groupe et institutions ont préalablement déterminées.

⁹²⁵ Article : « La chute des profs d'EPS ». 2007. Revue FNMNS. « Des eaux et débats » n°9, p. 4.

⁹²⁶ Arborio, Anne-Marie. 1995. « Quand le « sale boulot » fait le métier : les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital ». *Sciences Sociales et Santé*, vol. 13, n°3, p. 105.

⁹²⁷ Circulaire n° 65.154 du 15 octobre 1965. Instructions pour l'enseignement de la natation scolaire.

⁹²⁸ « Cette menace du scindement du diplôme reçoit les échos favorables de la FNS et de la FFN », in Revue « Nager-Sauver » n°277, 1965.

⁹²⁹ Dubar, Claude. 2010. *La crise des identités*, Presses Universitaires de France, p. 95.

2.3.1 L'École, « Jeunesse et Sports » et la FFN : des ennemis nécessaires ?

La mitoyenneté qu'entretiennent les MNS avec d'autres groupes sur le territoire du « nager-sauver », particulièrement avec certains services de l'État, s'accroît depuis que celui-ci les a officiellement mandatés pour prendre en charge la prévention des noyades. La FFMNS déclare en 1967 dépendre de cinq ministères : « Jeunesse et Sports » qui l'a abandonnée selon elle, le tourisme, la santé, et ceux avec qui elle déclare entretenir d'excellentes relations, l'intérieur et l'armée⁹³⁰. La FFN représente un autre acteur dont la proximité avec le groupe s'explique par le fait que nombre de maîtres-nageurs sont issus des clubs de natation qui les ont initiés à la culture fédérale autant que socialisés au métier. En effet, ces expériences en club incarnent l'espace à l'intérieur duquel, et presque de manière intrafamiliale, les futurs maîtres-nageurs établissent leurs premières connexions avec le milieu professionnel. Ces interdépendances entre les MNS et les clubs sont souvent marquées par un double mouvement. Le premier, celui de la fraternité, inscrit les maîtres-nageurs dans « la grande famille de la natation ». Le second, celui de l'hostilité, marque la capacité de certains d'entre eux à s'affranchir d'un clan qui peut se montrer trop pressant en lui rappelant les dettes inconscientes de son adoubement. Les interactions entre professionnels et fédérations entraînent alors deux types de relations, celle du don imposé (les MNS redevables au club) et celle du contournement de la dette (les négociations des MNS pour renouveler la configuration relationnelle avec le club). Dans le premier cas de figure, des liens étroits se nouent, des rapprochements se concrétisent, des accords émergent pour faire naître des actions et des projets communs qui servent les intérêts de chacun des acteurs⁹³¹. Dans le second cas, que ce soit dans le segment de la natation éducative (Éducation nationale) ou celui de la natation sportive (FFN), des jeux de concurrence se développent. Ils sont le résultat de nouvelles rhétoriques visant à imposer une natation plus ouverte (éducation globale) et sportive (recherche de résultats) que technique (apprentissage analytique) et minimale (savoir nager protecteur). Les maîtres-nageurs sont ainsi soumis à la mise en œuvre des politiques étatiques du « savoir nager » et l'efficacité de leurs actions pédagogiques, aux contrôles de nouveaux fonctionnaires experts, pour certains

⁹³⁰ Revue « Nager-Sauver » n°299, 1967.

⁹³¹ Les relations communes entre la FFN et la FFMNS s'illustrent par ces quelques exemples parmi les plus significatifs : invitation de la FFMNS aux dîners des internationaux, *in* Revue « Nager-Sauver » n°217, 1959 ; 257, 1962 ; collaboration avec un CTR pour rédiger un mémento sur l'enseignement de la natation, *in* Revue « Nager-Sauver » n°309, 1968 ; un programme d'actions commun pour faire le relai entre l'enseignement élémentaire et la compétition, *in* Revue « Nager-Sauver » n°321, 1971.

directement rattachés à leur institution (CPC et CPD)⁹³², pour d'autres mis à disposition de la FFN (CTD et CTR)⁹³³. Cette écologie est à l'origine d'une division technique du travail d'autant plus surprenante que l'autonomie des MNS ne va plus de soi et semble mise sous tutelle indirecte de certains services de l'État alors que leurs carrières sont tributaires des municipalités qui les emploient. Pris dans les palinodies de la puissance publique en matière d'enseignement de la natation et en vue d'échapper à son contrôle, les leaders de la FNMNS traitent d'un côté, la procédure « d'agrément » (des intervenants extérieurs) avec l'Éducation nationale et luttent de l'autre contre « Jeunesse et Sports » pour éviter le « scindement » (du diplôme), en sachant que ces deux menaces qui planent sur la profession minorent leur rôle, réduisent leur autonomie, accroissent leur fragilité et élèvent leur niveau de dépendance vis-à-vis des personnels techniques et pédagogiques de l'État. Cette configuration illustre la thèse d'Andrew Abbott (1988) qui explique que « la relation d'interdépendance dans laquelle ils [*les groupes professionnels*] sont pris n'est donc pas seulement fonctionnelle, et elle n'est pas non plus définie une fois pour toutes. Au contraire, elle est sociale et soumise à de fréquents ajustements, résultant des négociations et des luttes qui s'exercent entre les groupes professionnels impliqués dans l'accomplissement d'une même tâche, et faisant des efforts pour conserver ou améliorer leur position dans la division du travail. Non seulement les professions sont en relation, mais elles font aussi système : l'amélioration de la position des uns a un impact sur la position des autres, et réciproquement »⁹³⁴.

2.3.2 Les révélations du marché des tests de natation

Pour aller plus loin dans l'analyse de la juridiction du « nager-sauver », le marché des tests de natation semble être le bon angle pour saisir les liens d'interdépendances, intensifiées depuis le début des années 1970, entre les acteurs de la natation. Ainsi, dans la mesure où ni l'École, ni la FFN, ni les MNS, ne contrôlent complètement et indépendamment les conditions nécessaires à la réalisation de leurs projets respectifs consacrés à la promotion de la natation, l'un en vue de transmettre un « savoir nager » en toute sécurité, l'autre afin d'accroître le

⁹³² Circulaire 949.EPS/3 du 1^{er} juin 1961. Enseignement élémentaire. Mise en place de conseillers départementaux d'éducation physique et sportive ; Circulaire n° 69.897B du 08 décembre 1969. Création d'un réseau de conseillers pédagogiques de circonscription.

⁹³³ Décret n°63-434 du 29 avril 1963. Création du statut des personnels contractuels des cadres techniques et pédagogiques de la jeunesse et des sports.

⁹³⁴ Hénaut, Léonie. 2011. « Capacités d'observation... », *op. cit.*, p. 72.

nombre de licenciés et d'obtenir des résultats sportifs, le dernier à dessein de développer et pérenniser l'emploi de la communauté, ces trois groupes se retrouvent à coopérer sous la forme d'une « interdépendance concurrentielle qui concerne des situations où les organisations se concurrencent sur les mêmes marchés (Pfeffer et Nowak, 1976) »⁹³⁵. L'examen de celui de la natation souligne que si l'approche sécuritaire et utilitaire de la natation reste le dénominateur commun de son enseignement, il se distingue par une pluralité de démarches pédagogiques, qu'elles soient issues des réflexions de l'EPS et des courants de « l'éveil aquatique », globales et adaptatives, ou d'objectifs fédéraux, technicistes et visant l'accès à la performance. Cette diversité des conceptions sous-entend l'existence de définitions distinctes du « savoir nager » selon les contextes (d'enseignement), les enjeux (de formation) et les cultures (professionnelles) qui distinguent les maîtres-nageurs, des enseignants (de l'École) ou des formateurs (de clubs). Apparus au début du XX^{ème} siècle⁹³⁶, les tests de natation se définissent par des épreuves standards caractérisant un objet culturel à valider, emblématique d'une pratique sociale⁹³⁷. Plus simplement, ils représentent un moyen supposément pratique d'accéder à ce qui distingue le « nageur » du « non-nageur ». Si ces épreuves poursuivent une visée moins formative que certificatrice en reconnaissant aux détenteurs (d'un test) une capacité à « savoir (plus ou moins bien) nager », elles révèlent en arrière-plan les enjeux de concurrence entre les dépositaires. En effet, la légitimité d'un organisme ou d'un professionnel à délivrer un test ou un diplôme de natation renforce leur crédibilité vis-à-vis des usagers, leur visibilité sur le marché et la reconnaissance de leur « professionnalisme » par les pouvoirs publics. Soumise à la concurrence du marché, et donc de plus en plus préoccupée par le marketing de l'offre, la délivrance d'une certification officielle donne l'occasion aux « délivreurs » (MNS, École, clubs fédéraux, municipalités, etc.) de communiquer sur leur culture et leur identité, de légitimer leur compétence et leur efficacité. L'histoire des tests de natation et de leurs nombreux instigateurs montre, plus que la complexité didactique de leur conception, la difficulté des MNS à imposer leur doctrine d'un côté et leur habileté, soit à se rapprocher, soit à s'émanciper des institutions rivales de l'autre.

⁹³⁵ Mayrhofer, Ulrike. 2007. « Les rapprochements d'entreprises : perspectives théoriques et managériales ». *Management Avenir*, vol. 4, n°14, p. 93.

⁹³⁶ Le premier test de natation scolaire fait son entrée à l'école en 1903 (Emmanuel Auvray. 2022. Séminaire « Une sociohistoire du nager ». Paris, EHESS). Un « brevet élémentaire scolaire », créé dans les années 1920, est repris en 1938 dans le « Brevet Sportif Populaire » de façon facultative.

⁹³⁷ La pratique de la natation est associée à cinq objets culturels : le « savoir nager minimal », le « savoir nager scolaire », le « savoir nager sportif », le « savoir nager utilitaire » et « le savoir sauver ».

Avant la seconde Guerre Mondiale, les professeurs de natation de l'APNF s'émeuvent des difficultés de la natation scolaire à se développer et militent pour que « la natation obligatoire » à l'école devient une réalité dans l'espoir de recouvrer officiellement leur enseignement. L'initiative d'organiser ses propres « épreuves utilitaires de natation »⁹³⁸ témoigne que le groupe possède sa propre conception de l'enseignement de la natation dont il souhaite faire profiter l'institution scolaire⁹³⁹. Après-guerre, la FFMNS complète sa gamme de brevets par des épreuves de sauvetage, leur conférant une touche citoyenne supplémentaire, qu'elle délivre assidûment et en grand nombre, confirmant sa quête de reconnaissance auprès des pouvoirs publics. Cependant, la (re)prise en main de l'enseignement de la natation au milieu des années 1960 par l'Éducation nationale, associée à la « sportivisation et la sportification » de l'EPS, précise la frontière entre le « nageur » et le « non-nageur » selon la capacité de l'un à réaliser une distance minimale en eau profonde quand l'autre n'y parvient pas⁹⁴⁰. Étonnamment ces « tests continus » perdurent jusqu'au début des années 2000 malgré les travaux qui identifient la capacité à « savoir nager » autrement que par cette épreuve basique mais pratique à organiser et facilement commercialisable⁹⁴¹. Pendant que l'École impose son autorité directe sur l'enseignement de la natation au nom de la polyvalence des maîtres, la FFMNS envisage de fonder une « école française de natation et de sauvetage nautique qu'elle concrétise en rédigeant « un avant-projet d'organisation de l'école française de natation et de sauvetage nautique » (EFN)⁹⁴² dotée d'une progression pédagogique et de tests correspondants, que le groupe a préalablement expérimentés⁹⁴³. Le syndicat exprime également le souhait de voir se constituer un « comité consultatif à l'enseignement de la natation et du sauvetage pour empêcher "Jeunesse et Sports" de faire cavalier seul avec la FFN »⁹⁴⁴. En effet, de son côté,

⁹³⁸ Sept brevets sont proposés par l'APNF, de 25 à plus de 4000 mètres, in Bulletin APNF n°82, mai 1939, p. 10.

⁹³⁹ L'APNF définit le « nageur élémentaire » par sa capacité à effectuer cent mètres sans s'arrêter. L'association évoque pour les distances inférieures, 25 et 50 mètres, l'obtention respectivement de « brevet scolaire » et de « brevet scolaire supérieur », insinuant que l'École ne formerait pas de « nageur », in Bulletin APNF n°145, janvier 1952, p. 7.

⁹⁴⁰ « Le nombre d'élèves admis dans un bassin pourra être limité à 16 quand il s'agit de débutants ou d'élèves susceptibles de ne parcourir que moins de 50 mètres en eau profonde ; de 20 à 25 si le groupe comprend au moins seize élèves effectuant aisément 50 mètres ». Circulaires n° 65.154 et bis des 15 et 18 octobre 1965.

⁹⁴¹ Dès la fin des années 1960, les travaux de Raymond Catteau (1968) montrent que « savoir nager » repose sur la maîtrise graduelle d'un milieu finalisé par la capacité de l'apprenti-nageur à se déplacer dans la durée et/ou la distance, et plus tard, ceux de Patrick Pelayo & al. (1994) proposent pour la première fois un « test combiné » constitutif de tâches à enchaîner, le « Pechomaro ».

⁹⁴² Présenté lors du Congrès national de Grenoble en 1968.

⁹⁴³ Une éducation du public à travers une progression pédagogique balisée par des tests correspondants (canard, têtard, dauphin, triton) sont expérimentés en 1968, 1969 et lors de l'été 1970 et un avant-projet d'organisation de « l'école française de natation et de sauvetage nautique » est communiqué à « Jeunesse et Sports », au Président de la FFN et au DTN, Lucien Zins, in FNMNS. Bulletin de presse et d'information n°1, avril 1970, p. 6, 7.

⁹⁴⁴ Note interne de la FNMNS : « L'école de la natation française - Les tests mis au point par le Ministère de la Jeunesse et des Sports : notre position aujourd'hui ».

« Jeunesse et Sports » vient de créer une « école de la natation française » (ENF) avec la complicité de sa fédération délégataire. Deux écoles de natation, le projet de l'EFNS de la FFMNS, puis de la FNMNS (1968) et l'ENF de la « Jeunesse et Sports » et de la FFN (1970), sont ainsi prêtes à rivaliser. Mais alors que la FNMNS revendique la paternité des tests, Joseph Comiti négocie avec ce syndicat qui décide finalement d'abandonner son projet et « d'intégrer l'ENF au nom de l'unité pédagogique nationale et sous réserve qu'elle ne devienne pas un monopole de la FFN »⁹⁴⁵. Sous l'égide du « comité consultatif à l'enseignement de la natation » naît donc une collaboration tripartite inédite entre la FFN, la FNMNS et « Jeunesse et Sports ». Celui-ci fonde « l'école de la natation française » en 1971⁹⁴⁶ dont les tests sont codélivrés par les Directions départementales de la Jeunesse et des Sports, la FFN et la FNMNS lors de sessions organisées par les MNS⁹⁴⁷. Les premiers niveaux sont passés dans le cadre scolaire, faisant collaborer le Ministère de l'Éducation Nationale, celui de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs et les maîtres-nageurs municipaux. Cette alliance se prolonge jusqu'au début des années 1980 et se matérialise par des rencontres régulières sous forme de commissions pédagogiques⁹⁴⁸. Si la mise au point d'un « contenu de l'enseignement de la natation » en 1977 satisfait l'ensemble des acteurs⁹⁴⁹, leur entente tacite finit par s'effriter du fait d'orientations éducatives divergentes, particulièrement pour l'École qui souhaite à travers la natation « former un citoyen adaptable et non plus un technicien spécialisé »⁹⁵⁰. En réaction, la FNMNS constate l'échec de l'unification de l'ENF et dénonce « la détérioration constante de la qualité de la natation scolaire et les attaques des CPD et CPC EPS envers les maîtres-nageurs »⁹⁵¹. Privée d'une école de natation nationale et multipartenaires qui aurait pu valoriser la fonction enseignante des MNS, la FNMNS, isolée mais forte de ses presque 6000 adhérents⁹⁵², décide alors de se tourner vers la FFN avec qui elle partage à la fois des dirigeants communs et un encart dans le magazine de la fédération de natation⁹⁵³, et de fonder sa propre structure de

⁹⁴⁵ *Ibid.*

⁹⁴⁶ La commission fonde « l'École de la Natation Française » à 6 degrés le 18 janvier 1971 et inaugurée le 29 janvier 1971 par le Ministre en personne à la piscine Blomet de Paris.

⁹⁴⁷ FNMNS. Circulaires aux sections n°11, 1973.

⁹⁴⁸ Les plus importantes d'entre elles sont les stages avec les CPD EPS en décembre 1975 où la FNMNS est conviée pour la première fois par « Jeunesse et Sports » et les stages au CREPS de Macon en 1976 entre la FNMNS, la FFN et « Jeunesse et Sport » pour « unifier l'enseignement de la natation ». FNMNS. Circulaire n°20 aux sections, janvier 1976 et rapport du Congrès national de Rouen, 1976.

⁹⁴⁹ Instructions officielles du 22 avril 1977 (enseignement de l'EPS à l'école élémentaire) complétées par celles du 27 mai 1977 (enseignement de la natation à l'école élémentaire).

⁹⁵⁰ Schwob, Valérie, et Hélène Joncheray. 2013. « Modèles théoriques et définitions du nageur en France depuis 1960 ». *Staps*, vol. 2, n°100, p. 120.

⁹⁵¹ FNMNS. Résolutions du Congrès national de Morzine, 1981.

⁹⁵² La FNMNS déclare 5904 adhérents en 1985.

⁹⁵³ Certains dirigeants syndicaux du groupe occupent également des fonctions de premier plan à la FFN. Nommé Président de la FNMNS en 1984, Lucien Gastaldello, occupe dans le même temps le poste de Vice-Président de

formation au diplôme de MNS et de réflexion à l'enseignement de la natation, le « Centre d'Études, de Recherche et de Formation aux Métiers de l'Eau » (CERFME)⁹⁵⁴ en 1983. Cette stratégie d'alliance consiste « à trouver au sein des systèmes institutionnels des acteurs suffisamment puissants pour cautionner leur intégration dans le processus décisionnel »⁹⁵⁵. L'entente cordiale avec la FFN permet à la FNMNS de se doter d'un poste d'observation suffisamment proche de « Jeunesse et Sports » pour être avisé des intentions politiques concernant la profession et de pouvoir intervenir à temps le cas échéant. Cette coalition de circonstance décroît cependant dans les années 1990 alors que la FFN relance l'ENF, d'abord indépendamment en 1997, puis collectivement sous l'égide d'un Conseil Interfédéral des Activités Aquatiques (CIAA) au début des années 2000. Sous l'influence de travaux universitaires⁹⁵⁶ et regroupés en coopération interfédérale, les membres du CIAA emmenés par la FFN créent une nouvelle ENF en 2004 en vue d'organiser une natation interfédérale avec des brevets communs que l'Éducation nationale ne partage pourtant pas. En effet, en même temps que les politiques publiques de prévention de la noyade reviennent en force et que sont amorcées les premières enquêtes épidémiologiques en 2001, des tests sécuritaires, distincts de ceux de l'ENF, sont rendus obligatoires par l'École. Entre la natation scolaire et la natation fédérale, clairement divisées, les groupements professionnels de MNS se sentent à l'étroit et profitent de « l'espace interfédéral »⁹⁵⁷ pour concevoir de leur côté les « Delfi-tests (de la FNMNS), auxiliaires précieux pour accéder aux tests de l'ENF » alors que le SNPMNS imagine un « Sécu'nage » distinct de la trame de l'ENF. La naissance de ces nouveaux tests dans un contexte où l'État souhaiterait les mutualiser, souligne la volonté d'un « vieux » groupe à légitimer un savoir-faire éprouvé sur le terrain par un « marketing d'influence », à entretenir « un rapport de confiance institutionnelle (fondée sur la réputation du groupe) » avec les usagers⁹⁵⁸, à résister à l'entrée de nouveaux acteurs (délégataires de services publics et entreprises d'intérim) sur le territoire en contestant la suprématie des anciens. Au brevet des

la FFN durant trois mandats dans les années 1990-2000. Au milieu des années 1980, les pages centrales du magazine « natation » de la FFN sont dédiées aux publications de la FNMNS, faisant ainsi confondre les activités fédérales de la FFN à l'activisme syndical de la FNMNS.

⁹⁵⁴ Créé en 1983 et présidé par Georges Jager.

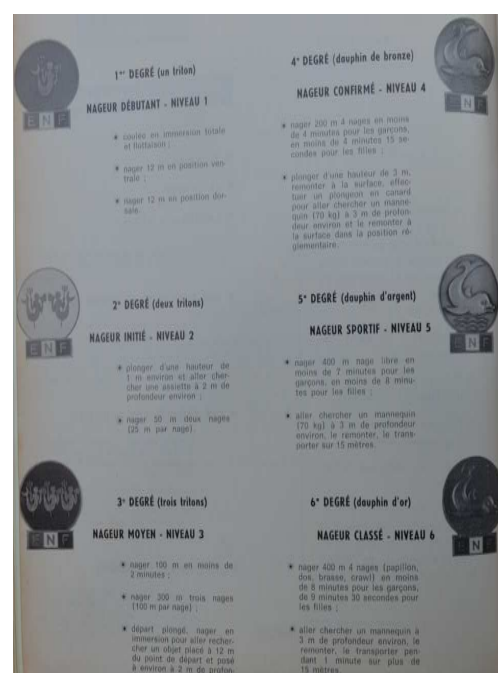
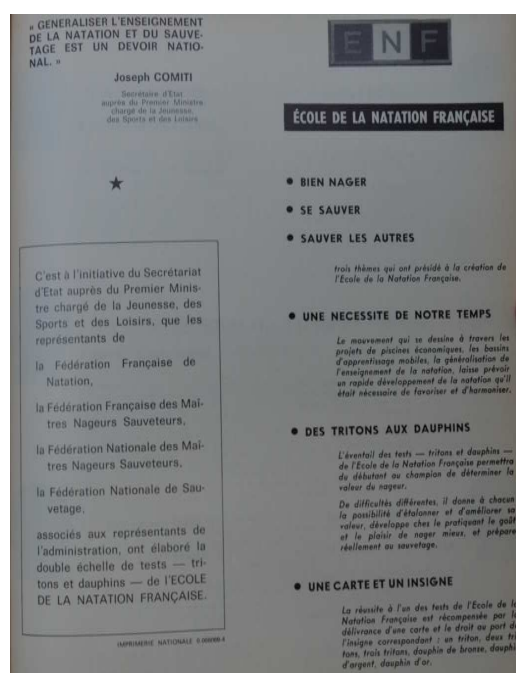
⁹⁵⁵ Viriot-Durandal, Jean-Philippe. 2003. *Le pouvoir gris. Sociologie des groupes de pression de retraités*. Presses Universitaires de France, p. 319.

⁹⁵⁶ Le test de premier niveau est directement inspiré du « Pechomaro » (1994) initié par une équipe universitaire (Lille 2) sous le pilotage de Patrick Pelayo.

⁹⁵⁷ La FNMNS désigne « l'espace interfédéral, le champ libre laissé par le CIAA pour que chaque Fédération puisse proposer la démarche pédagogique qui lui semble la mieux appropriée pour parvenir aux différents niveaux de tests ENF ».

⁹⁵⁸ Gatfaoui, Sherazade. 2000. « Confiance dans la relation consommateur - prestataire de service : le rôle central du personnel en contact ». 15^{ème} Journées Nationales des IAE Bayonne-Biarritz, p. 10.

fédérations de MNS, il faut ajouter les innombrables tests délivrés par les exploitants de piscines, en particulier les délégataires de service public (DSP), ainsi que les micro-entrepreneurs et professionnels spécialisés, tous en capacité légale de les délivrer dans la continuité de démarches d'enseignement de leur choix. Face à cette offre multiple, correspondant à autant de définitions du « savoir nager » plus ou moins recevables, l'État, commande auprès de ses services un test unique et minimal pour valider un « savoir nager sécuritaire »⁹⁵⁹. La fusion du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des Sports en 2021 en facilite l'élaboration⁹⁶⁰ sans que les MNS ne soient consultés.



© Revue « Nager-Sauver » n° 322. 1971

Les tests de l'École de la Natation Française (ENF)

Les échecs répétés de l'ENF, outil que s'est approprié dès le départ « Jeunesse et Sports » dans l'intention de rassembler les acteurs du « nager-sauver » autour d'une démarche d'apprentissage mutualisée et de tests uniques, révèlent les enjeux concurrentiels du marché de la natation. Derrière le diktat des tests, arguments marketing et outils de suivi plus que repères de transformations, se cachent des enjeux politiques et socioéconomiques majeurs dont les buts inavoués sont multiples. Ils permettent en effet une segmentation très marquée de

⁹⁵⁹ Suite à l'organisation d'une « conférence de consensus sur la prévention des noyades et le développement de l'aisance aquatique » en 2020, les pouvoirs publics souhaitent s'orienter vers « la validation des compétences "aisance aquatique - classe bleue" » en tant que prérequis à un futur test unique d'un savoir nager, dit sécuritaire, porte d'accès aux activités aquatiques » (Hamelin, Vincent et Berthet, Agnès « Thème 3 : certification de l'aisance aquatique », in Blanc, Christophe et Gouju, Jean-Louis. 2020. *Conférence nationale de consensus sur l'aisance aquatique à 4, 5 et 6 ans. Contributions des experts*, p. 89.

⁹⁶⁰ Décret n° 2022-276 du 28 février 2022 relatif à l'attestation du « savoir nager » en sécurité.

l'offre d'apprentissage, en vue de démultiplier les cibles de clientèle⁹⁶¹, de quantifier les enseignements en prévision de rendre des comptes auprès des financeurs des politiques publiques du « savoir nager » pour l'École et de fidéliser les apprentis-nageurs qu'il s'agit de transformer en usagers-consommateurs de la piscine pour les maîtres-nageurs et les clubs. La guerre des tests de natation révèle d'une part la permanence de la marchandisation du « savoir nager sécuritaire » depuis que les baignades sont organisées et d'autre part, la permanence de la double « professionnalité »⁹⁶² des MNS partagés entre la fonction recherchée « d'éducateur sportif » et l'emploi subi « d'animateur des ventes » (de tests de natation).

2.3.3 Quand la professionnalisation segmente les professionnels

Si comme le souligne Carine Ollivier (2016), « l'intuition fondamentale d'Abbott selon laquelle l'analyse des dynamiques professionnelles suppose de se concentrer sur les relations concurrentielles » avec les autres groupes pour expliquer l'apparition et le développement d'une profession, elle ne précise pas l'importance des luttes internes à la communauté. Forte de ses 3980 adhérents sur environ 4600 MNS en exercice en France en 1964⁹⁶³, la FFMNS se trouve à l'orée des années 1970 en grande difficulté sur les scènes du « nager-sauver ». Les dossiers avortés du « code de l'eau » et de la « carte professionnelle », la déconsidération de sa compétence en matière d'enseignement de la natation au moment où l'École organise spécifiquement la natation scolaire du premier degré⁹⁶⁴ et la reprise en main de l'école de natation (française) par « Jeunesse et Sports » représentent une série de revers qui forcent le groupe à abandonner l'idée d'un modèle de travail alternatif relevant des professions libérales. Se considérant délaissés par les pouvoirs publics, les MNS entrevoient « un avenir plutôt sombre »⁹⁶⁵ à leur métier même si l'envie de poursuivre leur développement reste la plus forte :

« Depuis longtemps déjà, le maître-nageur a acquis sa place dans la cité. Son double rôle d'éducateur et de sauveteur lui assure l'entière confiance des parents et il est devenu aujourd'hui un rouage indispensable à la société moderne. (...) Cependant, ce maître très considéré a toujours été tenu à l'écart des milieux de l'Éducation nationale (...). Nous devons donc, nous

⁹⁶¹ Suite à la conférence de consensus de 2020, l'État a imposé un continuum pédagogique, véritable plan de formation du nageur par stades (de développement) : les bébés-nageurs pour les moins de 3 ans, l'aisance aquatique entre 4 et 6 ans et le « savoir-nager » entre 7 et 12 ans.

⁹⁶² Mathey-Pierre, Catherine, et Raymond Bourdoncle. 1995. « Autour du mot « Professionnalité » ». *Recherche & formation*, vol. 1, n°19, p. 137.

⁹⁶³ La FFMNS déclare regrouper « 85% des MNS de France », in Revue « Nager-Sauver » n°268, 1964.

⁹⁶⁴ Circulaires du 19 janvier, du 12 et du 15 octobre 1965. Instructions pour l'enseignement de la natation.

⁹⁶⁵ Revue « Nager-Sauver » n°317, 1969.

aussi, aller de l'avant et assurer l'avenir de notre profession. L'enseignement de la natation doit assurer à chacun, en fonction de ses aptitudes et de son travail, la promotion sociale à laquelle il a droit »⁹⁶⁶.

Conséquences des échecs de ses revendications, le groupe doit surmonter de fortes tensions internes en même temps qu'il est délégitimé par les cadres techniques de la FFN⁹⁶⁷ et par les corps d'inspection et de conseillers de l'Éducation nationale⁹⁶⁸ :

« Voilà où nous en sommes face à l'important problème de l'utilisation de la compétence des MNS diplômés d'État, éducateurs sportifs les plus qualifiés et les plus spécialisés pour l'enseignement de la natation élémentaire tant sur le plan scolaire que sur le plan individuel. Et pourtant, cette compétence, on nous la conteste fortement actuellement : la plupart des fonctionnaires de la Jeunesse et des sports nous condamnent purement et simplement en ne nous reconnaissant « aucune pédagogie », les entraîneurs de l'élite de notre natation accusent tout notre système éducatif, même le Secrétaire général, Président de la Fédération nationale, notre ex-syndicat national, reproche à ses adhérents "de mal occuper leur temps de travail" et de ne pas avoir "la formation psychologique suffisante" »⁹⁶⁹.

La base reproche aux dirigeants historiques d'avoir « mis en sommeil entre 1951 et 1964 »⁹⁷⁰ le syndicat national des MNS (SNMNS), créé en 1946 mais sous tutelle de la FFMNS, alors que leurs revendications expriment à la fois un mécontentement face aux conditions de travail et de rémunération et la volonté d'améliorer leur situation. Cette orientation délibérée du canal historique du groupe à laquelle s'ajoute le nouveau projet de scindement du diplôme d'État, catalyseur du gagne-terrain de la concurrence interprofessionnelle et du dénigrement des employeurs à l'encontre de ces travailleurs, accentue les tensions internes auxquelles la FFMNS ne peut résister lorsque ses dirigeants affrontent entre 1969 et 1971 plusieurs branches dissidentes. Entre ces pionniers accrochés à « leur » diplôme d'État et une nouvelle génération de MNS, celle des « 1000 piscines », attachée à mettre au point un statut à la profession, condition sans laquelle l'amélioration des conditions de travail ne peut être envisageable selon ces sécessionnistes, la mutation du groupe dévoile à la fin des années 1960 l'émergence de militants pragmatiques quand leurs aînés se révèlent de doux utopistes. Quand les dirigeants historiques de la FFMNS en sont encore à travailler pour « une communauté de valeurs regroupée autour d'un idéal de service »⁹⁷¹, leurs opposants entament une lutte agonistique pour obtenir un statut plus conforme au travail d'intérêt général qu'ils fournissent, un accès à une

⁹⁶⁶ Husson, André. « L'avenir de la profession ». Revue « Nager-Sauver » n°279, 1965, p. 175, 176.

⁹⁶⁷ Revue « Nager-Sauver » n°323, 1971.

⁹⁶⁸ La FFMNS refuse de « confier l'enseignement de la natation aux instituteurs et transformer les MNS en "terre-neuve" », in Revue « Nager-Sauver » n°323, 1971.

⁹⁶⁹ Revue « Nager-Sauver » n°285, 1965.

⁹⁷⁰ Revue « Nager-Sauver » n°285, 1965.

⁹⁷¹ Osty, Florence. 2012. « Sociologie..., *op. cit.*, p. 66.

carrière qui n'est toujours pas tracée et la garantie de conditions de travail et d'emploi acceptables. En accusant les dirigeants de la FFMNS « de s'être reposée sur ses lauriers »⁹⁷², sa section syndicale, la SNMNS, se désolidarise de l'association le 18 avril 1969 et se transforme en Fédération Nationale des MNS (FNMNS) le 22 novembre 1969⁹⁷³. Le nouveau groupe syndical dénonce le fait « que les MNS se sont laissés dépasser, et aujourd'hui, des organismes extérieurs veulent réformer le diplôme et prendre en main l'organisation de la profession »⁹⁷⁴. Le 7 juin 1971, dans une ultime réunion à Valence, l'unité des 7 500 adhérents de la FFMNS implose au motif que le programme d'actions présentées par la FFMNS ne reflètent plus les aspirations du groupe qui se trouve de ce fait fractionner en trois fédérations, l'historique FFMNS (ex-APNF), la FNMNS (ex-SNMNS), syndicat à part entière désolidarisé de l'association, et la Nouvelle Fédération Française des MNS (NFFMNS), dissidence d'un Comité Régional (Guyenne) présidé par Jean-Michel Lapoux qui deviendra quelques années plus tard, en 1973, la Fédération des MNS (FMNS). Cette « guerre des fédérations »⁹⁷⁵ voit la FFMNS, malgré son appel à l'unité, perdre son leadership sur le groupe des MNS au profit de la FNMNS qui demande à la profession, « bouc-émissaire de tout ce qui ne va pas en France en matière de natation »⁹⁷⁶, de se réveiller au risque d'être menacé de disparition :

« On nous fait l'honneur de nous consulter au Secrétariat d'État à la Jeunesse, aux Sports et aux Loisirs, sur les tests de natation et sur l'organisation de l'enseignement de la natation dans le premier degré (...) mais nous avons été obligés de nous montrer réservé devant un courant tendant à faire fi de nos avis et de notre existence, pour ne pas dire de notre survie ! (...) Nous voulons avoir notre place et que celle-ci ne soit pas envahie par des gens extérieurs à la profession. Une loi nous a donné naissance, nous entendons la faire respecter »⁹⁷⁷.

Les luttes internes qui font voler en éclats le groupe illustrent les forts désaccords d'une communauté désormais fracturée dont chaque segment nouvellement constitué aspire à emprunter d'autres directions dans l'intérêt de la corporation. La FNMNS, segment largement majoritaire emmené par la politique offensive de son premier président, Jean-Claude Letessier, veut en première intention retrouver une certaine autorité dans le champ du « nager-sauver » et, deuxièmement, faute de ne pouvoir s'inscrire dans le champ des professions libérales, construire une filière professionnelle fonctionnarisée spécifique au travail dans les piscines

⁹⁷² Benech, Francis. Éditorial : « Être ou ne pas être », in Revue « Nager-Sauver » n°321, 1971.

⁹⁷³ FNMNS. Bulletin de presse et d'information n°1, avril 1970.

⁹⁷⁴ Letessier, Jean-Claude. Éditorial. FNMNS, Bulletin de presse et d'information n°1, 1970.

⁹⁷⁵ Richard Alix. 2016. Natation ..., *op. cit.*, p. 297.

⁹⁷⁶ FNMNS. Bulletin de presse et d'information n°4, 1972.

⁹⁷⁷ Letessier, Jean-Claude. Éditorial : « Où en sommes-nous ? ». FNMNS. Bulletin de presse et d'information n°3, 1971.

publiques. La fédération imagine alors trois formes d'actions concomitantes. La première vise à intégrer les organes délibératifs des administrations et des fédérations de ce secteur d'activités afin de proposer les réflexions du groupe, faire cesser les contestations dont les MNS font l'objet et retrouver la confiance des partenaires-concurrents, l'État et la FFN en tête.



© FNMNS 1971
Jean-Claude Letessier, premier Président de la FNMNS

Considérant la profession en danger, la seconde entreprise consiste à faire invalider le projet de loi de Pierre Mazeaud, secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports qui, dans le cadre d'une réforme des « éducateurs sportifs à 3 degrés », souhaite abroger le texte fondateur de 1951, ce qui aux yeux de la FNMNS pour qui « cette loi est notre unique garantie d'emploi »⁹⁷⁸, réduirait les MNS au rang de « maîtres-sauveteurs ». Avant d'affirmer ce choix, la FNMNS hésite. Elle y est d'abord favorable « au principe de faire entrer la profession de MNS dans les normes définies par la loi du 6 août 1963 [reposant] sur trois niveaux de compétences qui permettent la formation professionnelle et la promotion sociale : un brevet d'État de "maître-sauveteur" pour la surveillance, un brevet d'État de "maître-nageur-sauveteur" pour l'enseignement et un brevet d'État "d'entraîneur de natation" »⁹⁷⁹. Le syndicat majoritaire des MNS voit dans la volonté étatique de partitionner le diplôme, l'occasion unique de construire une filière professionnelle partant du sauveteur aquatique pour arriver au Chef d'établissement, alors que la FFMNS, se disant victime d'un « coup d'État », persévère à défendre le diplôme d'État MNS

⁹⁷⁸ Courrier en date du 30 mars 1973 destiné au Colonel Marceau Crespin, Directeur de l'éducation physique et des sports, Secrétariat d'État de la Jeunesse et des Sports.

⁹⁷⁹ Letessier, Jean-Claude. 1972. « A propos du projet de loi. La proposition d'amendement que nous avons déposé au Secrétariat d'État le 20 octobre 1972 ». Document interne FNMNS, 1972.

dans sa forme originelle, accusant la FNMNS d'accorder des concessions. Cette première alternative renforce les frontières de deux territoires, le « nager » d'un côté et le « sauver » de l'autre, délimitant ainsi deux métiers, « le nageur-sauveteur » et le « maître-nageur » fonctionnellement distincts. Cette option remettrait alors en question l'unicité du « nager-sauver » sur laquelle s'est érigée l'idéologie professionnelle du métier et fragiliserait son existence sociale en risquant sa « déprofessionnalisation ». La seconde possibilité qui maintient la liaison du « nager » au « sauver », si elle rend le métier de MNS pérenne, dessine par contre des frontières plus poreuses pouvant en conséquence laisser s'infiltrer des groupes voisins. Le groupe de Letessier finit par se rétracter et s'oppose à la réforme du diplôme de MNS qui représente selon le leader syndical « un arrêt de mort de la corporation »⁹⁸⁰. Il rejoint les arguments avancés par la FFMNS de la nécessaire réversibilité des missions du MNS :

« Je ne pense pas qu'il soit bon de couper cet examen en deux, car l'éducateur doit rester un sauveteur : n'a-t-il pas d'abord à assurer la sécurité de sa classe ? Et n'aura-t-il pas, entre autres, à enseigner le sauvetage nautique ? (...) Nous sommes les premiers à préconiser que le maître-nageur-sauveteur puisse se voir confier alternativement des cours ou une surveillance (...) mais de là à le transformer (...) en agent de sécurité chargé de doubler des personnels insuffisamment qualifiés, la marge est grande et nous ne voulons pas franchir le pas »⁹⁸¹.

En envisageant une autre solution que le « scindement » au moyen d'un relèvement du niveau sportif mais surtout pédagogique et intellectuel du diplôme⁹⁸², la FNMNS espère ainsi redéfinir les cadres d'emploi et rehausser le classement des MNS dans la nomenclature des personnels communaux⁹⁸³. « Situé sur la même échelle indiciaire que les égoutiers »⁹⁸⁴, le groupe ne digèrent pas cet affront qui leur a été infligé par les municipalités pour « ce qui restera la honte de cette profession durant plusieurs années »⁹⁸⁵. Conséquemment, le troisième combat du groupe revient alors à « se voir ouvrir le droit à une carrière »⁹⁸⁶ en faisant admettre aux autorités les compétences insubstituables des MNS que le groupe souhaite organiser selon une filière hiérarchisée d'emplois, interne aux piscines publiques, rétribués à la hauteur des services

⁹⁸⁰ FNMNS. Circulaire n°15 aux sections du 15 octobre 1974 ;

⁹⁸¹ Benech, Francis. 1971. « Le DE MNS ... dénominateur commun de la natation ». Revue « Nager-Sauver » n°324, 1971, p. 95.

⁹⁸² « Depuis 1973, la FNMNS mène un combat pour reclasser la profession au prix d'un rehaussement de la qualification, [afin] de faire entrer le MNS dans la procédure d'agrément de l'éducation nationale », in FNMNS. Revue « Le MNS » n°41, 1982.

⁹⁸³ Le décret du 26 octobre 1965 modifié par l'arrêté du 22 décembre 1966 classe les MNS municipaux dans la nomenclature des emplois communaux et crée le statut de chef de bassin dont un poste peut être pourvu pour chaque établissement.

⁹⁸⁴ FNMNS. Motion votée le 28 novembre 1971.

⁹⁸⁵ Alix, Richard. 2016. *Natation : histoire...*, op. cit., p. 269.

⁹⁸⁶ Biland, Émilie, et Natacha Gally. 2021. « Fonction publique : vers un nouveau modèle ? », in Frinault, Thomas, Christian Le Bart, et Erik Neveu. 2021. *Nouvelle sociologie politique de la France*. Paris : Armand Colin, p. 45.

rendus et respectant les principes de la promotion sociale. Pour les dirigeants de la FNMNS, il importe en effet de doter la profession de deux propriétés : d'une part, un « statut » précisant les conditions d'exercice selon deux cadres d'emploi : « dans les établissements de bain couvert, emploi permanent ; dans les établissements de plein air, emploi saisonnier »⁹⁸⁷ ; ensuite, d'un nouveau « rôle » qui dépasserait l'utilité sociale du métier. Pour ce qui se rapporte au « statut », le groupe profite de la préfiguration du projet de loi « Mazeaud »⁹⁸⁸ pour proposer une nouvelle structuration des emplois regroupés autour d'une filière des métiers de la piscine⁹⁸⁹, disposition reprise dans les revendications du « livre noir » de la FNMNS⁹⁹⁰. Au début des années 1980, en prenant connaissance des nouveaux textes sur la décentralisation conjointe à l'arrivée prochaine d'un brevet d'État (BEESAN), le groupe possède un argument de poids pour négocier « le statut du MNS dans les nouveaux corps de la fonction publique territoriale »⁹⁹¹ qu'il envisage au sein d'une filière professionnelle protégée et « intégrée dans un corps des collectivités »⁹⁹². Concernant le (nouveau) « rôle » des MNS, le groupe poursuit sa quête identitaire en revendiquant véhément⁹⁹³ la reconnaissance de leur qualité « d'enseignant sportif » par une régulation de leur emploi :

« En voulant distinguer l'agent de sécurité de l'agent d'éducation, vous multipliez les risques de frictions au sein même de la piscine, et ce au détriment des usagers. Il faut maintenir la bivalence de la fonction du MNS, et préciser réglementairement (...) la part due en heures d'enseignement et en heures de surveillance »⁹⁹⁴.

Outre le rôle d'éducateur sportif, les militants de la FNMNS entrevoient une autre conception de l'usage des établissements aquatiques, équipements « mal exploités parce que les MNS sont mal formés et mal employés. [Le groupe considère en effet qu'il faut] faire du MNS l'animateur qualifié de la piscine, faire de la piscine le pôle d'attraction dans la cité. Elle doit offrir un très large éventail de prestations pour attirer un maximum de clientèle, ce qui nécessite de

⁹⁸⁷ FNMNS, Bulletin de presse et d'information n°3, décembre 1971.

⁹⁸⁸ Loi sur « le développement du sport » d'octobre 1975.

⁹⁸⁹ Dès le congrès national de Vittel en 1975, la FNMNS réfléchit à bâtir « une structure corporative autour du DE MNS ». Cette idée évolue vers « une proposition de nouvelles définitions d'emploi (maître-nageur (MNS) / entraîneur sportif (ES) / chef de bassin (CB) / chef d'établissement (CE)) et un reclassement des emplois existants reposant sur des nomenclatures comparables aux emplois du technique ». FNMNS. Résolutions du Congrès national de Vannes, 1979.

⁹⁹⁰ « Livre noir ». FNMNS. Revue « Le MNS » n°32, janvier-février 1980.

⁹⁹¹ FNMNS. Résolutions du Congrès national de Perpignan, 1985.

⁹⁹² FNMNS. Résolutions du Congrès national de Parthenay, 1984.

⁹⁹³ Suite aux décisions du Congrès de Royan de 1977, la FNMNS organise une action d'éclat : « 5 juin, jours sans bain ». Pour le groupe, « c'est une question de survie » que de protester contre la loi Mazeaud qui menace le métier d'une réglementation à compter du 30 octobre 1977. Circulaire n°23 aux sections, 1977.

⁹⁹⁴ Courrier de Jean-Claude Letessier, Président de la FNMNS à Pierre Mazeaud, Secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports en date du 22 août 1975.

transformer les MNS de gardiens en animateurs »⁹⁹⁵. Mais ne nous y trompons pas, cette identité d'animateur de loisirs aquatiques ne surgit pas par hasard. Après les risques concurrentiels organisés par le haut (École et FFN), une seconde menace, sociale et économique celle-ci, émerge par le bas. A partir de la fin des années 1970, la piscine devient de plus en plus coûteuse dans un pays qui entre dans la rigueur des « Trente Piteuses »⁹⁹⁶. Ne souhaitant pas voir « le groupe en danger au prétexte des difficultés financières de la collectivité »⁹⁹⁷, une commission de la FNMNS, dénommée « Les piscines coûtent trop cher », imagine une série de mesures destinées à préserver l'emploi des MNS par l'amélioration de la rentabilité de ces équipements sportifs et invente une nouvelle « identité fonctionnelle »⁹⁹⁸ au MNS, celle d'animateur de loisirs aquatiques⁹⁹⁹. Au cœur de cette dynamique qui consiste à tirer le meilleur parti des établissements de bain en vue de préserver le métier, la commission « Plages, baignades, BAM » de la FNMNS réfléchit à reprendre possession de ces lieux de pratique en affectant un autre rôle au MNS, celui de « responsable des loisirs de plage ». Un dernier combat, et pas des moindres, anime la jeune FNMNS, celui de relever la tête face à certains acteurs, l'École et le tandem « Jeunesse et Sports » - FFN, dont elle considère qu'ils ont fait subir à la profession les pires humiliations par la voie de leurs corps d'État (professeurs d'EPS, conseillers techniques et conseillers pédagogiques) :

« Nous devons reconquérir progressivement le terrain que nous avons perdu parce que nous nous sommes laissés culpabiliser par de brillants théoriciens qui planaient largement au-dessus des réalités de la vie quotidienne et qui ont tellement empreint notre système de leur personnalité (Encadré 15), que même les textes réglementaires qui nous régissent, ont été rédigés à partir de leurs théories idéales et de principes d'unicité en vertu desquels aucun épanouissement n'est possible (*allusions aux injonctions de cadres techniques et de conseillers pédagogiques dont les recommandations se retrouvent dans les textes officiels, NDLR*). Nous n'avons pas besoin de pseudo cadres, ni d'experts psychopédagogues. Nous sommes diplômés d'État. Notre fonction est juridiquement définie. Notre métier, c'est l'eau et la natation. Exerçons-le pleinement. Commençons par nous débarrasser des incompétences qui nous sont préjudiciables et affirmons-nous avec dignité et conviction. Laissons les laboratoires aux savants, les travaux expérimentaux aux chercheurs, les classes aux instituteurs, les conservatoires aux musiciens et les piscines et baignades aux MNS, et que chacun reste maître chez soi »¹⁰⁰⁰.

⁹⁹⁵ FNMNS. Résolutions des Congrès nationaux de de Vittel, 1975 ; Rouen, 1976 ; Royan, 1977 ; Paris, 1978 ; Vannes, 1979.

⁹⁹⁶ Baverez, Nicolas. 1999. *Les Trente piteuses*. Paris : Flammarion.

⁹⁹⁷ FNMNS. Résolutions du Congrès national de Morzine, 1981.

⁹⁹⁸ Tap, Pierre, Rolande Roudès, et Samuel Antunes. 2013. « La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement ». *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, vol. 3-4, n°99-100, p. 392.

⁹⁹⁹ La FNMNS lance en 1982 une campagne nationale « Joggons dans l'eau » dont « le but est de faire connaître les piscines, de motiver la clientèle adulte, de faire découvrir les plaisirs de l'eau et donner une image positive du MNS par une attitude de "conseiller" », in FNMNS. Revue « Le MNS » n°41, 1982.

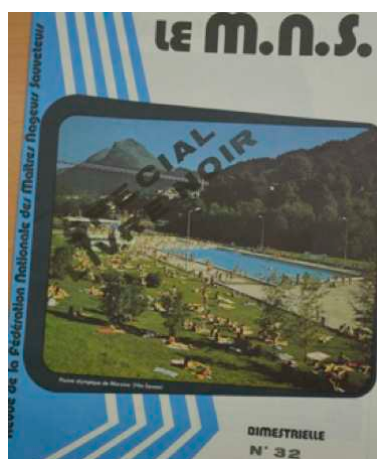
¹⁰⁰⁰ Letessier, Jean-Claude. 1982. « A chacun son métier ... ». FNMNS. Revue « Le MNS » n°41, 1982.

Encadré 15 - Raymond Catteau (1923-2019), terreur et maître des maîtres-nageurs



Parmi les riches publications sur l'enseignement de la natation des années 1960-1970, celle de Raymond Catteau se détache pour dominer la production de l'époque et encore celle d'aujourd'hui. Ancien nageur et joueur de water-polo aux Enfants de Neptune de Tourcoing, élève d'Émile Schoebel à l'ENSEP (1949-1951), professeur d'EPS (1951-1961) devenu conseiller technique régional de la FFN (1961-1985), il publie en 1968 un ouvrage majeur intitulé « L'enseignement de la natation ». En rompant avec les approches orthodoxes de son mentor tourquennois - Paul Beulque décompose le mouvement pour ensuite l'assembler dans toute sa complexité -, Raymond Catteau fait ressortir, à partir de l'analyse de la motricité des nageurs-experts, les logiques d'action qui leur sont communes. Ce point d'appui (scientifique ?) lui permet d'élaborer une trame d'apprentissage progressive non instrumentée qui se fonde, dans sa modélisation, sur le paradigme constructiviste de l'apprentissage (notion de stades) en référence à la théorie du développement cognitif du modèle piagétien. Cette approche conceptuelle donne lieu à une hiérarchisation des passages clés consistant à déstructurer chez l'apprenti-nageur ses référentiels de terrien en vue de restructurer une motricité aquatique à l'aune de quatre fonctions subordonnantes (information, respiration, équilibre et propulsion). Ces « connaissances procédurales » permettent ensuite aux élèves d'accéder aux « activités aquatiques autonomes » comme la natation artistique, le plongeon ou le water-polo. Le pédagogue « enfonce le clou » avec sa trilogie des années 1970 : « Comment les hommes construisent la natation » (1976), le memento CPS-FSGT sur la natation (1978) et le film « Digne dingue d'eau » (1979). Ce dernier document concrétise par l'image sa démarche et fait les beaux jours, autant des formateurs qui préparent les candidats à l'examen de MNS que des enseignants STAPS chargés de la formation des professeurs d'EPS. L'impact de sa « méthode » est sans précédent dans les piscines françaises, aussi bien sur le plan scolaire (professeurs d'EPS, instituteurs et MNS) que fédéral (entraîneurs de natation). Ce succès s'explique par la logique de sa démarche. Celle-ci déroule en effet un mode d'emploi au service de l'activité d'enseignement des maîtres-nageurs qui l'utilisent parfois de manière dogmatique et inspire la rédaction des textes officiels de l'institution scolaire pour concevoir les principes propres à l'enseignement de la natation tel que nous le connaissons aujourd'hui. Dans la deuxième partie des années 1970, Raymond Catteau organise des stages dits « d'élèves-entraîneurs » et compte parmi les bénéficiaires de jeunes professeurs d'EPS. Parmi eux, Patrick Pelayo, Didier Cholet, ou encore Claude Fauquet, prolongent et dépassent dans les années 1980 à 2000 son œuvre dans le cadre universitaire pour les deux premiers, fédéral pour le second. Membre de jurys d'examens de MNS durant des décennies dans sa Région du Nord-Pas de Calais (ou du CAPEPS pour les professeurs d'EPS), il est terriblement redouté des candidats qui craignent autant ses exigences que sa sévérité. Les témoignages des maîtres-nageurs qui ont reçu sa formation ou « sont tombés sur lui » en jury d'examen concordent pour dire à quel point ce maître à penser de l'enseignement de la natation met une distance entre le professeur (d'EPS) qu'il est et les apprentis (sous dotés scolairement) qu'ils sont, comme s'il désirait asseoir la domination d'une profession sur les autres professionnels, potentiels fournisseurs d'une didactique divergente autour de l'objet « natation ». Raymond Catteau joue ainsi autant le rôle d'un pédagogue acclamé que le représentant d'un groupe qui cherche à dominer le champ de l'enseignement de la natation en se donnant pour mission d'établir les normes de l'éducation aquatique, d'évaluer les compétences des éducateurs sportifs et d'exercer le contrôle du champ de l'enseignement de la natation. A compter du début des années 1970, avec la coopération de l'État qui vingt ans plus tôt a donné son blanc-seing par la voie du diplôme à la corporation des MNS, sa voix et ses actions accompagnent la profession (le corps des techniciens, enseignants, chercheurs issus de la filière Sport/EPS/STAPS) à ravir aux maîtres-nageurs, dans une démarche autant autocratique que visionnaire, le leadership sur la tâche « enseignement de la natation » en fixant ce qu'est ou ce que doit être un « nageur » dont la définition, et par extension les enjeux/objets de formation, varient incontestablement en fonction des regards que porte la société sur la fonction du « savoir nager ». Ce personnage a agi comme un agent de légitimation d'une filière professionnelle en soutenant et légalisant un monopole professionnel sur la production et la définition de normes autour du « savoir nager » (production d'une démarche pédagogique pratiquement institutionnalisée) pour lesquelles, le groupe des MNS, faute de ressources au moins équivalentes, ne peut contester la suprématie pédagogique et didactique. Infatigable, la poursuite de sa réflexion autour de la trilogie des trois corps (flottant, projectile et propulseur) dans les années 1990-2000 sert encore et toujours d'arrière-plan à la dernière action publique de lutte contre la noyade accidentelle désignée par le concept « d'aisance aquatique » (2020).

En plus de veiller à réduire la concurrence qui règne toujours autant sur le marché, le groupe envisage donc de retrouver son lustre passé et la suprématie dont la profession estime avoir été dépossédée. La publication du fameux « livre noir »¹⁰⁰¹ ouvre un immense chantier en vue de redéfinir la position et l'image de la profession¹⁰⁰². Les « MNS de piscine », fonctionnarisés pour la grande majorité d'entre eux, loin de souffrir de cette mutation, déplorent par contre « qu'en bons lampistes », ils font les frais d'une absence de cohésion dans leur professionnalisation, d'un manque de structuration de leur cadre d'emploi, « d'un abus de confiance de l'État en matière d'enseignement scolaire », d'une exposition à la juridicisation de l'accidentologie des noyades et d'une menace de perte d'emploi faisant suite aux conséquences économiques d'équipements frayeux à exploiter. La défiance portée sur eux par des concurrents dominants accentuent le sentiment de survie chez ce groupe qui malgré la force de son combat est contraint de composer avec d'autres.



Le « livre noir » de la FNMNS

Au début des années 1980, la FFN et la FNMNS, associées pour l'occasion, imaginent un projet de réforme fusionnant le DE MNS au brevet d'État d'éducateur sportif (BEES) 1^o qui déboucherait sur la naissance d'un BEES 1^o option Activité de la Natation (BEESAN). Pour finaliser le dossier, la FNMNS renoue avec les « amicalistes », allant jusqu'à inviter Pierre Simonet, Président de la FFMNS, au Congrès de Perpignan en 1985 et joue le jeu du « front uni avec les fédérations dirigeantes que sont la FFN et la FFESSM, [ce qui explique, comme le précisent les dirigeants du syndicat,] « le fait que nous avons de bonnes négociations avec le

¹⁰⁰¹ FNMNS. Revue « Le MNS » n°32, janvier-février 1980.

¹⁰⁰² En 1982, la FNMNS lance trois opérations : 1^o « un slogan public : ne vous jetez plus à l'eau avec n'importe qui, confiez-vous à des professionnels, à chacun son métier, le nôtre est de vous apprendre à bien nager, avec la FNMNS : sécurité et qualité » ; 2^o « opération aquajogging qui doit redorer le blason du MNS auprès du public qui devrait voir en lui un conseiller avisé, disponible et serviable auquel on s'adresse avec plaisir » ; 3^o « les tests internationaux de natation, exclusivité des professionnels », in FNMNS. Revue « Le MNS » n°41, 1982.

Secrétariat d'État [de la Jeunesse et des Sports] et les textes qui sortent sont favorables à la profession. [Ils sont] l'aboutissement de trois années de négociations avec le consensus de tous les partenaires de la natation que nous avons regroupés sur un projet ambitieux, faire des MNS de véritables éducateurs sportifs »¹⁰⁰³. Ce succès n'est cependant pas partagé par quelques frondeurs, dits « groupe de la Sarthe », qui estiment que leur profession a été mal défendue puisque les titulaires du titre de MNS n'obtiennent pas « l'équivalence de droit » du BEESAN au prétexte que « cette mesure ne peut être prise, le niveau du nouveau BEESAN conférant une qualification supérieure »¹⁰⁰⁴. Sans possibilité pour un MNS d'obtenir automatiquement le BEESAN, comme cela est prévu dans la « filière culturelle » de la Fonction Publique Territoriale, notamment pour les métiers de la danse, les syndicats arrachent malgré tout à l'État une procédure de « conditions particulières d'attribution » (CPA) permettant aux MNS d'obtenir le BEESAN par le suivi d'un cursus de formation très allégé¹⁰⁰⁵. Loin de satisfaire tout le groupe, ce compromis conduit certains membres de la FNMNS à la dissidence et à fonder le 21 mars 1986 le « Syndicat National Professionnel des MNS » (SNPMNS). Cette nouvelle branche regroupe « tous ceux qui n'acceptent pas que l'on brade leurs acquis (...) et dénoncent le numéro de fabulation, la mascarade des associés FFN-FNMNS [qui détourne le métier en lui] imposant une orientation volontairement sportive à la natation alors qu'elle était jusque-là aussi bien éducative qu'utilitaire et technique »¹⁰⁰⁶. Le SNPMNS naît donc sur les braises encore chaudes d'un conflit intra professionnel par lequel il considère que la naissance du BEESAN, puis la question de l'équivalence DE MNS-BEESAN solutionnée par les CPA BEESAN, révèlent la trahison de la FNMNS qui s'est alliée à la FFN, « ce mandataire de l'État ». Dans une note interne, rédigée par un cadre technique de la FFN, on peut d'ailleurs lire « les dispositions communes à prendre par les comités régionaux pour freiner les équivalences susceptibles d'être accordées par les Directions régionales de la Jeunesse et des Sports à des gens qui ne deviendront que des parasites pour nos pratiquants »¹⁰⁰⁷. Pour le SNPMNS, la FFN a confisqué une qualification (le titre de MNS) afin de mieux contrôler les professionnels de la natation :

¹⁰⁰³ FNMNS. Rapport moral du Congrès national à Confolant, 1987, *in* FNMNS. Revue « Le MNS ». Bulletin trimestriel d'information n°48, août 1987.

¹⁰⁰⁴ Selon M. Sibert, représentant l'administration « Jeunesse et Sports ». Secrétariat d'État à la Jeunesse et aux Sports. Procès-verbal de la commission nationale des équivalences du 4 décembre 1985.

¹⁰⁰⁵ Les CPA sont une version allégée du BEESAN réservée aux titulaires du DE MNS comprenant 160 heures de formation et portant sur le tronc commun et l'unité de formation n°2 « entraînement ». FNMNS. Circulaire aux sections. 1986. « La vérité sur les équivalences ».

¹⁰⁰⁶ Dossier interne FNMNS. CPA BEESAN 1985-1986.

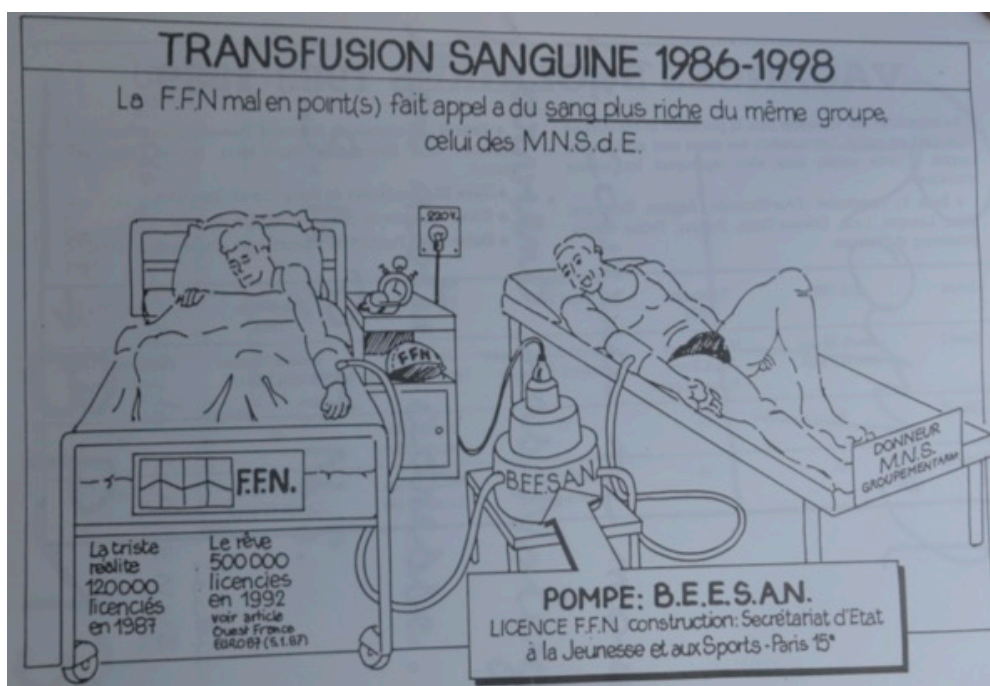
¹⁰⁰⁷ *Ibid.*

« Question : la natation dans sa globalité fait-elle partie du patrimoine des MNS ou de celui d'une fédération ? Pour éviter un conflit avec la FFN, un Président de la FNMNS a choisi le déshonneur. Aujourd'hui, il a les deux. Le conflit car les MNS sont injustement sanctionnés. Le déshonneur car l'équivalence est demandée par rapport à un brevet d'État proposé à des nageurs en échec scolaire (curieuse façon de revaloriser la profession). Le BEESAN et l'équivalence sont la mainmise de la FFN sur notre profession »¹⁰⁰⁸. « Sans natation sportive, il y aura toujours des MNS ; sans MNS, il n'y aura plus de natation sportive »¹⁰⁰⁹.

La profonde divergence entre la FNMNS et le SNPMNS repose sur trois enjeux fondamentaux de la cohésion du groupe et de l'avenir de la profession. Le premier renvoie à la remise en cause du diplôme originel de MNS fondé sur le cumul des prérogatives sécuritaires et d'enseignement, qualification qui renvoie à un savoir spécialisé inédit auquel tient coûte que coûte le SNPMNS, au risque selon ce segment, au mieux, de perdre le contrôle dans la manière d'exercer cette compétence, au pire, de menacer l'existence de la profession par l'abrogation de la loi de 1951. L'arrivée du BEESAN et le refus de « l'équivalence de droit », est perçue par cette branche dissidente comme « l'atteinte du monopole des MNS que l'État cherche à affaiblir depuis 1971 avec la question du scindement ». Le SNPMNS explique également la carence chronique de MNS par la transition du DE MNS au BEESAN alors que la FNMNS la conçoit comme une montée en qualification et l'anticipation de la négociation de la future « filière sportive » de la fonction publique territoriale. Le second sujet d'achoppement concerne l'emploi des BNSSA qui risquent, toujours selon le SNPMNS, de se substituer aux maîtres-nageurs, progressivement remplacés en plage alors que la FNMNS envisage une filière des métiers de la piscine dont le nageur-sauveteur (BNSSA), complémentaire du MNS, constitue le premier échelon de la hiérarchie. Enfin, le dernier écueil renvoie aux dépendances du groupe qui procèdent de partenariats bien choisis, celui de la FFN dans les années 1980 étant malvenu pour le SNPMNS puisqu'il est supposé détourner les maîtres-nageurs vers l'entraînement dans les clubs sportifs alors qu'il est fort à propos pour la FNMNS, dans la mesure où cette institution, délégataire des missions de promotion de la natation pour l'État, représente un allié, d'abord historique de par les liens, si non fraternels, au moins de cousinage entre les deux groupes, mais surtout stratégique pour aider à faire avancer la cause de la profession.

¹⁰⁰⁸ Vals, Alain. Secrétaire général du SNPMNS. 1986. « Éditorial ». Bulletin n°1 du SNPMNS.

¹⁰⁰⁹ Bulletin SNPMNS. « Profession MNS » n°2, 1986.



© SNPMNS 1987

Caricature du SNPMNS dénonçant la mainmise de la FFN sur la profession

Ces trois pierres angulaires continuent d’opposer dans les années 1990-2000 les deux segments principaux du groupe des MNS. Ceux-ci s’affrontent également sur la question de la représentativité. La FNMNS, plus négociatrice en soignant ses partenariats, reproche au SNPMNS ses « errements » quand ce dernier condamne les activités - non syndicales - de formation professionnelle de son concurrent et les rapprochements qu’il entretient avec la FFN et d’autres groupes sociaux. Ces conflits tenaces entre les deux principaux défenseurs du métier de MNS - d’autres litiges les opposent à un troisième syndicat, la FMNS - peuvent être analysés comme « des conflits d’autorité opposant (...) des groupes d’intérêts »¹⁰¹⁰. Cette lutte générale et permanente, parce qu’elle oppose les visions d’un modèle professionnel différent dont l’enjeu consiste à conquérir une position dominante au sein de l’espace du « nager-sauver », est régulée arbitrairement par « Jeunesse et Sports » qui, en s’attachant plus à régler les manifestations concrètes des conflits que d’en rechercher les causes, entretient « l’existence continue d’antagonismes d’intérêts et de groupes d’intérêts »¹⁰¹¹.

¹⁰¹⁰ Thuderoz, Christian. 2015. « Éléments pour une sociologie pragmatique des conflits du travail ». *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, vol. 4, n°17, p. 90.

¹⁰¹¹ *Ibid.*, p. 91.

UN PEU D'HISTOIRE

un groupe de nageurs sportifs inquiets
de la progression des noyades en France Fonde en

1927

L'APNF

Association des professeurs de natation de France,
qui fonctionne et agit sans but lucratif,

1946

CREATION DU SYNDICAT

APNF

national des maîtres
nageurs sauveteurs
diplômés d'Etat

CREATION DU DIPLOME D'ETAT

1951

DE MAITRE NAGEUR SAUVETEUR

1952

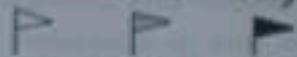
La Fédération et le syndicat
unis agissent en collaboration
étroite avec les ministères

L'APNF devient
FFMNS

Syndicat National des
Maîtres Nageurs Sauveteurs

1962 (décret du 8.11)

drapeaux de signalisation plages
vert jaune rouge



1969 (arrêté du 12.12)

testes hygiène et sécurité
dans les piscines

1969

Fédération Française
des
Maîtres Nageurs
Sauveteurs



1986

Un groupe de Maîtres Nageurs Sauveteurs attachés
à leur diplôme s'élève contre son remplacement
par un brevet.

création du SNPMNS



Syndicat National Professionnel
des
Maîtres Nageurs Sauveteurs

© SNPMNS 1987

Les divisions du groupe professionnel des MNS

Conclusion de la 2^{ème} partie

Pour saisir les mouvements initiés ou subis par les MNS suite à la création du diplôme d'État, « il est important de relier les éléments fondateurs de la professionnalisation au processus de légitimation »¹⁰¹². Si les maîtres-nageurs ont en effet pensé que la création du diplôme d'État, aboutissement d'un long combat, installait définitivement le groupe sur le territoire du « nager-sauver », ce texte fondateur s'est révélé n'être que le point de départ de sa professionnalisation. Malgré l'assurance d'une protection par le diplôme, les statuts, les conditions d'emploi et les rémunérations des MNS dans les années 1950 et 1960 sont non seulement très hétérogènes mais surtout peu réglementées dans un marché qui se partage entre saisonniers majoritaires et permanents minoritaires. Dans un contexte où la figure de ce professionnel est peu valorisée, la FFMNS tente de délimiter le marché et de le structurer à l'avantage du groupe. Mais au cœur de cette lutte, la fédération des MNS se heurte à des forces de changement, les services de l'État particulièrement, les fédérations sportives significativement, qui dans un souci de mise en ordre de la juridiction du « nager-sauver », produisent de l'hétéronomie en jouant sur l'autonomie des acteurs. Cela se traduit à partir du début des années 1960 par l'accroissement de la concurrence, notamment de la part des agents publics de l'État, sur un territoire que les MNS imaginaient exclusif.

Cette régulation mise en œuvre par l'État révèle que d'autres enjeux, tels que réduire les noyades accidentelles estivales, promouvoir la natation par son obligation scolaire et le développement des clubs de la FFN, redorer l'image du pays par l'amélioration de ses résultats sportifs ou encore transformer l'instituteur en maître polyvalent, éclipsent totalement la professionnalisation des MNS. Même le déploiement du projet « 1000 piscines », s'il est propice au développement de l'emploi de MNS, est paradoxalement défavorable au groupe puisqu'il permet à d'autres institutions - scolaires et fédérales - de lancer leurs politiques de développement en oubliant presque la contribution de ces spécialistes de la natation. Reconnus avant les années 1950 par l'héroïsation de leurs actes de secours alors qu'ils ne sont pas diplômés par l'État, les maîtres-nageurs se retrouvent paradoxalement délégitimés une fois qualifiés. Ces travailleurs regroupés autour de la FFMNS, communauté de destin usant de toutes les stratégies, en particulier celle de partager le territoire du « nager-sauver », partent en quête d'une identité « d'enseignant sportif spécialisé » afin de conquérir des gains de légitimité à leur

¹⁰¹² Bouquet, Brigitte. 2014. « La complexité de la légitimité ». *Vie sociale*, vol. 4, n°8, p. 19.

professionnalisation dans la mesure où ils se sentent avant tout perçus, autant par les pouvoirs publics que par leurs employeurs, comme des techniciens plus cantonnés à la surveillance des bassins qu'à l'encadrement des élèves. Leur condition d'existence, ou plutôt leur modèle professionnel, est ensuite menacée lorsque face à l'aporie de l'emploi saisonnier, l'État menace de scinder le DE MNS avant de concevoir un diplôme dédié à la sécurité et au sauvetage en milieu aquatique (BNSSA). Cette mesure segmente le territoire, réduit leur autonomie professionnelle, les déprofessionnalise sur le segment saisonnier et accélère leur désir de conversion identitaire (maître plus que sauveteur).

Le face-à-face avec les institutions de l'État, dans une période où la réussite de l'entreprise concernant la prévention des risques de noyade et la démocratisation de la natation subordonne l'évolution d'une communauté professionnelle, s'il a mis en grande difficulté le groupe en le divisant, lui a aussi donné l'occasion de réinventer son travail et son identité, en plus de réfléchir à son avenir. Si Andrew Abbott (1988), dans son cadre d'analyse du « système des professions », considère que l'État est un agent parmi d'autres dans un environnement professionnel donné, dans le cas de la juridiction du « nager-sauver », son rôle de régulateur-législateur au nom de la sécurité des citoyens surpasse le poids des autres acteurs, y compris les employeurs publics des MNS. Comme le fait remarquer Thomas Le Bianic (2013), en évoquant les travaux critiques sur les professions dans les années 1970 et 1980, « la faible autonomie de certains groupes professionnels vis-à-vis de l'État, des intérêts qu'il incarne et des formes de pouvoir qu'il institue vis-à-vis des usagers ou des citoyens, [fait des MNS] une profession balkanisée »¹⁰¹³, sans véritable statut à la veille de rentrer dans les années 1990.



© F. Camporelli

La revue « Nager-Sauver » de la FFMNS (1964)

¹⁰¹³ Bianic, Thomas Le. 2013. « Une profession balkanisée : les psychologues face à l'État en France (1945-1985) ». *Politix*, vol. 2, n°102, p. 178.

TROISIEME PARTIE

LES MNS FACE AU DÉFI DES (DE)REGULATIONS DU « NAGER-SAUVER »

Introduction de la 3^{ème} partie

Comme le souligne Pierre Bourdieu (2012), « l'existence même des professions repose sur l'État »¹⁰¹⁴. Celle de maître-nageur est effectivement née de la loi de 1951 sans que le marché fermé du « nager-sauver » qu'elle a généré, « régulé par la loi et le statut »¹⁰¹⁵, protège totalement le groupe de la concurrence et surpasse les tensions internes qui le traversent. Dans la perspective des dynamiques professionnelles comme « jeu à somme nulle [qui affirme que] quand des groupes professionnels gagnent en niveau de revenus, en autorité ou en prestige, d'autres groupes perdent, et réciproquement »¹⁰¹⁶, les MNS, favorisés par leur formation spécifique, leur connaissance du champ et l'avantage du « jeu à domicile », auraient dû parvenir à délimiter les frontières de leur espace professionnel et faire reconnaître de manière indiscutable leur expertise pédagogique. Or il n'en a pas été ainsi puisque les régulations des différents services de l'État (« Jeunesse et Sports », Éducation nationale et Intérieur) les ont contraints à partager les segments d'un territoire de plus en plus réglementé permettant aux fonctionnaires non diplômés ou sous diplômés de compenser leur absence ou leur manque de qualification par une « prérogative de droit ». Les MNS ont ainsi vu leur dominance s'affaiblir à partir du milieu des années 1960 du fait de régulations « par le haut » les empêchant de délimiter clairement les frontières de leur espace professionnel et de faire reconnaître une expertise pédagogique contestée par les corps de conseillers des ministères impliqués dans la promotion et la diffusion de la natation. A cette impossibilité de contrôler la division technique du travail et les groupes concurrents, de profonds motifs identitaires embarrassent les organisations catégorielles lorsque d'un côté, elles cherchent à obtenir pour leurs adhérents le statut « d'enseignant sportif spécialisé » afin de revendiquer une « élévation dans l'échelle des activités, stratégie (...) appelée par Bourdoncle (1991) le 'professionnisme' »¹⁰¹⁷ mais rejette de l'autre le scindement du métier qui suppose de séparer la surveillance de l'enseignement au motif que son application menacerait son existence. En effet, le choix de l'indéfectibilité des deux compétences cache des enjeux professionnels d'importance, notamment celui, aux yeux du groupe, de protéger l'emploi (à temps plein). Cette double identité (sauveteur et enseignant), miroir de la doctrine professionnelle du groupe (« nager-sauver »), a certainement été décisive pour que le groupe, en sa qualité de spécialiste, soit désigné par l'État en vue de mettre en œuvre les premières politiques publiques de préventions des noyades à une époque où il manquait de

¹⁰¹⁴ Bourdieu, Pierre. 2012. *Sur l'État. Cours au Collège de France 1989-1992*. Paris : Le Seuil, p. 481.

¹⁰¹⁵ Dubar, Claude, Pierre Tripier, et Valérie Boussard. 2015. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 223.

¹⁰¹⁶ Hénaut, Léonie. 2011. « Capacités... », *op. cit.*, p. 73.

¹⁰¹⁷ Wittorski, Richard. 2008. « La professionnalisation ... », *op. cit.*, p. 20.

piscines municipales et de citoyens-nageurs convenablement formés. Mais suite au retrait relatif de l'État vers la fin des années 1980 sur ces questions, moins du fait de la diminution du taux d'incidence des noyades et de la pratique généralisée en France de la natation que de l'instauration d'une nouvelle articulation des pouvoirs entre l'État et les collectivités territoriales déclenchée par les réformes décentralisatrices, le modèle professionnel des MNS, déjà ancien puisqu'imaginé par l'APNF désormais disparue, est-il encore approprié à des actions publiques qui de plus en plus se localisent et dépendent de nouvelles rationalités dictées par des situations socioéconomiques dégradées ? A l'inverse, le désengagement discret de l'État au profit des collectivités, uniques propriétaires des piscines publiques et employeuses exclusives des MNS municipaux, segment très largement majoritaire du groupe, peut-il lui être profitable pour retrouver la dominance et la reconnaissance, particulièrement statutaire, qui lui font défaut ? Si jusqu'à présent, le cadre d'analyse d'Andrew Abbott (2005) qui propose de prendre en compte « l'existence simultanée de plusieurs écologies adjacentes, chacune se composant d'acteurs qui recherchent des alliances, des ressources et du soutien au-delà des frontières de leur propre écologie »¹⁰¹⁸, a permis de rendre compte des relations conflictuelles entre les MNS et les institutions étatiques, il a moins contribué à montrer les tensions entre ces professionnels et leurs employeurs (publics). Les deux chapitres suivants reviendront donc sur ces questions en faisant l'hypothèse que le transfert du pouvoir au sein de l'administration du « nager-sauver », de l'État vers les collectivités en pleine métamorphose, renouvelle le modèle professionnel, voire l'utilité sociale des MNS et transforme autant leur organisation du travail que leur cadre d'emploi dans un environnement, qui en percevant autrement les usagers comme les fonctions des activités aquatiques et de natation, est devenu plus mercatique et gestionnaire.

¹⁰¹⁸ Abbott, Andrew. 2005. « Linked Ecologies: States and Universities as Environments for Professions ». *Sociological Theory*, vol. 23, n°3, p. 247.

Chapitre 5 - De la sécurité des usagers à la satisfaction des clients

« L'autonomie n'est ni seulement, ni d'abord une conquête des groupes professionnels, mais une ressource sciemment construite, négociée et/ou imposée et/ou acceptée en vertu d'un principe d'efficacité de l'action. En revanche, les professions établies se distinguent traditionnellement des autres occupations par leurs modalités de contrôle. Là où les premières revendiquent l'autocontrôle par une régulation autonome mise en œuvre selon un principe de moindre pouvoir¹⁰¹⁹, les secondes, quelle que soit leur autonomie d'action, sont soumises à un contrôle hétéronome. Elles relèvent ainsi, directement ou indirectement, d'une évaluation marchande ou bureaucratique, voire politique. On comprend donc que la relation autonomie-hétéronomie ait pu apparaître comme un problème majeur de la sociologie des professions établies lorsque ces dernières ont commencé à pénétrer massivement les organisations. La question de la compatibilité entre profession et organisation tenait aux problèmes de compatibilité entre régulation autonome par la profession et hétéronome par l'organisation »¹⁰²⁰.

L'emploi sportif est généralement décrit par l'antagonisme « amateurs/professionnels »¹⁰²¹ qu'il s'agit de dépasser selon Sébastien Fleuriel et Manuel Schotté (2016). Le cas des maîtres-nageurs en est la preuve puisque leur travail échappe à ce cliché en confondant un savoir sportif (nager) avec un savoir professionnel (sauver) dont les bénéficiaires, la communauté des « nageurs », profitent de manière inédite à l'aide d'une pré-socialisation professionnelle non préméditée en club. La profession elle-même évite d'ailleurs « la confusion entre "emplois dans le sport" vs "emplois sportifs", [échappant ainsi à] la fabrique d'une illusion »¹⁰²² en insistant sur son appartenance aux « métiers de l'action publique ». Malgré cela, cette activité professionnelle, pour les employeurs comme pour le public, est perçue comme « un métier de faible valeur »¹⁰²³ qui contradictoirement représente un espoir de perspectives professionnelles pour beaucoup d'individus dont la faiblesse des qualifications est révélée par leur origine ouvrière. En effet, dans les années 1970 et 1980, le besoin impérieux de compétences aquatiques et secouristes plus que de capacités scolaires

¹⁰¹⁹ Karpik, Lucien. 1995. *Les avocats : entre l'État, le public et le marché. XIII^e-XX^e siècle*. Paris : Gallimard.

¹⁰²⁰ Paradeise, Catherine. 2008. « Autonomie et régulation : retour sur deux notions-clés », in Le Bianic, Thomas et Antoine Vion. *Action ...*, op. cit., p. 292.

¹⁰²¹ Fleuriel, Sébastien, et Manuel Schotté. 2016. « Dépasser l'alternative amateurs/professionnels. Programme pour une histoire sociale des sportifs au travail ». *Le Mouvement Social*, vol. 1, n°254, p. 4.

¹⁰²² Chevalier, Vère et Olivier Pégard. 2016. « L'emploi sportif : fabrique d'une illusion, fabrique à illusions », in Fleuriel, Sébastien (dir.). *Le sport aux frontières du marché du travail*, vol. 3, n°27, L'Harmattan, p. 16.

¹⁰²³ Tous les MNS interviewés, embauchés entre 1965-1975, s'appesantissent sur le fait qu'ils ont été recrutés sur un statut d'emploi correspondant à la grille salariale des éboueurs, tout en bas de la hiérarchie des personnels municipaux.

profite au recrutement de travailleurs modérément qualifiés qui accèdent ainsi au statut « d'agent communal ». Cet emploi leur apparaît alors comme une véritable aubaine qu'ils améliorent d'un point de vue salarial par des occupations annexes (leçons privées, location de petits matériels et parfois investissement dans le club local). La profession vit donc un paradoxe. D'un côté, elle insère et donne une chance à des individus de sortir de leur condition ouvrière, mais de l'autre, est confrontée aux tensions croissantes exercées par les propriétaires publics des piscines qui, mis sous pression pour s'engager sur des économies, s'aperçoivent tardivement de la difficulté à exploiter ce genre d'équipement dont la gestion rationalisée réclame des savoirs professionnels allant au-delà de ceux nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques basiques de lutte anti-noyades. Par ricochet, pris entre l'enjeu politique du « savoir nager » et celui de la rationalisation des établissements aquatiques, les maîtres-nageurs sont enjoint à plus de professionnalisme de la part de leurs employeurs alors qu'ils sont toujours à la recherche d'une amélioration de leur statut et de meilleures conditions de travail. Nonobstant la présence d'un processus de professionnalisation plus performant depuis l'arrivée du BEESAN en 1985, et soumis à partir des années 1990 à des vagues successives de réformes concernant autant leur professionnalisation, leur professionnalité que leur professionnalisme, comment s'y prend le groupe pour redéfinir le métier au regard des reconfigurations complexes de son environnement professionnel ? Ces mouvements majeurs, autant issus des actes de décentralisations que des impératifs économiques, seront-ils profitables aux maîtres-nageurs pour améliorer leur position sociale ou continueront-ils à les caler au bas de l'échelle de la grille d'emploi des recruteurs municipaux ? Pour répondre à ces interrogations, il convient dans un premier temps de montrer comment la naissance de la fonction publique territoriale et de sa « filière sportive » dans les décennies 1990-2000 sera l'occasion d'une sortie de crise pour une partie du groupe et l'incertitude de la précarité de l'emploi pour l'autre. Dans un second temps, nous reviendrons sur la fragilisation désormais chronique d'une profession, à la tête de responsabilités croissantes mais de moins en moins responsabilisée, qu'elle tente de corriger par d'incessantes négociations.

1. L'avènement de la « filière sportive » : le renouveau de la profession

L'avènement du titre de MNS revendiqué par le groupe et la prise de contrôle par l'État sur le marché de la natation afin d'en assurer la démocratisation, conduit la profession à renoncer à l'ancien modèle professionnel, précaire et saisonnier, sur lequel elle s'est construite

pour s'engager dans un nouveau dispositif qui lui semble à la fois plus cohérent (activité permanente en tant que « MNS de piscine »), pourvu d'une valeur symbolique (fonction d'intérêt public) et privilégiant le statut et la carrière (cadre d'emploi municipal). A l'aide de cette nouvelle configuration socioprofessionnelle, une identité collective émerge à travers la doctrine du « nager-sauver » et les pratiques professionnelles des « MNS de piscine » s'homogénéisent pour répondre à une demande croissante de services autour des différents segments de la natation : le milieu scolaire, les clubs et les publics. Malgré ces améliorations, et comme le décrit de manière comparable Lucien Karpik (2003) pour les avocats, « la profession [de MNS] vit dans le malaise. Cet état collectif doit être rapporté à la tension entre l'incertitude de l'avenir et la fragilité d'une profession qui, dans les trois dernières décennies, a plus changé que pendant les deux siècles précédents »¹⁰²⁴. Entre la fin des années 1950 et le milieu des années 1980, cette période est en effet marquée par l'engagement du groupe à faire appliquer une politique publique de grande envergure par l'organisation structurelle qu'elle suppose, et généreuse par l'implication humaine qu'elle impose. Comment alors expliquer que le développement de cette communauté de professionnels, confirmés dans leur mission par l'État et embauchés en grand nombre avec l'avènement des « 1000 piscines », s'accompagne de grandes insatisfactions ? Trois d'entre elles se dégagent dans les années 1970. La première renvoie au classement du métier dans la hiérarchie des emplois publics qui ne prend toujours pas en considération leur fonction d'enseignant¹⁰²⁵. La seconde concerne la « précarité juridique » et professionnelle des MNS¹⁰²⁶. Enfin, si « pour nombre d'économistes classiques et néoclassiques, le jeu du marché peut contribuer à améliorer les conditions de travail jusqu'à un certain point [dans la mesure où] les entreprises vont offrir de bonnes conditions de travail à leurs salariés pour éviter d'avoir à les payer trop cher, [cette] différence compensatoire »¹⁰²⁷ ne se produit pas dans le secteur d'activités du « nager-sauver ». Cependant, l'espoir revient dans le groupe lorsque la décentralisation et les réformes territoriales qui lui sont associées envisagent une filière dédiée à la gestion des équipements et à la mise en œuvre de politiques sportives. Cette organisation à venir présage-t-elle de possibles évolutions au niveau social et

¹⁰²⁴ Karpik, Lucien. 2003. « Les avocats : entre le renouveau et le déclin ». *Hermès, La Revue*, vol.35, n°1, p. 203.

¹⁰²⁵ Depuis 1968, la profession demande « le reclassement des MNS dans la catégorie des maîtres-auxiliaires catégorie IV du fait de leur double compétence alors qu'ils se trouvent dans la catégorie des éboueurs », in FNMNS. Résolutions du Congrès national de Vittel, 1975.

¹⁰²⁶ La FNMNS considère que la notion de « faute professionnelle » spécifique au métier met le maître-nageur en situation de « précarité juridique qu'il faut compenser par un statut particulier régissant la profession », in FNMNS. Résolutions du Congrès national de Rouen en 1976. Il estime ensuite que la révision quinquennale en fait « un métier précaire où toute inaptitude rejette impitoyablement le MNS », in *Courrier* en date du 12 juin 1971 de M. Steiner, Président départemental de la FNMNS au Maire de Mulhouse.

¹⁰²⁷ Gollac, Michel, Serge Volkoff, et Loup Wolff. 2014. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, p. 88.

économique pour les MNS, ou l'apparition de nouvelles formes de gouvernances dans le secteur, incarnant des processus de rationalisation des piscines publiques, va-t-elle être à l'origine de nouvelles dégradations en ce qui concerne leur situation socioprofessionnelle ?

1.1 Quand la réforme publique locale vient au secours d'une profession

Si les législateurs des lois de décentralisation ne se sont jamais prononcés sur le domaine d'intervention du sport pour les collectivités locales, celles-ci se sont très tôt appuyées sur « la clause générale de compétence » pour définir par délibération du conseil municipal des actions sportives qu'elles ont elles-mêmes défini et piloté¹⁰²⁸. « En 1999, suite à la publication des lois ‘‘Voynet’’ et ‘‘Chevènement’’ (...), le sport est officiellement intégré dans ces politiques [relatives à l'aménagement et au développement du territoire]. La publication d'un schéma de services collectifs du sport (SSCS) et l'attribution aux EPCI de blocs de compétences obligatoires et optionnelles dans lesquels figurent les APS en témoignent »¹⁰²⁹. Ainsi, « à l'échelle locale, le sport est un élément incontournable pour la plupart des collectivités territoriales qui l'intègrent désormais dans leur politique »¹⁰³⁰. La piscine publique, « navire amiral » des équipements sportifs par le coût d'exploitation qu'elle représente, en particulier dans les villes moyennes, autant symbolique que « structurante » par les enjeux sociétaux auxquelles elle répond, constitue l'un des éléments moteurs à l'origine de l'organisation du sport à l'échelle du territoire, et le métier de maîtres-nageurs, en qualité d'agents municipaux y exerçant, une donnée centrale des réformes professionnelles à venir.

1.1.1 L'enjeu de la « filière sportive »

L'histoire des employés municipaux est ancienne et remonte au début du Moyen-Âge avant que ceux-ci ne soient placés sous l'autorité des maires lors de la création des conseils municipaux en 1789. Leur situation s'améliore lorsqu'à la sortie de la seconde Guerre

¹⁰²⁸ Article L. 2121-29 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT).

¹⁰²⁹ Honta, Marina. 2008. « Sport et intercommunalité : quels enjeux pour la définition des politiques départementales et l'articulation de l'action publique sportive locale ? ». *Staps*, vol. 2, n°80, p. 116.

¹⁰³⁰ Bernardeau-Moreau, Denis. 2011. « Les identités professionnelles des agents de la filière sportive territoriale. Entre référence technique et modèle gestionnaire ». *Staps*, vol. 2, n°92, p. 43.

Mondiale, leur statut est légalement prononcé selon des cadres d'emploi hiérarchisé¹⁰³¹. Un peu avant cela, le sport fait irruption dans les collectivités par l'intermédiaires des grands équipements dont les constructions ont démarré dans l'entre-deux-guerres. Ces infrastructures qu'il faut gérer et animer donnent naissance dans l'immédiat après-guerre à des offices municipaux des sports (OMS)¹⁰³², services spécialisés qui deviennent par la suite des services municipaux des sports (SMS). A l'image de la natation, l'usage de ces installations est principalement destiné au monde scolaire et leur développement constitue, pour Nadine Haschar-Noé (2006), le point de départ de l'instauration de services et de politiques sportives dans les communes françaises dans lesquelles les installations sportives se diversifient¹⁰³³. Contraint par la loi du 24 mai 1951, les propriétaires publics des piscines embauchent massivement dans les années 1970-1980 des personnels spécialisés pour assurer la surveillance et l'enseignement de la natation. C'est ainsi que les maîtres-nageurs sont parmi les premiers agents municipaux en charge d'un encadrement sportif territorial spécialisé, suivi de près par les moniteurs sportifs polyvalents. Peu à peu, les services des sports organisent le fonctionnement du patrimoine sportif et les premiers projets d'APS en lien avec les écoles et les associations sportives du territoire apparaissent. Historiquement en première ligne, et ayant imaginé, puis revendiqué, et en partie obtenu dans les années 1970 une filière de métiers selon trois cadres d'emploi - MNS / chef de bassin / chef d'établissement -, les maîtres-nageurs les plus aguerris sont logiquement sollicités par leur employeur à la recherche d'un personnel dont l'expérience de la gestion « directe »¹⁰³⁴ d'un équipement aussi complexe à gérer qu'une piscine, peut répondre au besoin d'un poste comme celui de directeur/chef d'un service des sports. Ainsi, la trajectoire professionnelle qui emmène les MNS du face-à-face pédagogique sur le bassin à l'administration d'un service municipal des sports témoigne d'un parcours quasi institutionnalisé durant les années 1970 à 1990. Pour autant, ces perspectives d'évolution restent limitées à quelques-uns quand la plupart d'entre eux continuent à souffrir d'un manque de reconnaissance autant hiérarchique que de la part des publics. Et malgré l'enjeu politique grandissant que représente l'offre sportive dans une collectivité, le statut communal des

¹⁰³¹ Loi n° 52-432 du 28 avril 1952 portant statut général du personnel des communes et des établissements publics communaux.

¹⁰³² « Circulaire du 22 décembre 1944 du Recteur Jean Sarraillh, Directeur de l'Éducation physique et des Sports, qui invite les municipalités à se doter d'offices municipaux de l'éducation physique et des sports », in Bayeux, Patrick. 2013. *Le sport et les collectivités territoriales*. 5^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France, p. 7.

¹⁰³³ Haschar-Noé, Nadine. 2006. « Les politiques sportives locales et leur management en France : état des connaissances et des recherches », in Bouchet, Patrick et Charles Pigeassou (dir.), *Management du sport : Actualités, développements et orientations de la recherche*. Afraps, p. 242.

¹⁰³⁴ Jusqu'à la fin des années 1980, la forme de gestion dite « en régie directe » constitue le mode exclusif de gestion des équipements sportifs municipaux. Sans personnalité juridique propre, l'exploitant public dispose d'un budget annexe qui suit les règles d'exécution du budget général voté en conseil municipal.

maîtres-nageurs évolue peu, faute de filière professionnelle légitimant un cadre d'emploi en accord avec le travail mené par ces agents territoriaux. La question du statut correspondant à une activité d'enseignant sportif devient dans les années 1970 la priorité revendicative des MNS. Leurs syndicats se rangent d'ailleurs derrière une logique de classement socioprofessionnel qui décline le niveau du statut selon la fonction exercée. De cette manière, et au titre que les MNS exercent des fonctions éducatives, notamment en milieu scolaire, ces groupements professionnels visent à « faire reconnaître le statut d'enseignant de natation et revendiquent l'alignement d'une filière sportive sur celle de la filière culturelle ». Celle-ci, en parvenant à faire reconnaître le statut « d'enseignant spécialisé », lequel améliore les conditions de travail de ses membres, est prise pour modèle par les syndicats de MNS¹⁰³⁵.

1.1.2 La négociation de la « filière sportive »

Au début des années 1980, les syndicats de MNS sont déterminés à faire évoluer le cadre d'emploi (public) du métier, les employeurs locaux, à moderniser le travail dans les piscines et l'État, à poursuivre les réformes du « nager-sauver ». Ces volontés politiques s'amalgament et structurent les négociations de la filière sportive que la FNMNS a anticipé lorsqu'elle s'engage en 1983, au lendemain des lois de décentralisation, à concevoir au côté de la FFN le remplacement du diplôme d'État de MNS par le BEESAN. Et lorsque la proposition de la réforme de la filière sportive par le Ministère de l'Intérieur est publiée dans la « Gazette des communes » en mai 1990, la FNMNS la soutient activement en apportant ses propres suggestions qu'elle justifie par ces propos liminaires :

« Le programme "1000 piscines" des années 1970, ajouté aux efforts particuliers des collectivités territoriales a permis à la corporation des MNS de se stabiliser en se professionnalisant davantage : création de 4649 postes permanents, accédant à une véritable formation tant initiale que continue. Si nos équipements aquatiques se sont développés de façon si importante, surtout dans les petites villes, ils n'ont pu, pour des raisons statutaires bien souvent, être gérés par la profession comme souhaité, mais confiés à d'autres services : l'administratif le plus souvent. Or, (...) la profession a quand même répondu aux besoins variés, mouvants et surtout novateurs d'un ensemble d'activités permanentes au service d'une population (...) Ce secteur vaut à lui seul la constitution d'un service spécifique : le service des sports, service très spécifique justement par cette polyvalence d'actions qui touchent à la gestion, à l'animation, à la conception, au conseil, au contrôle, à la coordination ... Service spécifique, il doit être autonome car il présente une fonction importante, bien identifiée et interdépendante des autres services municipaux. (...) La FNMNS a au cours des années antérieures fait des

¹⁰³⁵ Le SNPMNS revendique « le statut d'enseignant du sport pour tous les MNS, une ouverture du cadre A aux enseignants de la natation à l'identique de la filière culturelle et un volume horaire d'enseignement hebdomadaire limité à 20 heures », in Bulletin SNPMNS n°22, novembre 1998.

propositions pour d'une part, considérer les fonctions de chef d'établissement de bain, de chef de bassin et de maître-nageur-sauveteur, et d'autre part, reconnaître les spécificités, les nécessités de l'évolution de la gestion des installations aquatiques ou autres, vers des accueils pluridisciplinaires et interrelationnels »¹⁰³⁶.

Lorsque paraît la note d'orientation de la « filière sportive » le 28 août 1991 constitutive de trois cadres d'emploi¹⁰³⁷, l'enjeu est clair pour la profession : il s'agit de profiter de la création d'une filière sportive à statuts¹⁰³⁸ pour initier un mécanisme de mobilité professionnelle ascendante de l'ensemble de la profession. Cet objectif sous-entend un glissement des MNS en postes (de catégorie C) au statut d'éducateur sportif classé en catégorie B. Ce transfert de grande ampleur suppose la mise en œuvre d'une procédure administrative d'intégration directe que refuse la Direction Générale des Collectivités Locales. Ce désaveu amène la FNMNS à rechercher des sources d'infléchissement. Le BEESAN lui apparaît alors comme le principal moyen de persuasion pour faire valoir sa revendication. Il possède deux qualités que le DE MNS ne détient pas : c'est un diplôme classé au niveau 4, soit le niveau scolaire minimal pour intégrer le cadre d'emploi classé en catégorie B et c'est un brevet « d'éducateur sportif » qui fait valoir des compétences d'enseignement sportif spécialisé. La FNMNS fait alors reconnaître lors d'une réunion avec le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale en juin 1991 que le DE MNS a évolué vers le BEESAN, et que dans ces conditions, les moniteurs de 1^{ère} catégorie titulaires d'un BEES 1^o et les MNS titulaires du BEESAN doivent être intégrés dans le cadre d'emploi des ETAPS¹⁰³⁹. La publication, le 1^{er} avril 1992, des décrets portant statut particulier des cadres d'emploi d'OTAPS, d'ETAPS et de CTAPS officialise la fondation d'une filière sportive à trois niveaux qui permet aux agents communaux titulaires des emplois de « chef de bassin » et « MNS » titulaires du BEESAN d'intégrer directement le statut d'ETAPS. Il est clair que du point de vue du groupe, « la filière sportive a été sauvée par le BEESAN et sa classification au niveau IV »¹⁰⁴⁰. L'idée d'une ascension (sociale) suppose une stratification et la filière sportive, par sa hiérarchisation à trois niveaux, autorise cette mobilité qui était précédemment interdite aux MNS, faute de cadre d'emploi dédié. L'avènement de

¹⁰³⁶ Garces, Alain. 1991. « Les propositions de la FNMNS concernant la filière sportive », *in* FNMNS. Document interne : « dernière minute, la concertation sur la filière sportive enfin une réalité ! ».

¹⁰³⁷ Opérateur (catégorie C), éducateur (catégorie B) et conseiller (catégorie A) territoriaux des APS : OTAPS / ETAPS / CTAPS.

¹⁰³⁸ Lors des échanges entre la FNMNS et l'État, Jean-Pierre Sueur, Secrétaire d'État auprès du Ministère de l'Intérieur chargé des collectivités territoriales, répond à Lucien Gastaldello, Président de la FNMNS par courrier en date du 28 août 1991, que « le gouvernement fait de la construction statutaire une priorité ».

¹⁰³⁹ Un courrier du 5 novembre 1991 de Jean-Pierre Sueur à Lucien Gastaldello promet que les moniteurs de 1^{ère} catégorie titulaire d'un BEES 1^o et les MNS titulaires du BEESAN seront intégrés dans le cadre d'emploi des ETAPS.

¹⁰⁴⁰ FNMNS. 1991. Document interne : « Dernière minute : la concertation sur la filière sportive enfin une réalité ! ».

cette structuration et les possibilités de mobilité (verticale) qu'elles éveillent dans le groupe des MNS confirme que « la fonction publique est un vecteur privilégié de la promotion sociale pour des raisons autant symboliques que matérielles »¹⁰⁴¹.

1.2 Des maîtres-nageurs aux éducateurs sportifs

Selon Émilie Biland (2012), le clientélisme sur les marchés locaux du travail est assez courant dans les années 1960-1980 et se caractérise par le poids des élus sur les embauches et les déroulements de carrière des agents municipaux¹⁰⁴². Le « monde des piscines » n'échappe pas à ces pratiques : le « recrutement social » des MNS s'inscrit régulièrement dans une tradition qui, sous couvert de « récompenser le champion local » ou de « donner facilement du travail aux jeunes du club », quitte à embaucher des sous-diplômés (BSB, BNSSA) au mépris des obligations législatives, permet pour les élus, d'une part de satisfaire des stratégies de conquête et/ou de maintien de mandats exécutifs locaux, et d'autre part, de contrôler à distance l'utilisation qui est faite de la piscine et des activités, financées par des subventions publiques, qui y sont menées dans le cadre associatif. A partir de la fin des années 1980, moins au regard de l'obligation réglementaire de qualification que du prescrit à maîtriser les dépenses d'exploitation des établissements aquatiques particulièrement dispendieux, les pratiques clientélares deviennent inadéquates face aux besoins de professionnalisme du secteur. La décentralisation démarrée au début des années 1980¹⁰⁴³, complexe et incomplète, ne se traduit pas toujours par des compensations étatiques satisfaisantes du point de vue des collectivités. La nouvelle fonction publique territoriale se retrouve alors à gérer des compétences qui la contraignent à revoir ses règles de recrutement dans la perspective d'un meilleur usage des deniers publics. L'introduction de filières de métiers, qui amène la sacralisation du concours et généralise la nécessité de posséder un diplôme et/ou une compétence minimale, sera-t-elle suffisante à autonomiser les services publics locaux et à faire disparaître l'influence des élus sur le recrutement et la promotion des agents municipaux ? Quel impact la socialisation concourante à venir, jusque-là inexistante chez les MNS, va-t-il avoir sur la profession, toujours en quête d'une reconnaissance de sa compétence « enseignante » ? Si « pour les candidats ayant

¹⁰⁴¹ Bodiguel, Jean-Luc. 1992. « Une voie de la promotion sociale : la fonction publique ? », in Berstein, Serge, et Odile Rudelle. 1992. *Le modèle républicain*. Paris : Presses Universitaires de France, p. 288.

¹⁰⁴² Biland, Émilie. 2012. *La fonction...*, op. cit., p. 52.

¹⁰⁴³ L'acte I (1982-1983) comprend la loi du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, la loi du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État et loi du 22 juillet 1983 qui complète la loi du 7 janvier 1983.

fait l'objet d'une acculturation scolaire moins prolongée et qui travaillent à des positions subalternes, c'est l'espoir de 'monter', voire de quitter sa condition, qui préside au passage du concours »¹⁰⁴⁴, l'introduction de concours spécifiques ne risque-t-elle pas, pour ce qui concerne les maîtres-nageurs, de faire naître une division supplémentaire du groupe, entre ceux qui se trouvent en situation de réussite et les échoués, assignés à se professionnaliser sous des statuts et des cadres d'emplois précarisés ?

1.2.1 La création des métiers territoriaux de l'encadrement des APS

Sous la pression des lois de décentralisation, les collectivités locales sont invitées à se moderniser en dépassant le cadre politique de leurs fonctions pour devenir un acteur économique à part entière, capable d'offrir aux populations un service public associant la qualité et « la proximité, [principes permettant] la territorialisation des politiques publiques »¹⁰⁴⁵. Pour répondre à l'ensemble des compétences qui lui sont assignées par l'État, la nouvelle fonction publique territoriale s'organise et doit dorénavant s'affirmer face à l'historique fonction publique d'État avec qui elle est amenée à cohabiter en évitant toute forme de hiérarchisation. Elle se structure donc en huit « filières (d'activités) »¹⁰⁴⁶ qui reconnaissent statutairement les agents y exerçant. Ces fonctionnaires territoriaux occupent un métier en fonction d'un cadre d'emploi spécifique et hiérarchisé selon trois niveaux : les fonctions dites de « terrain » (catégorie C), de « conception » (catégorie B) et de « management » (catégorie A). En fonction du concours réussi, les agents sont intégrés dans l'une de ces trois catégories attachées à une filière, soit en qualité d'OTAPS (C), d'ETAPS (B) ou de CTAPS (A) pour ce qui concerne la « filière sportive » créée en 1992. Cette construction complexe, qui part de la base en s'appuyant sur des répertoires de métiers, accorde en définitive plus d'importance aux métiers qu'aux statuts, ce qui conduit l'employeur public territorial à améliorer la professionnalisation de ses agents. Ainsi, « la fonction publique de carrière laisse place à une fonction publique de métiers correspondant à une professionnalisation renforcée et à une meilleure adaptation aux missions de service public »¹⁰⁴⁷. Ce changement de paradigme impacte nécessairement les règles du travail. Les « MNS de piscine » qui, jusqu'à présent

¹⁰⁴⁴ Biland, Émilie. 2010. « Carrières concourantes ». *Terrains travaux*, vol. 1, n°17, p. 71.

¹⁰⁴⁵ Horgues-Debat, Jean. 2008. « La proximité : une autre logique pour les services publics ». *Pour*, vol. 1-2, n°196-197, p. 25.

¹⁰⁴⁶ Aujourd'hui, la fonction publique territoriale comprend 10 filières et 53 cadres d'emploi.

¹⁰⁴⁷ Colmou, Yves. 2006. « Les collectivités locales : un autre modèle ». *Pouvoirs*, vol. 2, n°117, p. 33.

étaient recrutés sur titre, se retrouvent ainsi soumis à la loi des concours à partir de 1995. Au cœur de cette mutation, se rapportant autant aux cadres d'emploi qu'aux catégories de recrutement, que va-t-il advenir, d'une part des MNS municipaux (génération « 1000 piscines ») sous statut mais dont la qualification (titre de MNS) n'intègre pas la nomenclature nationale des diplômes, et d'autre part, des BEESAN (nouvelle génération de MNS), sans statut mais dont le diplôme apparaît au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles ?

1.2.2 L'intégration pour la génération « 1000 piscines », le concours pour les suivantes

Les concours (OTAPS/ETAPS/CTAPS), en agissant comme un filtre scolaire et social, participent à la sélection et au recrutement d'individus détenant des dispositions compatibles avec les missions de la filière sportive. Si celles-ci, qui s'obtenaient lors de socialisations antérieures, en club notamment, étaient suffisantes jusqu'alors pour obtenir le titre de MNS et se faire intégrer en tant qu'agent municipal, elles ne le sont plus, ou beaucoup moins, pour accéder à un poste de catégorie B de la fonction publique territoriale qui prévoit que les éducateurs sportifs « préparent, coordonnent et mettent en œuvre sur le plan administratif, social, technique, pédagogique et éducatif des APS de la collectivité ou de l'établissement public »¹⁰⁴⁸. Le concours externe de l'ETAPS est ainsi ouvert aux titulaires d'un diplôme homologué au niveau 4, ou d'un titre équivalent à finalité professionnelle délivré dans le domaine du sport et inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Le BEESAN dans les années 1990-2000, puis le BPJEPS AAN depuis les années 2010 et les diplômes universitaires de la filière STAPS autorisant l'accès au titre de MNS¹⁰⁴⁹, constituent ces prérequis permettant de participer à la compétition sans que leur détention ne présage de la réussite aux épreuves car derrière les critères de sélection revendiquant la stricte neutralité des institutions publiques de recrutement¹⁰⁵⁰, s'expriment en fait des catégories de l'entendement et des attentes sociales pour sélectionner les profils de candidats les plus compatibles avec les représentations dominantes du poste à occuper.

¹⁰⁴⁸ Décret n°2011-605 du 30 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS).

¹⁰⁴⁹ La filière des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS) représente la 74^{ème} section du Conseil National des Universités (CNU).

¹⁰⁵⁰ Les Centres de Gestion des concours de la Fonction Publique Territoriale (CDG) sont chargés du recrutement et de la gestion du personnel territorial comme celle d'organiser les concours et les examens professionnels autres que ceux gérés par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), notamment les concours ETAPS.

Suite à l'avènement du concours que la FNMNS a appelé de ses vœux et contribué à faire émerger, les syndicats professionnels de MNS se rendent compte de « la réalité trompeuse de la filière sportive »¹⁰⁵¹ et se mobilisent pour réguler deux points. Le premier concerne le reclassement des MNS municipaux dans la filière et le second se préoccupe de la nouvelle génération de MNS (BEESAN) qui va devoir affronter les nouvelles règles d'entrée dans la fonction publique territoriale. Dans le premier cas, la génération des MNS « 1000 piscines », titularisés en catégorie C, faiblement dotés scolairement mais légitimés dans leur fonction sur la base d'une adéquation effective entre leurs compétences et le poste occupé, aspirent avec la réforme à devenir ETAPS et donc d'être transférés dans un cadre d'emploi de catégorie B sans subir, même par la voie interne, un concours pour lequel ils ne se sentent, ni préparés, encore moins aptes à réussir. Ils jugent cette obligation discriminante à leur égard puisqu'elle remet en question leurs compétences alors qu'il leur semble avoir satisfait aux exigences de leur mission. L'intersyndicale des MNS milite pour épargner le concours aux MNS en poste et les reclasser par « intégration directe » en catégorie B. Les résultats sont mitigés puisqu'elle finit par obtenir que les MNS non titulaires du BEESAN soient directement incorporés dans le cadre d'emploi des OTAPS, ce qui veut dire qu'ils restent en catégorie C, quand leurs collègues détenteurs du BEESAN, soit par équivalence pour ceux qui avaient passé un BEES 1° avant 1985, soit par la procédure dite « des conditions particulières d'attribution » (CPA) avant le 2 avril 1995, sont directement assimilés dans le corps des ETAPS. Cette avancée ne satisfait pas le SNPMNS qui dénonce la « discrimination dont est victime la profession »¹⁰⁵² pour trois raisons. La première renvoie au refus de l'État d'accorder l'équivalence de droit du BEESAN, comme cela a été le cas pour les professeurs de danse, quand bien même les MNS conservent leurs prérogatives d'exercice professionnel. Ce refus conduit au second motif. En obligeant les MNS à suivre une formation BEESAN par CPA, ces travailleurs, notamment ceux qui ont tardé à procéder à leur inscription sur une liste d'attente établie par les services « Jeunesse et Sports » dans l'espoir d'une intégration directe¹⁰⁵³, voient leur incorporation dans la catégorie B

¹⁰⁵¹ Courrier de Lucien Gastaldello, Président de la FNMNS aux Présidents régionaux et départementaux qui appelle, suite à une réunion intersyndicale en date du 13 novembre 1991, à se mobiliser pour une journée nationale d'action le 21 novembre 1991 : « non aux tâches de maintenance et d'assistance à l'animation et à l'enseignement ; non au maintien en catégorie C d'animateurs et d'enseignants des APS ».

¹⁰⁵² Le SNPMNS et la FMNS reproche âprement à la FNMNS d'avoir cédé aux injonctions de la Fonction Publique Territoriale sur la question de la condition de diplôme de niveau 4 (BEESAN) pour accéder au statut d'ETAPS alors que ces deux groupements professionnels estiment que l'intégration directe se justifie par l'ancienneté et la compétence des MNS municipaux, *in* SNPMNS. 4^{ème} assemblée générale du 21 avril 1989.

¹⁰⁵³ Un premier arrêté du 13 février 1986 autorise les MNS à demander à bénéficier des CPA BEESAN. Peu enclins à suivre une formation continue, les MNS municipaux, persuadés qu'ils obtiendront une équivalence d'office du BEESAN et/ou une intégration directe dans le cadre d'emploi des ETAPS, mesures sociales que leur ont promis leurs syndicats, boudent en première intention cette phase d'éligibilité. N'ayant finalement droit, ni à l'équivalence

reportée, dans l'attente de leur certification BEESAN. Enfin, les syndicats s'insurgent des taux de réussite médiocre des premières sessions du BEESAN par CPA, repoussant la titularisation des MNS municipaux au grade d'ETAPS, voire les condamnant à demeurer en catégorie C, alors qu'ils avaient demandé à ce que ce cursus exceptionnel « soit adapté au niveau des candidats : pas d'examen sanction mais un esprit de formation »¹⁰⁵⁴.

Malgré ces péripéties qui divisent le groupe, les MNS remplissant les conditions d'exercice de la profession, après avoir disposé de deux ans, entre 1986 et 1988, pour s'enregistrer sur la liste des bénéficiaires des CPA BEESAN, renouvelés entre 1991 et 1992 suites aux pressions syndicales, ont pu suivre dans le cadre de la formation professionnelle continue une formation au BEESAN dans un format allégé et accéléré. Entre 1992 et 1997 pour les dernières sessions, les services déconcentrés du Ministère de la Jeunesse et des Sports, rejoints par le CERFME de la FNMNS, ont formé et diplômé la quasi-totalité des MNS de France afin que cette catégorie de travailleurs, la plupart municipaux, intègre en un temps record le statut d'ETAPS, prenant « à contre-pied l'image - en grande partie fondée empiriquement - d'une fonction publique historiquement peu mobile »¹⁰⁵⁵. Comme le précise Émilie Biland (2011), si les mobilités spatiales sont courantes dans la Fonction Publique Territoriale, les formes verticales sont quant à elles beaucoup moins fréquentes, de l'ordre de « 7% »¹⁰⁵⁶ pour l'ensemble des agents. Le transfert de la catégorie hiérarchique C à B pour les MNS, voire de B à A pour les chefs d'établissement (plus rarement pour les chefs de bassin) par l'obtention du BEESAN (CPA), révèle l'ampleur du reclassement à grande échelle dont a profité pleinement ce groupe professionnel. Si la progression du capital culturel des MNS « 1000 piscines », par l'obtention BEESAN, démontre le rôle de la qualification dans les évolutions de carrière au sein de la « filière sportive », elle dissimule surtout une vaste opération de promotion sociale pour cette communauté cantonnée depuis son entrée dans la « territoriale » au classement subalterne. Par contre, il est permis de s'interroger à propos de la destinée réservée à la nouvelle génération de maîtres-nageurs, diplômée du BEESAN à partir

du BEESAN, ni à l'intégration ETAPS, laquelle se trouve conditionnée à l'obtention de ce diplôme de niveau 4, le groupe en est réduit à demander au Ministère de la Jeunesse et des Sports une prolongation des délais d'inscription (arrêté du 27 novembre 1991 modifiant l'arrêté du 13 février 1986 relatif aux CPA BEESAN) pour suivre cette formation et un sursis auprès du CNFPT pour intégrer le corps.

¹⁰⁵⁴ FNMNS, 16^{ème} Congrès national à Confolant, 18-20 septembre 1987.

¹⁰⁵⁵ Biland, Émilie. 2011. « Fonction publique territoriale : de la mobilité interne à la mobilité spatiale ? » *Travail et Emploi*, vol. 3, n°127, p. 53.

¹⁰⁵⁶ *Ibid.*, p. 59.

du milieu des années 1990, sans possibilité de recrutement public sur titre et confrontée au système des concours.

1.2.3 Les MNS à l'épreuve des concours

Suite à la parution des textes organisateurs du concours ETAPS¹⁰⁵⁷, les syndicats de MNS dénoncent la réalité du concours qui selon eux mène directement les échoués vers la précarité de l'emploi dans un secteur d'activité paradoxalement en tension :

« C'est par centaines que les jeunes collègues lanternent afin d'intégrer la fonction publique territoriale et qu'il reste le cas des collègues ayant passé le BEESAN par CPA après juin 1995 qui ne sont plus directement intégrables au grade d'éducateur dans le cadre B de la fonction publique »¹⁰⁵⁸

Le groupe s'inquiète du verdict des épreuves pour des individus moins dotés en diplômes, susceptibles de plier sous le poids de la domination scolaire, et dont les chances de réussite, comme le montre Frédéric Gautier (2021) pour les gardiens de la paix, « ne sont pas indépendantes de leur niveau de diplôme »¹⁰⁵⁹.

« Les résultats sont catastrophiques. Est-ce à dire que les collègues, maîtres-nageurs, titulaires du BEESAN, qui pour beaucoup attendaient la mise en place du concours depuis quatre années, sont intellectuellement déficients ? Certainement pas. Voudrait-on faire perdurer la situation de tous nos collègues sous contrat que l'on ne s'y prendrait pas autrement. Assurément la barre de ce concours ETAPS a été placée trop haute et correspond davantage à un concours de catégorie A. (...) De ce fait, il se transforme en outil de sélection impitoyable. A partir de là, que propose-t-on à nos collègues qui ont échoué ? Tout simplement de passer le concours d'opérateur ! C'est une autre façon en fait de déqualifier le brevet d'État obtenu, en amenant leur titulaire à se placer dans le cadre C de la fonction publique territoriale. N'est-ce pas là un moyen de déqualification, auquel s'ajoute la possibilité de moins payer le personnel pour un service rendu identique ? (...) Nous pensons que ces basses manœuvres, qui maintiennent la précarité, ne sont pas acceptables »¹⁰⁶⁰.

Face aux résultats « catastrophique » des premières épreuves, le SNPMNS dénonce « la précarité par l'emploi de MNS contractuel et la précarité grandissante chez les MNS par les

¹⁰⁵⁷ Arrêté du 19 octobre 1995 modifiant l'arrêté du 27 mars 1993 fixant le programme des épreuves des concours externes et internes pour le recrutement des ETAPS.

¹⁰⁵⁸ SNPMNS. Bulletin n°17, février 1996.

¹⁰⁵⁹ Gautier, Frédéric. 2021. « « Policier, ce n'est pas un métier d'intellectuel ». Le capital culturel à l'épreuve du concours de recrutement des gardiens de la paix ». *Sociologie*, vol. 12, n°3, p. 270.

¹⁰⁶⁰ Micaëlli, Philippe (Secrétaire général SNPMNS). 1996. Editorial « Concours d'ETAPS ..! ». SNPMNS. Bulletin n°17, février 1996.

concours guillotines »¹⁰⁶¹ et revendique que soit pris en compte le travail des BEESAN non titulaires et contractualisés en substituant un examen professionnel au concours sur épreuves¹⁰⁶². En effet, l'influence qu'exercent les ressources scolaires des candidats est incontestable. Si les moins qualifiés d'entre eux, en poste dans les piscines au moyen de contrats à durée déterminée (CDD), sont plus démunis que d'autres pour réussir une intégration par le concours, la voie interne ou des processus visant la résorption de l'emploi précaire organisés au début des années 2000¹⁰⁶³ améliorent l'intégration de ces profils. Cependant, le concours ETAPS, qui exerçait au départ un faible attrait pour les diplômés de l'enseignement supérieur, devient rapidement au fil des années 2000 un moyen de convertir l'échec de la formation traditionnelle, en particulier chez les recalés de la filière STAPS, en insertion professionnelle réussie garantissant une possible évolution de carrière :

« Mon but au départ c'était d'être prof d'EPS et pas d'être maître-nageur. Finalement je ne regrette pas car je fais ce que j'aime. J'adore, et quand je vois les collègues venir en piscine avec les élèves qu'ils ont, je suis content d'avoir des primaires. Non, pas de regret, non. J'ai quand même fait un choix que j'aimais. C'est pas ce que je voulais faire mais au final, c'est une réorientation heureuse, on va dire ... Parce que j'aime ce que je fais et je regrette pas du tout quand je vois ce que vivent les profs d'EPS qui viennent avec les classes, les collégiens. En plus à [X, piscine publique], c'est pas un exemple, mais c'est de la garderie. Y a pas de péda, ils font pas de péda, c'est pas intéressant. Moi, j'ai toujours aimé la natation, j'ai toujours aimé être en piscine, c'était voilà Au lieu d'être enseignant de plusieurs activités, je me suis spécialisé sur une, voilà, c'est ma façon de voir en fait »¹⁰⁶⁴.

En remplissant involontairement une fonction de désengorgement de l'insertion professionnelle des étudiants STAPS et d'autres diplômés, le concours ETAPS est gagné par un phénomène de surqualification dans le sens où les individus qui s'y présentent possèdent des diplômes dont le niveau est théoriquement supérieur à celui que requiert l'emploi occupé. Ce constat conduit au fait que ce concours ne constitue pas « un marché franc »¹⁰⁶⁵ dans le sens où, quel que soit le profil socioculturel des candidats, entre les surqualifiés qui doivent dissimuler leurs propriétés et les moins dotés qui doivent « faire corps » avec la fonction, ceux-ci doivent composer avec l'influence des représentations des jurés sur les catégories d'appréciation alors que le métier ne

¹⁰⁶¹ SNPMNS. Bulletin n°17, février 1997.

¹⁰⁶² La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 dite loi « Sapin » de résorption de l'emploi précaire visant à déroger aux principes de recrutement de droit commun dans la fonction publique territoriale permet d'intégrer un certain nombre de MNS au grade d'ETAPS mais ne résorbe pas durablement la précarité de la profession de MNS titularisés au grade d'opérateur ou en catégorie C dans une autre filière, *in* SNPMNS « Profession MNS ». Bulletin n°29, février 2001.

¹⁰⁶³ Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

¹⁰⁶⁴ Entretien réalisé le 06 mars 2018. Damien, 30 ans. ETAPS principal. MNS. Régie directe, grande collectivité.

¹⁰⁶⁵ Bourdieu, Pierre. 1982. *Ce que parler..., op. cit.*

représente pas forcément le « premier choix » pour certains d’entre eux. Un profil de candidats, issus de la filière STAPS et ayant réussi à trouver la bonne distance vis-à-vis de la culture légitime du métier - montrer une certaine assurance tout en affichant sa simplicité -, semble s’imposer au fil des concours depuis les premières sessions organisées en 1996. Leur stratégie consiste à accepter (temporairement) un déclassement dans l’espoir d’évoluer par le truchement de la gestion des ressources humaines vers des postes à responsabilité, voire l’obtention de promotions sociales par la réussite à d’autres concours (concours de catégorie A de CTAPS par la voie interne) :

« J’étais pas prédisposé à devenir maître-nageur. C’était pas un souhait. C’était pas une volonté. C’était pas mon projet professionnel. Moi, j’ai fait effectivement, donc, un cursus universitaire (...). J’ai réussi d’abord le concours d’ETAPS. Et je savais que si je voulais rentrer dans la fonction publique en tant qu’éducateur, il valait mieux passer le diplôme de maître-nageur. C’est là où il y avait des opportunités d’emploi. J’ai réussi finalement avec le concours à trouver une Mairie qui m’a embauché. Donc du coup, voilà, je suis rentré de cette manière-là et j’ai découvert le métier (...) Et petit à petit, j’ai eu l’opportunité d’évoluer. J’ai quitté le bassin après cinq, six ans d’exercice, voilà. »¹⁰⁶⁶.

Ces manœuvres individuelles se réalisent au détriment des maîtres-nageurs moins dotés scolairement qui n’ont d’autre débouché que celui de réussir ce concours au risque de se précariser à travers la multiplication des contrats publics ou privés :

« Je suis BEESAN depuis dix ans. J’ai travaillé à [X] deux ans. Le Maire m’a dit : ‘‘Arnaud, ça fait deux ans qu’on t’emploie. Tu passes ton concours, si tu ne l’as pas, c’est dehors’’. Est-ce que c’est normal qu’après dix ans de métier, parce qu’on n’a pas le concours d’ETAPS, qu’on ne soit pas titulaire de la fonction publique ? C’est un scandale. Ce n’est pas parce qu’on a le concours qu’on est meilleur. Je pense qu’il faudrait faire un an dans une structure privée ou publique renouvelable et après, si on en a envie, on dépose une demande, on devient titulaire, on est en stage, et après on est titulaire. Mais pas de concours, faut arrêter avec les concours. Moi, c’est ça qui me chagrine, parce qu’aujourd’hui, je suis obligé de faire quoi ? Parce qu’à trente ans et au bout de dix ans de métier, voilà, repostuler, résigner un CDD, CDD renouvelable... J’aurais voulu être embauché en municipale, mais non, parce que j’ai pas eu ce fameux concours à la con, ben non. Mon père à l’époque, il était MNS. Il a fait un an dans une structure publique et il est devenu titulaire de la fonction publique. Là, c’était bien, ton travail est reconnu, tu montes en grade, en fin de carrière, 2500-3000 € par mois. Moi, je vais avoir quoi si je ne suis pas titulaire ? Ben rien, faut le noter, c’est important. C’est un ras le bol de tous les gars comme moi, qui se tuent à faire des concours et à ne pas être pris, qui voudraient avoir aussi leur place en fonction publique »¹⁰⁶⁷.

¹⁰⁶⁶ Entretien réalisé le 15 mai 2019. Alexis, 45 ans. CTAPS. Directeur de piscine. Régie directe, collectivité moyenne.

¹⁰⁶⁷ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Arnaud, 30 ans. Salarié (CDI) en DSP. A arrêté sa scolarité en 1^{ère}. Double échec au concours externe de l’ETAPS.

Les maîtres-nageurs, accoutumés depuis le milieu des années 1960 au recrutement sur titre, n'acceptent pas l'irruption de la loi du concours dans leur champ, d'autant que ces nouvelles normes découlent de politiques réformatrices de l'État visant des ajustements budgétaires sur l'emploi public ainsi revu à la baisse¹⁰⁶⁸. Face à cette « forme de ‘contrat social’ et politique français »¹⁰⁶⁹ qui caractérise les concours, les syndicats de MNS considèrent « la filière sportive en danger »¹⁰⁷⁰. Ils expriment « leur ras le bol [et font des propositions] pour un statut valorisant la profession et une équité dans le recrutement et le déroulement de carrière »¹⁰⁷¹. Par l'entremise de son Président Jean-Claude Schwartz (2005), la FNMNS estime que si « cette filière aurait dû être l'espace de prédilection des titulaires du BEESAN, une bonne part de ceux-ci n'y sont toujours pas intégrés [parce qu'il est] dur d'y entrer et dur d'y faire carrière »¹⁰⁷², comme l'explique ce MNS :

« Moi, je suis quand même pour prévaloir les diplômes. Quelqu'un qui n'a pas de niveau scolaire, qui rame, qui va bosser pour avoir son BEESAN, je trouve que c'est bien. Maintenant, un gars qui a une licence STAPS, pour lui c'est facile. Il a des capacités intellectuelles, il aura le concours ETAPS. Mais, je veux dire, il faut qu'il arrive à faire autre chose parce que ces gens-là prennent les postes des gens qui ont plus de difficultés à avoir ce niveau-là. Ça met aussi des barrières. T'as des gens qui n'ont pas le bac mais ils sont hyper compétents, ils font des choses bien, mais ils vont être hyper écrasés. Quand on voit les concours à l'heure actuelle, le concours ETAPS ou CTAPS. Moi, j'ai fait la préparation CTAPS. Je me suis éclatée mais je n'ai plus ce niveau nécessaire. Je m'en suis pas trop mal sortie, j'étais fière de moi. Mais y avait des jeunes qui sortaient de licence, de master, mais ils étaient dedans, les rédactions pour eux c'était fluide. Moi j'ai passé des nuits blanches, j'ai ramé, mais c'est pas grave, je me suis remise en question malgré tout. Et ces gens-là, oui, ils ont ces niveaux-là, pas nous, avec nos petits niveaux. Je pense qu'ils prennent beaucoup de place au concours. C'est facile pour eux. Moi, ma fille, elle a un bac plus, plus, aussi. Tant mieux, elle a eu un concours de son niveau, je suis super contente. Mais c'est difficile pour les autres. Parce que tous les gars avec qui je bossais au bord du bassin, ils avaient des BEP, des CAP. Là, y a un truc, mais c'est pas que dans notre profession, c'est comme ça pour tout »¹⁰⁷³.

¹⁰⁶⁸ Circulaire de Michel Rocard du 24 février 1989 sur le renouveau du service public.

¹⁰⁶⁹ Eymeri-Douzans, Jean-Michel. 2012. « Les concours à l'épreuve ». *Revue française d'administration publique*, vol. 2, n°142, p. 307.

¹⁰⁷⁰ Le groupe estime que la composition de la filière sportive est déséquilibrée (« pas assez de C, des A embryonnaire et une masse de B importante ») en plus d'être la plus petite filière de l'administration territoriale (1,3% des effectif en 2005), in FNMNS. Compte-rendu du Bureau exécutif national du 9 au 11 mai 2007 à La Grande Motte.

¹⁰⁷¹ Invitée à une commission de travail sur le toilettage de la filière sportive organisée par le CNFPT le 4 mai 2000, la FNMNS refuse que cette filière « soit considérée comme une filière au rabais ou encore devienne une sous filière [volonté de supprimer le cadre d'emploi de CTAPS] ». Parmi 12 propositions, le syndicat demande des « concours sur titre ou un allègement des concours (...) en les réservant aux seuls titulaires de diplômes, brevets ou qualifications reconnues par l'État pour enseigner ou assurer la sécurité des APS et que la fonction enseignante des éducateurs sportifs soit reconnue par un aménagement de leur temps de travail hebdomadaire et la revalorisation de la grille indiciaire », in FNMNS. Le Petit Journal Fédéral, avril-mai 2000.

¹⁰⁷² Schwartz, Jean-Claude. 2005. « Dur, dur d'être un ... BEESAN ! ». FNMNS. Revue « des eaux et débats » n°4, p. 3.

¹⁰⁷³ Entretien réalisé le 16 mai 2018. Allison, 52 ans. ETAPS. Monitrice de sport. Régie directe, petite collectivité. Titulaire du baccalauréat.

A la difficulté de l'intégration, qui voient certaines collectivités avoir du mal à se départir d'anciennes habitudes (« vrais-faux ETAPS »)¹⁰⁷⁴, s'ajoute la problématique des « reçus-collés » du concours¹⁰⁷⁵, lauréats en attente de postes sur une liste d'aptitude qu'ils n'obtiennent pas, faute d'être MNS. La filière se retrouve ainsi dans la situation absurde d'avoir des MNS sans concours et des lauréats sans poste puisque n'étant pas maître-nageur alors qu'une grande partie de ses besoins se concentre justement sur la sécurité et l'encadrement de la natation dans les piscines municipales. Pour remédier à cet écueil, les ETAPS, dont le statut leur permet d'enseigner toutes les APS dans le cadre de leur fonction, sont autorisés au début des années 2000 à enseigner toutes les activités aquatiques même s'ils ne possèdent pas le titre de MNS par le BEESAN. Cette mesure, qui crée un segment supplémentaire de salariés autorisés à encadrer la natation sans qualification, est rarement appliquée car elle suppose une réorganisation du service des sports en lien avec celui de la piscine. Car si les ETAPS peuvent enseigner la natation dans le cadre de leur mission, ils ne sont pas autorisés par contre à assurer la sécurité des baignades que seul un détenteur du titre de MNS peut accomplir en référence à la loi de 1951. Ce dilemme entre la polyvalence des ETAPS et la nécessité d'une spécialisation sécuritaire en piscine, sur laquelle insistent évidemment les syndicats de MNS, est finalement réglé en 2012 lorsque « pour les activités de natation, les ETAPS recrutés selon les dispositions prévues aux I des articles 5 et 9 [concours externe] doivent être titulaires du titre de MNS »¹⁰⁷⁶. Si les fonctionnaires territoriaux tiennent « de leur statut particulier (...) leurs prérogatives en matière pédagogique »¹⁰⁷⁷, une exception apparaît dans le champ de la filière sportive pour l'enseignement de la natation, puisque les fonctionnaires territoriaux non titulaires du titre de MNS, à la différence de l'Éducation nationale qui légitime ses enseignants (EPS et 1^o) à la polyvalence dans le cadre de leur mission, ne sont plus autorisés à l'encadrer. Au moyen encore une fois de la doctrine implacable du « nager-sauver », le groupe parvient, par un mécanisme de fermeture interne au cadre d'emploi, à exclure les ETAPS non détenteurs du titre de MNS

¹⁰⁷⁴ Les syndicats combattent la problématique du « vrai faux ETAPS ». Elle concerne « tous les assimilés ETAPS qui faute d'être lauréats du "vrai" concours occupent des postes sans en avoir la moindre légitimité, étant parfois contractuels, tantôt vacataires de longue durée ou encore OTAPS et pour couronner le tout, souvent recruté sur la base de diplômes non homologués. Pourquoi une telle dérive ? Vraisemblablement en raison d'un concours qui actuellement n'est plus organisé que par les CDG, en fonction du bon vouloir des collectivités territoriales qui bien souvent après avoir publié la liste des postes déclarés vacants refusent de recruter lorsque leurs agents n'ont pas été reçus (...) On dénombre près de 20 000 ETAPS et plus de 5000 sont non-titulaires », in « ETAPS : un métier en croissance ». FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n°17. 2011.

¹⁰⁷⁵ SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°31, octobre 2001, p. 3.

¹⁰⁷⁶ Décret n° 2012-1146 du 11 octobre 2012 modifiant diverses dispositions relatives à certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

¹⁰⁷⁷ Réponse de David Douillet, Ministre des Sports, à une question parlementaire de Jean-Claude Flory (UMP, Ardèche) en date du 15 mai 2012.

et se réserve ainsi l'exclusivité de l'exercice professionnel dans les piscines publiques, malgré le développement de ce corps de fonctionnaires territoriaux en charge normalement de l'encadrement de « toutes » les APS. Mieux, à force de négociations, les syndicats de MNS obtiennent de la Fonction Publique Territoriale¹⁰⁷⁸ un concours à deux spécialités, aquatique d'un côté, réservé aux seuls BEESAN - ce qui permet de solutionner le problème de l'échec au concours de ce profil de candidats – et terrestre de l'autre : « le concours externe est (...) ouvert pour 40% au moins des postes à pourvoir aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme professionnel (...) ou d'une qualification reconnue comme équivalente »¹⁰⁷⁹. Ainsi, les difficultés rencontrées par les collectivités territoriales à recruter des ETAPS-MNS sont surmontées. Si cette disposition nouvelle, inscrite dans le statut des ETAPS¹⁰⁸⁰, écarte les « terriens » des bassins, elle n'interdit pas les ETAPS-MNS de sortir de la piscine. Cette opportunité est cependant rarement saisie par ce segment à l'exception de quelques-uns d'entre eux dont le profil « STAPS » les ramène certainement à leur velléité originelle. Cet état de fait montre également que cette partie du groupe, encore majoritairement composée dans les années 2000 des MNS de la génération « 1000 piscines », reste très attachée à l'identité du « MNS » mais surtout n'exprime pas la volonté de s'exposer à d'autres usages permis par son cadre d'emploi autrement que sur les bords de bassin malgré quelques tentatives avortées de réorganisation du service des sports dans certains collectivités françaises.

En mettant en difficulté un certain profil de candidat, le concours ETAPS pose plus généralement « la question des inégalités dans l'accès aux emplois publics »¹⁰⁸¹. Si le mouvement des Trente glorieuses qui a accompagné les politiques structurelles de la prévention des risques de noyade et de démocratisation de la natation a contribué à faire sortir de l'usine toute une génération de MNS, peu ou non qualifiés, issue des classes populaires, la création du concours ETAPS, associée au développement de la « filière sportive », a accru les inégalités d'accès à cet emploi public. Au tournant des années 2010, le concours a en effet fini par diviser le groupe des « MNS de piscines » en deux segments, celui très envié des « ETAPS-MNS », considéré par ces travailleurs eux-mêmes comme le meilleur moyen de se professionnaliser, et

¹⁰⁷⁸ FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n°4, 2^{ème} trimestre 2005.

¹⁰⁷⁹ Article 7 du décret du 11 octobre 2012.

¹⁰⁸⁰ « Pour les activités de natation, les ETAPS doivent être titulaires du titre de MNS », in Décret n°2011-605 du 30 mai 2011 modifié par le décret n°2012-1146 du 11 octobre 2012 ; à l'exception des agents recrutés antérieurement au 2 novembre 2012 qui conservent l'intégralité de leurs prérogatives, in Lettre n°14-003563-D, du 6 février 2014 du Directeur général des collectivités territoriales.

¹⁰⁸¹ Larat, Fabrice, et Frédéric Edel. 2015. « Les emplois publics sont-ils accessibles à tous ? » *Revue française d'administration publique*, vol. 1, n°153, p. 5.

celui précarisé des « MNS non fonctionnaires », exclus des règles du jeu statutaire, qui n'ont d'autre choix que le salariat public/privé ou un retour au travail libéral dont le succès relatif ne se dément pas depuis les années 2010. Cette évolution qui substitue le statut (ETAPS) au métier (MNS) correspond, dans le contexte de la Fonction Publique Territoriale, à une matrice idéale pour le groupe, particulièrement le segment intégré.

1.2.4 Du MNS à l'ETAPS

Avant l'institutionnalisation des concours, les MNS sont des agents un peu à part dans les services municipaux. Leur autonomie professionnelle est inversement, et spectaculairement, proportionnelle à leur statut. Cette « forme de contradictions entre dispositions des agents et exigences de l'institution concerne les cas d'individus aux parcours inhabituels au regard du recrutement dominant »¹⁰⁸². En effet, l'ethnographie du groupe des « MNS de piscine » *anté-concours*, entré à la fois par la socialisation antérieure (club de natation) et en poste (apprentissage du métier au contact des anciens), montre que cette combinatoire, par sa capacité à déformer les attendus au travail et à corrompre les exigences du poste, influence les compétences à acquérir, les normes - de service public - à s'approprier et les prescrits du poste à respecter. La description *infra* de cet ancien maître-nageur est assez révélatrice de la capacité de la génération des « 1000 piscines » à définir ses propres conditions d'exercice professionnel selon les orientations individuelles ou collectives qu'elle veut bien donner à son travail :

« De toute façon, le MNS, il obéit aux ordres, c'est le principe de la fonction publique, très hiérarchique, (...) et dans la territoriale, ça l'est encore plus car tu as la proximité du pouvoir politique, du Maire. Mais le Maire, quand tu veux faire bouger les choses, c'est ce qu'avait fait Alain dans sa commune où il avait particulièrement réussi, tu peux créer des rapports de force. Quand t'as un club, parce que quand t'as quatre cents personnes dans ton club, le Maire c'est quatre cents électeurs fois trois, donc voilà. Mais y a que ça qui fait bouger les lignes, mais tu fais bouger les lignes pour des intérêts particuliers qui sont pas des intérêts généraux. Le club de natation, même si on est passionné de natation, c'est pas l'intérêt général. Moi j'ai toujours été contre les piscines qui fonctionnaient comme celle d'Alain où on mettait de l'eau froide exprès pour pas qu'il y ait de public, et comme ça, il prenait les quatre lignes d'eau et y avait plus de public. Quand je suis arrivé à [X], y avait plus de public. Et il me dit : "Michel, je te laisse un bon outil, et la natation scolaire... T'inquiète pas, tu continues comme j'ai fait, bientôt y aura plus de natation scolaire". Y avait déjà plus de maternelles ! »¹⁰⁸³.

¹⁰⁸² Laurens, Sylvain, et Delphine Serre. 2016. « Des agents de l'État interchangeables ? » *Politix*, vol. 3, n°115, p. 170.

¹⁰⁸³ Entretien du 27 mars 2018. Michel, 62 ans. Profession libérale, ancien MNS et entraîneur de natation.

La mise à mal des préceptes du service public par les MNS et la capacité du groupe à s'émanciper des injonctions, quand elles existent, de leur employeur public résultent de trois réalités. La première d'entre elles renvoie au fait que l'accès au poste de MNS municipal n'est conditionné, ni à un concours, ni à un diplôme scolaire, ce qui favorise la constitution d'un groupe à part au sein de l'administration territoriale. Cette singularité, comme le soulève Olivier Cayla (1998) de manière générale pour les agents publics, amène à se demander « si un cadre supérieur, un cadre moyen ou un employé travaillent dans un souci d'intérêt général ou de simple intérêt particulier. C'est une question qui ne paraît plus se poser s'il s'agit d'un ouvrier. L'appartenance à la fonction publique ne semble pas pouvoir se concevoir d'un simple col bleu, mais seulement d'un col blanc »¹⁰⁸⁴. En effet, si les pionniers de l'APNF/FFMNS se sont efforcés de porter pour le groupe des valeurs de dévouement, les MNS des « 1000 piscines », en se présentant comme « un ancien des usines », superposent une identité ouvrière (privée), plus diverse et complexe que certaines représentations le laissent supposer, à celle de fonctionnaire (public). Ce changement de trajectoire, permis par l'opportunité des politiques publiques autour de la prévention des risques de noyade, conduit ces travailleurs à accepter une perte salariale compensée par « une position refuge contre la précarité »¹⁰⁸⁵.

« Y avait l'embauche tout de suite parce qu'à l'époque, au niveau salaire, c'était pas avantageux d'aller dans la fonction publique. En plus les horaires décalés, le travail le weekend, ça n'intéressait personne. Quand j'ai passé mon diplôme de maître-nageur, on m'a proposé une place de contremaître où je travaillais. Au départ, j'ai perdu de l'argent parce qu'en fait quand j'étais mécanicien, comme les usines textiles, elles tournaient 'H24', jusqu'au samedi minuit, ben il fallait du personnel pour réparer les machines. Mais je ne regrette pas parce qu'après tout le textile a fermé et y avait plus de boulot. J'ai fait le bon choix à l'époque ».¹⁰⁸⁶

Ces stratégies de repli vers un travail plus confortable, au moins moralement du fait de la disparition du spectre de la perte d'emploi, si elles se caractérisent par une perte de revenus et un statut en bas de l'échelle, sont pondérées par des procédures locales visant à contrebalancer le déficit de salaire par des systèmes organisés, confidentiels mais tolérés selon une vigilance plus ou moins complaisante des communes, de leçons privées et de location de matériel aquatique. La seconde réalité se manifeste par la distinction indigène faite entre la culture administrative municipale, identifiée par le travail de bureaux à la Mairie, et l'activité en piscine

¹⁰⁸⁴ Cayla, Olivier. 1999. « L'inexprimable nature de l'agent public ». *Enquête*, n°7, p. 76.

¹⁰⁸⁵ Langumier, Julien. 2005. « Des ouvriers de la fonction publique d'état face aux réformes de modernisation ». *Sociétés contemporaines*, vol. 2, n°58, p. 68.

¹⁰⁸⁶ Entretien réalisé le 12 septembre 2018. Sam, 71 ans, ETAPS principal, retraité. Carrière de MNS, puis Chef de bassin et termine son parcours professionnel en tant que Directeur de piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

qui conduit les MNS, « hommes du bassin », pragmatiques et terre-à-terre, à ne jamais se rendre dans les services administratifs et réciproquement. Cette mise à distance leur permet, en échappant aux contrôles administratifs, d'organiser les conditions d'une petite indépendance confondant parfois l'action publique et celle de l'activité marchande dans la mesure où une partie de leurs pratiques professionnelles (leçon durant les heures de surveillance, location non déclarée de matériel, etc.), institutionnalisées dans l'entre-soi, parfois avec la complicité d'autres personnels - direction, accueil, nettoyage -, transgressent la morale de l'intérêt général. La description de ce maître-nageur est assez représentative des pratiques immorales en cours :

« C'est qu'il faut avoir un traitement équitable et les clubs de natation, ils n'ont jamais rien payé (...) Alors, dans le temps, c'était ils [*les publics*] paient l'entrée, ils vous paient les leçons. Donc, nous ça faisait de l'entrée, une leçon, c'était deux, voire trois, voire quatre entrées. Donc voilà, tout le monde gagnait de l'argent. C'était pour ça que les piscines étaient aussi peut-être plus remplies à l'époque qu'aujourd'hui. Parce que les leçons, quand t'en as une par une, deux par deux, nous on faisait six par six, voire dix par dix. Au mois de mai, on avait dix leçons en même temps, on prenait des palanquées de cinq, six. Bon, on essayait de ne pas trop exagérer. Les gens, ils prenaient pas trop rendez-vous, tu vois. De 9h00 à 11h30, c'était les leçons à gogo, dès qu'il y avait cinq, six gamins ensemble, crac, on partait en leçons avec le groupe. On avait une péda assez sommaire mais voilà, et les gens payaient des entrées. La 'boîte à petits pois', on appelait ça... C'est sûr qu'à l'époque, on n'était pas malades. Je sais qu'on versait une part au directeur des piscines et une part au directeur des sports. Y avait une part à chacun. C'était du black. Après, j'ai travaillé ici à [X], c'est pareil. Le directeur, il prenait une part mais il défendait les gars. Bon, ça dépend des personnalités. Je vois à [Z], y a personne qui comptait rien. Un jour, je me suis amusé à compter. Je faisais huit fois plus de leçons que le chef de bassin, mais il prenait les mêmes parts. C'était un fainéant. Mais y avait des chefs de bassin qui bossaient (...) Un, deux, trois, quatre, quoi. Ceinture, bouée, planche, pliez, écartez, serrez. On corrigeait d'abord les pointes de pieds en brasse, « poussez, poussez, poussez », puis une fois qu'il y avait une petite propulsion, voilà. A la fin de la leçon, on essayait de faire une synchro bras et jambes. Tout était fait en analytique. Fallait apprendre à nager en douze leçons, dix-douze leçons. Après, y en avait qui avaient besoin d'un petit perfectionnement. Ils prenaient six leçons de plus. Y en a qui voulaient apprendre le dos, le crawl, toute la panoplie. Les gens, fallait qu'ils aient un résultat financier. Ils n'allaient pas dépenser 3000 francs... Y en a qui l'ont fait. On apprenait même à nager à des handicapés. Bon, dans le commerce il faut quand même que le produit soit financièrement attrayant sinon c'est un repoussoir »¹⁰⁸⁷.

Comment ces agents publics, MNS des « 1000 piscines », en sont venus à s'inscrire dans un régime d'auto-entrepreneuriat illégal faisant entrer en collusion l'action publique qu'ils sont censés servir et l'entreprise marchande qui les rapproche du « conflit d'intérêts » ? On peut rapprocher cette situation de celles des pratiques de « travail à-côté » observées par Florence Weber (2008) dans le monde ouvrier des années 1980¹⁰⁸⁸. L'auteure explique que « l'essor du

¹⁰⁸⁷ Entretien réalisé le 22 juin 2018. Jérémie, 62 ans, ETAPS, Chef de bassin. A démarré en tant qu'ouvrier avant de se tourner rapidement vers le métier de maître-nageur. Il confie hors entretien, que dans les années 1970-1980, il double, voire triple, avant les grandes vacances, son salaire grâce aux leçons et à la location de matériel de jeux aquatiques.

¹⁰⁸⁸ Weber, Florence. 2009. *Le travail à-côté : Une ethnographie des perceptions*. Enlarged édition. Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales [1989, 1^{ère} édition].

travail au noir représente un excellent révélateur du resserrement des contraintes financières et montre que la question sociale est plus loin que jamais de se réduire à une question statutaire ou symbolique »¹⁰⁸⁹. Le fondement de cette activité économique complémentaire, qui n'est pas menée en parallèle du travail mais se confond assez régulièrement avec la mission à mener dans les piscines publiques des années 1970-1980, est à rechercher entre l'idéal de la profession indépendante d'où proviennent les maîtres-nageurs des origines, et la quête d'un deuxième salaire qui permet de supporter la faible rémunération pratiquée dans la fonction publique territoriale en particulier pour les cadres d'emploi situés en bas de l'échelle. Comme Pierre Bourdieu (2012) a montré « qu'il y avait une antinomie bizarre dans le fait que ces professions que l'on appelle en français "libérales", qui sont du côté du libéralisme, dépendent complètement de l'État »¹⁰⁹⁰, les « MNS de piscine » se sont construits sous la dépendance de leurs employeurs municipaux tout en entretenant, confidentiellement pour beaucoup d'entre eux, une activité libérale compensatrice issue de leur histoire originelle. Ce modèle, qui brouille illégalement les principes de la profession libérale tout en se réfugiant sous les protections de l'emploi public, est atypique parce qu'il ne ressemble pas au modèle classique tel qu'il est pratiqué par d'autres groupes professionnels. Comme le souligne Yohann Rech (2015) pour les moniteurs de ski, si leurs conditions d'exercice, « comme d'autres professions, souvent libérales, sont aussi extrêmement dépendantes de l'État (avocats, notaires, médecins, etc.), [qui] en définissant le périmètre du diplôme, en encadrant son obtention puis en contrôlant l'exercice de la profession, (...) a donc un rôle central dans la structuration de ce territoire professionnel »¹⁰⁹¹, leur emploi, contrairement aux « MNS des piscines » n'est pas attaché à un poste de travail de la fonction publique. La troisième réalité oppose le petit métier aux grands services. Si les MNS municipaux sont en effet situés en bas de la hiérarchie des métiers territoriaux, leur présence qui repose d'une part sur une obligation législative, et d'autre part sur la nécessité de faire fonctionner une piscine, n'est pas interchangeable, comme le racontent ces professionnels :

« En fait, personne ne remet en cause ce qu'on est capable de faire parce qu'on est les seuls à être capables de le faire, quoi, dans le sens où si y a quelqu'un d'absent chez nous, on ne peut pas dire on va le remplacer par quelqu'un d'autre de la Mairie. Ce qui n'est pas le cas dans certains autres services, ou même le personnel d'entretien. On a déjà eu des absents. On a

¹⁰⁸⁹ Weber, Florence 2008. « Une enquête dans l'histoire. Le travail à-côté, apogée d'une culture ouvrière européenne », in Arborio, Anne-Marie, Yves Cohen, Pierre Fournier, Nicolas Hatzfeld, Cédric Lomba, et Séverin Muller. 2008. *Observer le travail*. Paris : La Découverte, p. 208.

¹⁰⁹⁰ Bourdieu, Pierre. 2012. *Sur l'État...*, op. cit., p. 189.

¹⁰⁹¹ Rech, Yohann. 2015. « Le métier de moniteur de ski », in Attali, Michaël. 2015. *L'ENSA à la conquête des sommets. La montagne sur les voies de l'excellence*. Grenoble : Presse Universitaire de Grenoble, p. 366.

quelqu'un d'une salle qui va remplacer. Ils sont interchangeables quelque part, malheureusement ... Nous, on est en totale autarcie, on ne peut se remplacer qu'entre nous, donc ils ne se risquent pas effectivement à ... Ils [*les agents de l'administration territoriale*] comprennent pas toujours ça. On est obligé de réexpliquer à chaque fois que si on a besoin de trois maîtres-nageurs au bassin, on a besoin de trois maîtres-nageurs. La fois dernière, [X] était en vacances et un maître-nageur a eu la grippe. C'était pendant les scolaires et j'appelle le responsable du service des sports. Il me dit : "ben, tu peux pas demander aux instits de prendre les classes ?". Et je lui dis : "non, je peux pas faire ça". Il me dit : "ben ils peuvent bien". Oui, ils peuvent mais réglementairement je ne peux pas. Je ne peux pas dire : "on met qu'un maître-nageur en surveillance et vous prenez vos classes". Non, on n'a pas le droit. Tu vois, pourtant il connaît hein, mais ... On a une légitimité quand même de notre travail quoi, en disant : "y a que nous qui savons faire" »¹⁰⁹².

« Un maître-nageur, il sait, à un moment donné, sur la piscine, on n'est pas comme dans un magasin où n'importe quel salarié peut combler. Lui, il a un diplôme qui fait qu'il le protège quand même. Il est au bassin, sans son diplôme, personne ne peut prendre sa place. Donc, aujourd'hui, y a certains de mes collègues qui se disent : "ouais, je peux tirer un peu sur la corde". Ils n'abusent pas non plus mais certains se disent qu'ils peuvent tirer un peu sur la corde »¹⁰⁹³.

Quand Pierre Bourdieu (2015), en parlant du fonctionnaire, évoque « l'idée d'un personnage relativement substituable »¹⁰⁹⁴, le MNS représente une exception, celle d'un agent public irremplaçable en raison des « protections dont [sa profession] bénéficie contre la concurrence extérieure. Plus ou moins formalisées par le droit, ces protections ont pour effet de modifier (...) des services sur lesquels ces professions interviennent. En effet, en réservant certaines tâches à leurs membres, ces protections entravent l'offre de services qui, dans un contexte réglementaire différent, aurait pu venir d'autres acteurs »¹⁰⁹⁵. Par la loi, un MNS ne peut en effet être remplacé que par un MNS, ce qui permet au modèle professionnel des « MNS de piscines » d'amalgamer les formes bureaucratiques des fonctions publiques aux avantages rencontrés dans les professions libérales, réglementées et protégées de la concurrence extérieure. Ce pouvoir de régulation autonome est suffisamment puissant pour que ces travailleurs spécialisés aient la possibilité de fermer sans condition un établissement si les règles d'hygiène et de sécurité ne sont pas respectées (sous chloration, chloramines, déchets fécaux, matériel de premiers secours défectueux, etc.), ou de se couvrir, même si aucune décharge n'existe en droit français, vis-à-vis de leur employeur public.

¹⁰⁹² Entretien réalisé le 6 mars 2018. Sabine, 55 ans. ETAPS principal. Cheffe de bassin dans une « 1000 piscines » de ville moyenne. A travaillé auparavant dans le privé.

¹⁰⁹³ Entretien réalisé le 5 septembre 2018. Arnaud, 28 ans. Salarié du privé (CDI en DSP). Chef de bassin.

¹⁰⁹⁴ Bourdieu, Pierre. 2015. *Sociologie générale vol. 1. Cours au Collège de France 1981-1983*. Paris : Le Seuil, p. 288.

¹⁰⁹⁵ Champy, Florent. 2012. *La sociologie..., op. cit.*, p. 143.

Les réformes des filières professionnelles de la fonction publique territoriale visent, sans le dire, à accroître la motivation et la mobilité des agents territoriaux en se basant sur l'affirmation idéologique qu'il faut moderniser une bureaucratie apathique. Les maîtres-nageurs, qui durant les années 1970-1980 se sont tenus à distance des prescrits municipaux en profitant de la méconnaissance des managers et des édiles, à la fois de leur outil de travail et de leurs pratiques professionnelles, font partie des corporations territoriales que le pouvoir politique et administratif souhaite acculturer aux logiques du service public. « Si elles [les réformes publiques] incarnent l'assimilation de référentiels idéologiques nouveaux, ces réformes statutaires sont aussi étroitement imbriquées dans les réformes organisationnelles, dont elles constituent le volet ressources humaines (RH). D'importantes inflexions statutaires se juxtaposent ainsi à la révision générale des politiques publiques (RGPP, 2007) et à la réorganisation territoriale de l'État (REATE, 2008) »¹⁰⁹⁶. En instaurant les filières de métier et les concours dans les années 1990, la Fonction Publique Territoriale transforme au passage la gestion des fonctionnaires territoriaux en instaurant une culture du résultat, un suivi des agents, une diversification du recrutement et des perspectives de mobilité en rupture avec les tendances clientélistes antérieures au moyen d'une formation professionnelle continue. Mais surtout, avec le passage d'une « fonction publique de carrière à une fonction publique de métier »¹⁰⁹⁷, les ETAPS-MNS se trouvent confrontés à de nouvelles normes de travail et les contractuels non titulaires, à la précarité de l'emploi. Cette réforme, autant organisationnelle que statutaire, révèle des tensions chez les MNS fonctionnarisés qui ont gagné en reclassement ce qu'ils ont perdu en autonomie professionnelle, comme le décrit ce directeur de piscine :

« On est une des filières, sportives, qui a le moins évolué depuis vingt ans. Les activités et les conditions de travail ont nécessité de plus en plus d'investissements. Que ce soit en amplitude horaire, on accueille les gamins à partir de 8h00, même peut-être avant au collège, voire du public avant 8h00. Certaines piscines ouvrent à 7h00 pour accueillir du public. Je connais plus beaucoup de piscines qui ne fonctionnent pas le midi. Je connais plus beaucoup de piscines qui ne fonctionnent pas jusqu'à 20h00 le soir. Je ne connais pas de piscine qui ne fonctionne pas le samedi, dimanche, voire le dimanche après-midi pour certaines. Donc, l'amplitude horaire, les contraintes de travail ont évolué sur vingt ans de manière exponentielle. Ça a été énorme. Moi, quand j'ai démarré, on n'ouvrait pas le midi. Moi, j'avais ma pause déjeuner. Je rentrais manger à la maison le midi. Ça n'existe plus, ça. Et demain, si le Président peut mettre des BNSSA toute l'année, il mettra des BNSSA toute l'année, c'est l'aspect financier qui compte »¹⁰⁹⁸.

¹⁰⁹⁶ Buisson, Marie-Laure, et Aurélie Peyrin. 2017. « Les relations d'emploi dans la fonction publique, un défi managérial ». *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, vol. 6, n°25, p. 80.

¹⁰⁹⁷ Silicani, Jean-Ludovic. 2007. *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique : faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France*. Paris, France, p. 103.

¹⁰⁹⁸ Entretien réalisé le 20 juin 2019. Johan, 52 ans. CTAPS. Directeur de piscine Régie directe collectivité moyenne.

L'institutionnalisation de la filière sportive, si elle permet aux ETAPS-MNS une meilleure stabilité professionnelle, un statut honorable et une rémunération améliorée lui évitant un fonctionnement amoral, entre cumul d'activités et conflits d'intérêts qui n'est de toute façon clairement plus accepté sur les bords des bassins depuis le début des années 2000, organise progressivement un système de travail qui prive les maîtres-nageurs du « pouvoir d'être soi-même »¹⁰⁹⁹. Ce processus volontairement organisé par le management des collectivités territoriales élimine, au nom d'une acculturation au service public, les actes professionnels qui ont permis aux maîtres-nageurs de s'affirmer dans le travail (leçon privée de natation, par exemple) et institue le contrôle de leur activité par l'exercice d'un pouvoir endogène, mais, plus surprenant, parfois d'origine extérieure, disqualifiant dans certains contextes leur savoirs professionnels (refus d'agrément de l'autorité scolaire, par exemple). En instaurant un nouveau modèle professionnel reposant sur la modernisation du service public à rendre et un cadre d'emploi s'appuyant non plus sur l'ancienneté mais sur l'égalité professionnelle, l'archétype du « MNS municipal », prédisposé à répondre à des intérêts personnels, restes d'atavisme des origines de la profession, laisse progressivement et théoriquement place à l'agent public censé croire en « des valeurs et des attitudes qui se situent au-delà de l'intérêt personnel (...) [et motivé pour] agir de manière appropriée »¹¹⁰⁰. La promotion professionnelle (de C à B), le départ massif à la retraite de la génération des « 1000 piscines » à partir des années 2010, l'arrivée d'une nouvelle génération précarisée par le système des concours, ont permis d'atténuer les résistances à cette nouvelle orientation du métier, promu par des logiques managériales qui empruntent aux mécanismes incitatifs du secteur privé. Mais ne nous y trompons pas, le modèle statutaire (OTAPS/ETAPS/CTAPS) et l'obligation de qualification (loi de 1951) autorisent les maîtres-nageurs territoriaux à s'octroyer des marges de manœuvre leur permettant de détourner la rationalisation de l'exécution professionnelle que les nouveaux managements de la fonction publique territoriale cherchent à leur imposer. Les nouveaux outils de gestion de l'administration territoriale pénètrent en effet difficilement, et de manière inégale, les normes de travail anciennement arrangées dans les piscines publiques.

Si les politiques publiques de prévention des risques de noyade et de démocratisation de la natation ont créé dans les années 1965-1985 le métier de MNS dans sa version moderne,

¹⁰⁹⁹ Monchatre, Sylvie. 2004. « De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion ». *Revue française de sociologie*, vol. 45, n°1, p. 80.

¹¹⁰⁰ Vandenabeele, Wouter. 2007. « Toward a public administration theory of public service motivation ». *Public Management Review*, vol. 9, n°4, p. 547.

l'institutionnalisation de la fonction publique territoriale, vecteur d'un changement social pour les « MNS des piscines », désormais convertis en « éducateurs sportifs » territoriaux (ETAPS), titulaires de leur grade mais pas de leur emploi, bénéficiant du système de la carrière organisée à l'échelle nationale et de la comparabilité avec les fonctionnaires d'État, notamment en matière de rémunération, a progressivement rassuré la profession. Cet état collectif est à rapporter à l'évolution sociale du segment des « MNS de piscines ». Celui-ci passe en effet de l'occupation d'un emploi « déclassé » (catégorie C et indice de rémunération aligné sur celui des éboueurs), « refuge » (échapper à l'usine) et « tenable » (aux moyens de profits secondaires) à un poste « d'éducateur sportif » revalorisé statutairement (catégorie B) et fonctionnellement (missions d'encadrement des APS). En une décennie, de 1985 (création du BEESAN) à 1995 (naissance de l'ETAPS)¹¹⁰¹, la profession, sans révolutionner spécialement sa culture de métier, a conquis une position sociale qu'elle n'a pas réussi à atteindre durant les deux siècles précédents. Cette évolution s'explique par un double mouvement qui entrecroise l'expansion des services (de la natation utilitaire, éducative et sportive aux activités aquatiques sociales, récréatives, de santé, de forme et de bien-être) à la mutation du cadre d'emploi de MNS (élévation de la qualification, transformation de la politique de recrutement et rationalité professionnelle tournée vers le service public). Deux questions restent en suspens malgré tout. D'une part, la promotion sociale des « MNS de piscine », en tout cas le sous-segment fonctionnarisé, conséquence d'un rehaussement de leur qualification, renforce-t-elle pour autant leur mandat du « nager-sauver » vis-à-vis de leurs concurrents ? D'autre part, entre volontarisme et déterminisme, l'orientation des MNS de profession à se tourner vers la fonction publique est-elle un choix guidé par un modèle garantissant la stabilité du travail et la sécurité de l'emploi, une vocation pour un idéal de service ou une obligation induite par l'outil de travail que seul l'acteur territorial est en capacité de gérer (des baignades privées aux piscines publiques) ? Quoiqu'il en soit, les MNS montrent leur velléité, encore aujourd'hui, à compter sur le salariat tout en s'en extrayant de temps à autre, faisant ainsi ressortir leur appétence chronique à une certaine indépendance qui leur fait confondre un cadre d'emploi (et ses obligations) aux activités (libérales) d'une profession.

¹¹⁰¹ Décret n°95-27 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS).

2. Peur sur le « nager-sauver »

La « filière sportive » a offert à une génération de maîtres-nageurs peu diplômés et issus des milieux populaires une opportunité d'ascension sociale sans précédent entre le milieu des années 1990 et le début des années 2000. Dans un contexte exceptionnel, celui de l'invention d'un service public des APS, le segment « ETAPS-MNS » naît de la promotion interne de la génération des maîtres-nageurs « 1000 piscines », « favorisant l'arrivée de [fonctionnaires] âgés et peu diplômés »¹¹⁰², pendant que les MNS non titulaires de la fonction publique territoriale sont soumis aux premiers concours. Ce nouveau mode de recrutement apparaît au moment où les collectivités, jusqu'alors accusées d'immobilisme, s'engagent dans une procédure de réorganisation du travail afin d'améliorer les performances de leurs services. « La protection par la qualification/statut » et le « marché en tension »¹¹⁰³ ont toujours représenté les deux caractéristiques qui essentialisent à la fois le cadre d'emploi des maîtres-nageurs et le rempart derrière lequel le groupe s'est toujours abrité en cas de difficultés. Mais dans un contexte d'embouteillage, entre une nouvelle génération de maîtres-nageurs qui souhaiteraient « prendre place » et une ancienne qui l'occupe, comment le groupe éprouve les nouveaux enjeux socioéconomiques des collectivités, directement inspirés de ce « puzzle doctrinal »¹¹⁰⁴ que sont les « nouveaux managements publics », notamment dans le domaine des politiques sportives territoriales très instrumentalisées du « savoir nager », du « sport-santé » ou de l'inclusion sociale, autant vitrine du dynamisme local qu'étalage sévère d'une forme de gabegie communale ? Mis sous pression par une logique de concurrence généralisée, entre les établissements, les offres d'activités aquatiques et les travailleurs eux-mêmes, le problème de la « vulnérabilité au travail » peut servir de cadre analytique pour mettre en évidence les relations contemporaines du groupe des MNS à sa juridiction et les risques qu'elle fait peser sur lui. L'objectif ici poursuivi consiste à faire le point sur les injonctions continues et les réformes permanentes susceptibles de transformer les contenus de travail des maîtres-nageurs et les manières d'exercer leur métier. D'après Florent Champy (2011), « le thème des menaces pesant sur le modèle professionnel est omniprésent dans la sociologie des professions

¹¹⁰² Desmarais, Céline. 2003. « Renouveler l'encadrement pour transformer l'organisation ? Une recette mise à l'épreuve dans le contexte municipal ». *Revue française d'administration publique*, vol. 4, n°108, p. 622.

¹¹⁰³ Si certains économistes se posent la question de savoir si le plein emploi reviendra, les maîtres-nageurs évoluent à l'inverse dans un marché en tension que les professionnels de la branche expliquent par une forte carence de diplômés.

¹¹⁰⁴ Bezes, Philippe, Didier Demazière, Thomas Le Bianic, Catherine Paradeise, Romuald Normand, Daniel Benamouzig, Frédéric Pierru, et Julia Evetts. 2011. « New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? » *Sociologie du travail*, vol. 53, n°3, p. 295.

au moins depuis les années 1970, même s'il a connu des variantes depuis cette époque »¹¹⁰⁵. Selon ces travaux, trois processus sont à l'origine de la fragilisation des groupes professionnels. En s'appuyant sur ce cadre d'analyse, nous tenterons de voir comment les injonctions à l'efficacité du travail, les principes de mise en concurrence des marchés et les variations du niveau de confiance des usagers à l'égard des professionnels peuvent tour à tour renforcer ou affaiblir les MNS.

2.1 Les maîtres-nageurs à l'épreuve des « nouveaux managements »

Si la transformation du rapport au travail est amorcée en France dans les années 1970 par l'intensification des tâches productives et l'individualisation (des salaires, des carrières, des responsabilités et des qualifications), le particularisme de l'activité professionnelle des MNS les rend moins concernés par ces évolutions, même si la crise économique fait ressortir le coût de fonctionnement prohibitif de leur lieu d'exercice. En effet, la position monopolistique des piscines publiques pilotées sur la base d'un modèle gestionnaire unique¹¹⁰⁶, la fébrilité des exploitants publics face à la peur de ne pas trouver une main d'œuvre qualifiée, leur ignorance à optimiser l'utilisation de cet équipement quasiment autoadministré par des MNS qui ne s'en laissent pas compter du fait de solidarités internes solides, éprouvées en amont dans les clubs locaux de natation, et l'orientation unique vers le « savoir nager » en cohérence avec les politiques éducatives et sportives du moment, leur permettent dans un premier temps d'échapper à l'avènement à la fin des années 1980 des « nouveaux managements publics » (NMP), principes importés du secteur privé pour manager plutôt qu'administrer la bureaucratie du secteur public. Ceux-ci se caractérisent selon Lise Demailly (2011) par « l'extension et l'approfondissement du contrôle de l'activité ; la valorisation de l'insécurité ; la technologisation du recueil de l'information sur le travail ; la légitimité du quantitatif ; l'extension de l'*accountability* (obligation de rendre des comptes) ; des exigences accrues de coordination de l'action ; des conditions de concurrence accrue »¹¹⁰⁷. Mais lorsque à la fin des années 1990, le parc vieillissant des piscines nécessite un investissement consacré à leur

¹¹⁰⁵ Champy, Florent. 2011. *Nouvelle...*, *op. cit.*, p. 210.

¹¹⁰⁶ Jusque dans les années 1990, la quasi-totalité des piscines publiques sont gérées en « régie directe ». Selon le Conseil d'État (2016), elle « est un mode de gestion d'un service public qui consiste en la prise en charge directe du fonctionnement de ce service par la personne publique qui l'a créé, avec ses propres moyens et ses propres agents ».

¹¹⁰⁷ Demailly, Lise. 2011. « Les nouveaux managements et la question de l'autonomie professionnelle ». *L'information psychiatrique*, vol. 87, n°6, p. 470.

renovation/réhabilitation alors que dans le même temps, l'État préconise des mesures de maîtrises des dépenses publiques¹¹⁰⁸, les propriétaires publics de ces établissements s'engagent à améliorer leurs performances, désormais plus économiques que sociales. Les élus locaux, dont la professionnalisation croissante entraîne « la modification des croyances et des valeurs auxquelles adhèrent les maires, où progressivement des visions partagées relevant d'un pragmatisme gestionnaire se substituent aux idéologies partisans »¹¹⁰⁹, ciblent prioritairement l'inefficacité supposée des maîtres-nageurs et visent à corriger leur autonomie professionnelle qui semble de plus en plus les déranger.

2.1.1 Le POSS : allié de la sécurité dans les piscines, ennemi de l'autonomie des MNS¹¹¹⁰

Si de grands principes d'hygiène et de sécurité, adaptés aux évolutions des structures aquatiques, sont progressivement formalisés des années 1960 aux années 1980, la publication de ces normes se fait attendre. Leur acceptabilité économique, au regard de la probabilité minimale des risques d'accidents, est la raison principalement invoquée par les propriétaires-exploitants de piscines pour ralentir leur parution. A l'inverse, un autre acteur a intérêt à ce que l'organisation sécuritaire en piscine soit rigoureusement traitée, et pour des raisons qui ne sont pas seulement liées à la sécurité des pratiquants. A partir du moment où les accidents aquatiques commencent à se judiciaireiser, les maîtres-nageurs, professionnels exposés aux plaintes des victimes ou de leurs représentants, cherchent des garanties suffisantes pour se protéger d'un environnement de travail à risques. L'enjeu pour la profession consiste à obtenir des législateurs les normes, à la fois organisatrices de leur travail et protectrices de leur personne, contre la pression de leurs employeurs qui n'ont pas intérêt à voir se multiplier les prescrits, synonymes de réorganisation du travail et de coûts socioéconomiques supplémentaires. Un premier décret de 1977¹¹¹¹ distingue la surveillance en fonction de la nature des baignades, gratuite ou payante. Le suivant, de 1991¹¹¹², établit sans plus de précisions que les établissements de baignade d'accès payant « comportent un plan d'organisation de la surveillance et des secours

¹¹⁰⁸ Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) en 2001, mise en application en 2006 ; la loi de Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) en 2007 ; loi de Modernisation de l'Action Publique (MAP) en 2012.

¹¹⁰⁹ Le Saout, Rémy. 2013. « Les rapports de pouvoir entre les élus et l'élite administrative locale dans les municipalités urbaines ». *Savoir/Agir*, vol. 3, n°25, p. 41.

¹¹¹⁰ Plan d'Organisation de la Surveillance et des Secours.

¹¹¹¹ Décret n°77-1177 du 20 octobre 1977 relatif à la surveillance et à l'enseignement des activités de natation.

¹¹¹² Décret n° 91-365 du 15 avril 1991 modifiant le décret n°77-1177 du 20 octobre 1977 relatif à la surveillance et à l'enseignement des activités de natation.

(POSS) »¹¹¹³. Insatisfaisant pour les syndicats de MNS qui retravaillent le texte¹¹¹⁴, un arrêté publié en 1998 prévoit finalement « qu'un POSS prend place dans l'organisation générale de la sécurité dans l'établissement (...) et a pour objectif de prévenir les accidents »¹¹¹⁵. Cette pièce administrative obligatoire à l'ouverture d'un établissement aquatique, en détaillant précisément l'organisation du travail des surveillants et leurs responsabilités, fait l'effet d'une bombe dans la profession. Alors que les syndicats de MNS l'avaient envisagé comme une « super règle » pour permettre d'atténuer leurs responsabilités par une meilleure prise en compte des risques du métier, le POSS introduit en fait, d'après la FNMNS, « de nouvelles obligations, ce qui tendrait à faire porter le chapeau aux responsables des baignades et aux MNS. Ce qui veut dire surtout qu'il faut savoir se mettre à couvert »¹¹¹⁶.

D'abord, la force de ce prescrit est telle qu'elle percute l'orthodoxie professionnelle du groupe. Elle enjoint en effet les maîtres-nageurs à tenir des postes fixes ou mobiles selon des horaires précisés sans forcément tenir compte de la fréquentation du moment, à se soumettre à une surveillance continue et vigilante sans prendre en compte les rythmes circadiens d'un être humain, ni les amplitudes de son poste de travail, et à s'astreindre à une position à occuper sans prendre en considération les aspects changeants de la visibilité des bassins. L'institutionnalisation du POSS transforme l'habitus professionnel des maîtres-nageurs. Soumis à une double pression, d'une part de la hiérarchie, parfois plus soucieuse de la rentabilité de l'équipement que de la sécurité à garantir aux usagers (besoin de rationalité), et d'autre part, des usagers/clients (besoin de satisfaction), ces professionnels sont contraints de se dérober régulièrement à ces prescrits tout en tentant de concilier l'impérieuse nécessité d'assurer leur devoir sans la moindre faute (obligation de moyens) au risque de voir engager leur responsabilité civile et pénale (obligation de résultats). Comme le montrent Elie Vignac, Pascal Lebihain et Bastien Soulé (2017), si les compromis organisationnels sont fréquents sur les bords de bassin, entre la volonté d'optimiser la surveillance et celle d'améliorer le confort de travail, « l'organisation formelle » prévue par le POSS est à la fois source de conflictualités, autant avec les managers de proximité (chefs de bassin et directeurs) qu'au sein du collectif de

¹¹¹³ Cretel, B. 1991. « Pourquoi nous ne pouvons être satisfaits du décret n°91-365 du 15 avril 1991 modifiant le décret n°77-1177 du 20 octobre 1977 relatif à la surveillance et à l'enseignement des activités de natation ». Document interne. Commission administrative de la FNMNS.

¹¹¹⁴ « POSS ». Congrès national de la FNMNS à Lamoura, octobre 1995.

¹¹¹⁵ Arrêté du 16 juin 1998 relatif au POSS dans les établissements de natation et d'activités aquatiques d'accès payant.

¹¹¹⁶ « Le POSS ». FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n°5, 2005.

travail et « affecte très concrètement la manière dont ils [les MNS] s'adonnent à leur mission de surveillance »¹¹¹⁷.

Ensuite, si respecter ces « normes atypiques au demeurant créatrices d'obligations »¹¹¹⁸ « est aussi ridicule en droit qu'inefficace en fait »¹¹¹⁹, il n'empêche que dix ans après la promulgation du POSS, Jean-Pierre Vial, Inspecteur « Jeunesse et Sports » (2012), rapporte qu'un tribunal « semble s'être contenté d'une faute ordinaire pour condamner deux maîtres-nageurs du chef d'homicide involontaire à la suite du décès d'un enfant par noyade »¹¹²⁰. Car, plus contrariant encore pour les MNS, le POSS réactualise la nature du traitement judiciaire de l'accident aquatique puisque les magistrats disposent désormais de textes précis et explicites quant à l'organisation de la surveillance et des secours au sein des établissements aquatiques, « mettant ainsi en jeu la responsabilité du MNS qui demeure responsable de ses propres fautes, imprudences ou négligences ayant causé le fait dommageable »¹¹²¹. Le paradoxe de la responsabilité du sauveteur, bien connue de la profession, qui « oblige de porter secours [d'un côté, et de l'autre] apprécie la responsabilité du secouriste »¹¹²² se trouve donc transcendée par le POSS. Les maîtres-nageurs se trouvent ainsi responsabilisés par des normes de plus en plus puissantes mais qui n'ont de valeur, selon Maître Claude-Antoine Vermorel (2019), que celle d'un règlement intérieur étant donné que seul le principe de « surveillance constante » est imposé par la loi de 1951.

Enfin, malgré sa nécessaire existence afin d'optimiser la sécurité des pratiquants, de réguler le travail de surveillance, d'aider l'encadrement dans ses choix et de pérenniser l'activité des MNS¹¹²³, la mise en application du POSS conduit paradoxalement à ôter une partie de l'autonomie et de la responsabilisation des MNS alors que ces travailleurs sont autant redevables de leurs fautes (de service) devant la justice que leurs employeurs. Dans la continuité

¹¹¹⁷ Vignac, Élie, Pascal Lebihain, et Bastien Soulé. 2017. « Prévention des noyades en piscine publique Une analyse systémique de la détection des usagers en détresse au sein des équipements d'une intercommunalité du Grand Ouest de la France ». *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*. Supplément HS, p. 190.

¹¹¹⁸ Belhache, Christian. 2018. *Le droit...*, op. cit., p.

¹¹¹⁹ Vermorel, Claude-Antoine (Avocat). 2019. « Maudit soit ce jour, le jour de la noyade d'un enfant ». FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n°32, p. 8.

¹¹²⁰ Vial, Jean-Pierre. 2012. « Responsabilité pénale des maîtres-nageurs. Retour à la pénalisation des fautes ordinaires ? » *Institut ISBL*.

¹¹²¹ « Point juridique sur la responsabilité du MNS vis-à-vis du BNSSA ». SNPMNS. Bulletin n°73, juin 2013.

¹¹²² Pelissier (Maître). 2002. « L'obligation de porter secours (de l'entrave aux mesures d'assistance et de l'omission de porter secours) ». Revue « Secourisme » n°138.

¹¹²³ « Dans une piscine ouverte aux publics, le POSS à un seul MNS est non réglementaire », in SNPMNS. Bulletin « Profession MNS » n°85, juin 2017.

de la promulgation du POSS, l'arrivée de nouvelles formes de gouvernance des piscines publiques, accentuée par l'autorisation accordée en 2001 aux collectivités de confier la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à un délégataire public ou privé, accentue « l'effet » du POSS, d'autant que le Ministère des Sports travaille à de nouvelles pistes »¹¹²⁴, notamment la rédaction de normes AFNOR¹¹²⁵ s'appliquant aux piscines publiques d'accès payant. Celles-ci risquent de pousser plus loin encore le processus de contrôle du travail des MNS puisqu'elles prévoient de « définir les bonnes pratiques en matière de surveillance de piscines par l'amélioration de la formation initiale, par la facilitation du travail des exploitants dans l'organisation de la surveillance et de la rédaction des POSS, d'aider les surveillants à mieux se positionner et d'éviter la surveillance "passive" »¹¹²⁶. En partant du principe que, « qui fait la norme, fait le marché »¹¹²⁷, la FNMNS participe aux travaux actuels qui redéfinissent les règles du « nager-sauver » et reste vigilante aux orientations que certains acteurs institutionnels (Ministère des Sports) et économiques (propriétaires-exploitants publics ou privés, délégataires, pisciniers, etc.) souhaiteraient lui faire prendre en ce début des années 2020.

Outil déontique qui réinscrit les enjeux éthiques de la profession, le POSS s'est très rapidement transformé en un levier de management et de contrôle des professionnels du bassin plus que de gestion d'un établissement d'APS (EAPS) « à risques ». Dans un contexte de rationalisation managériale et de crise de légitimité du service public, l'évolution de son usage a conduit certains MNS à refuser d'en parapher l'application locale, d'autant que dans certains cas, sa conception provient de l'encadrement quand elle n'est pas prise en charge par des sociétés d'audit spécialisées sans que l'expérience des « hommes du bassin » ne soit forcément prise en considération. Depuis, la prise en compte de leur savoir-faire lors de la rédaction de l'organisation des secours ressemble à un processus (managérial) qui renforce la responsabilité des MNS en même temps qu'il atténue leur responsabilisation.

¹¹²⁴ FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n° 34, février 2020, p. 14.

¹¹²⁵ Association française de normalisation.

¹¹²⁶ FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n° 35, juin 2020, p. 47.

¹¹²⁷ Jagu, Stéphane. 2017. « Qui fait la norme fait le marché ». *I2D - Information, données documents*, vol. 54, n°2, p. 50.

2.1.2 L'avènement des « délégataires de services publics » (DSP)

Jusque dans les années 1990, la gestion des piscines est assurée en régie directe sans que ne soit anticipé le risque financier qu'elles peuvent faire peser sur une collectivité du fait de leur vieillissement précoce¹¹²⁸. Leurs propriétaires publics¹¹²⁹, contraints soit de les remplacer, soit de les rénover à renfort de coûts d'investissement importants, envisagent alors de gérer plus efficacement ces établissements que par le passé au moyen de compétences gestionnaires et managériales spécifiques. Une première tendance, démarrée à la toute fin des années 1990, revient à favoriser une prise en charge de ces structures à l'échelle d'une intercommunalité en procédant au transfert des établissements aquatiques vers des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. Une deuxième inclination, débutée à titre expérimental au début des années 1990, revient à déléguer la gestion des piscines publiques auprès de prestataires publics¹¹³⁰ ou d'entreprises privées¹¹³¹. Malgré les risques financiers importants liés à la gestion d'une piscine publique, les collectivités ne font pas appel de manière unanime au modèle de la délégation qui nécessite un système de conventionnement complexe « entre l'autorité organisatrice (le délégant) et l'opérateur (le délégataire) »¹¹³² mais surtout demande de la part de la collectivité, d'une part de choisir entre une logique de service public et une logique commerciale, exercice idéologique que certaines ne préfèrent pas assumer, et d'autre part de mettre en place le contrôle du suivi du cahier des charges qui peut mettre en lumière les problèmes de coordination entre les deux entités. C'est pourquoi le management des établissements aquatiques face aux questions de gouvernance fait nager « les piscines entre deux eaux »¹¹³³, la grande majorité des propriétaires publics penchant pour la régie directe, le reste franchissant progressivement le pas de la délégation¹¹³⁴.

¹¹²⁸ Les piscines, victimes de plusieurs types de corrosion, sont des bâtiments fragiles à l'usure prématurées.

¹¹²⁹ 4135 piscines en France gérées par les communes ou leur groupement ont été dénombrées en 2018. Rapport annuel de la Cours des Comptes. 2018. « Les piscines et centres aquatiques : un modèle obsolète ».

¹¹³⁰ Une collectivité peut confier la gestion d'une piscine à une société d'économie mixte (SEM) ou à une « société publique locale » (SPL) créé par la loi n° 2010-559 du 28 mai 2010.

¹¹³¹ Loi n°2001-1168 du 11 décembre 2001 dite loi Murcef, article L 1411-1 du CGCT : la DSP est « un contrat par lequel une personne morale de droit public confie la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à un délégataire public ou privé, dont la rémunération est substantiellement liée au résultat de l'exploitation du service ».

¹¹³² Goncalves, Olga. 2013. « Gestion privée ou publique : quel système de gouvernance pour quelle performance ? » *Gestion et management public*, vol. 1, n°3, p.

¹¹³³ Lesay, Jean-Damien. 2016. « Régie directe ou DSP, les piscines nagent entre deux eaux ». *Banque des territoires*. <https://www.banquedesterritoires.fr/regie-directe-ou-dsp-les-piscines-nagent-entre-deux-eaux>.

¹¹³⁴ « Selon le dernier décompte du recensement des équipements sportifs (RES), la France compte 6413 bassins de natation, publics ou privés, tous types confondus. Sur ce nombre, seuls quelque 900 établissements de sport et loisirs appartenant à des collectivités sont ouverts à l'année à tous les publics. C'est sur ce marché que s'est développée la DSP qui concernait en 2016 plus de 300 établissements aquatiques », in Lesay, Jean-Damien. 2016.

Après un timide démarrage, puis une lente montée en puissance à partir des années 2010, les DSP dynamisent les usages anciens de la piscine publique et diffusent, y compris dans les régies directes, une révolution culturelle dans ces établissements dont beaucoup n'avaient pas encore épousé les logiques de leur époque. En faisant de la « relation clients » un élément central de l'efficienne recherchée, les délégataires renouvellent les approches de l'encadrement des activités aquatiques et entraînent dans leur sillage les acteurs historiques, incités à suivre le mouvement de peur de se mettre hors-jeu et de souffrir de la comparaison. Ce nouvel environnement de travail reposant sur la flexibilité se montre intraitable pour transformer les prescrits en instruments pour l'action et faire naître par la même occasion une autre professionnalité chez les MNS, moins enseignants sportifs spécialisés qu'ambassadeurs de la société qui les emploie. En niant la professionnalité originelle des maîtres-nageurs, notamment celle des plus anciens qui ont toujours réclamé plus de dignité, d'autonomie et de reconnaissance de leur travail, « l'individualisation » du management des DSP, en prenant la forme de la polyvalence et de la personnalisation des objectifs, inverse les rapports de force et déstabilise les collectifs de travail qui avaient jusque-là su résister aux tentatives réformatrices de l'encadrement public. Ainsi, pour développer l'activité, et selon les propos recueillis lors des entretiens avec des MNS exerçant en DSP, l'utilisation des heures supplémentaires non majorées, l'injonction à revenir sur les temps de repos, le recours aux MNS vacataires via des sociétés d'intérim et l'emploi en surnombre de BNSSA sont autant de stratégies non exhaustives pour parvenir à atteindre les résultats prévus, quitte à bordurer les frontières du cadre réglementaire prévu par les textes officiels dont certains, depuis l'expansion de ces sociétés, ont été revus à la baisse en matière d'hygiène et de sécurité¹¹³⁵. Connaissant la capacité des ETAPS à « menacer de partir, ou plus prosaïquement poser un arrêt de travail, sachant que le remplacement « au pied levé » est périlleux pour l'employeur, (...) forme de chantage souvent expérimentée pour obtenir de meilleures conditions de travail »¹¹³⁶, la « reprise » de ces agents publics est de moins en moins prévue dans les cahiers des charges par les DSP dont l'objectif est de construire des dynamiques d'équipe homogène par le profil des membres qui la composent. Dans ce contexte, le marché privé de l'emploi des maîtres-nageurs, très contraint

« Régie directe..., *op. cit.* Depuis le milieu des années 2010, « 50% des créations de centres aquatiques ont fait l'objet d'un appel d'offres ». En 2022, les délégataires parlent de 500 piscines publiques gérées par délégation.

¹¹³⁵ La vidange complète et obligatoire des bassins deux fois par an est ramené à une fois par l'arrêté du 7 septembre 2016 modifiant l'arrêté du 7 avril 1981 modifié fixant les dispositions techniques applicables aux piscines. La circulaire n° 2017-127 du 22 août 2017 relatif à l'enseignement de la natation dans le 1^{er} et le 2^d degré lève la restriction concernant les BNSSA qui ne pouvaient jusqu'alors assurer la sécurité des élèves.

¹¹³⁶ Richet, Cédric, et Bastien Soulé. 2008. « Des maîtres-nageurs à l'épreuve de la délégation de service public : rapports de force et de grandeur au travail ». *Staps*, vol. 4, n°82, p. 78.

et s'appuyant sur « un processus de précarisation subjective (...) pour assurer le consentement des salariés (Linhart, 2011) »¹¹³⁷, ne peut rivaliser avec celui de la fonction publique territoriale reposant sur le système attractif de la carrière.

Cette métamorphose du marché inquiète sérieusement les MNS. De son côté, la FNMNS note que « si elle permet une certaine tranquillité budgétaire pour les collectivités, les tarifs d'entrée sont plus élevés, les conditions de travail plus difficiles et les rémunérations au seuil minimal avec les contentieux sur le droit du travail les plus élevés »¹¹³⁸. Le syndicat s'alarme de « l'impact des DSP à la fois sur les maîtres-nageurs et sur la sécurité des publics » et dénonce leur dialectique qui oppose le coût social à la rentabilité des piscines¹¹³⁹. Le SNPMNS va plus loin encore lorsqu'il accuse les collectivités de « vouloir démanteler le service public avec les DSP dont les MNS subissent les conséquences de ces choix »¹¹⁴⁰. Il revendique en 2017 la « halte au dumping social [et dénonce] la délinquance patronale dans les piscines en DSP »¹¹⁴¹ :

« La DSP a le vent en poupe dans le secteur des piscines publiques. En effet, ces dernières années, 50% des créations de piscines ludiques et/ou centres aquatiques ont fait l'objet d'un appel d'offres (...) Les centres aquatiques sont souvent déficitaires et font exploser les budgets des collectivités publiques. En cause, des frais de fonctionnement bien plus élevés que les recettes. Malgré cela, les sociétés spécialisées dans la gestion et l'exploitation de ces équipements aquatiques se livrent à une rude concurrence pour conquérir les parts de ce juteux marché. Par exemple, pour un budget de fonctionnement de 1 000 000 €, le délégataire peut ainsi gagner 80 000 € sur l'année. Au-delà de cette rémunération, les délégataires font encore jouer leur soi-disant savoir-faire pour baisser les coûts de fonctionnement. C'est pour cette raison que le SNPMNS tire la sonnette d'alarme sur la situation des MNS travaillant au sein des sociétés spécialisées dans la gestion et l'exploitation des complexes aquatiques « sports et loisirs » en DSP. Pour satisfaire aux exigences des collectivités publiques, mais aussi avec l'objectif de gagner des parts de ce juteux marché, certaines sociétés sans scrupules (...) adoptent volontairement une stratégie marketing qui rend difficile, pour les concurrentes, la négociation avec les élus locaux. Ainsi, ces sociétés-là imposent une délégation « au rabais » avec des charges prévisionnelles d'exploitation anormalement basses, ce qui a pour effet de tirer le marché vers le bas. En effet, les élus locaux, soucieux d'obtenir une exploitation au moindre coût, acceptent les offres des moins-disants (...) De plus en plus de MNS travaillent au sein de ces sociétés privées. Le premier constat est qu'il y a un grand décalage au niveau des conditions de travail entre les MNS de la fonction publique territoriale et les MNS des DSP : le fossé est grand et il se creuse de plus en plus »¹¹⁴².

¹¹³⁷ Linhart, Danièle. 2015. « Quand l'humanisation du travail rend les salariés malades ». *Connexions*, vol. 1, n°103, p. 55.

¹¹³⁸ FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n° 31, juin 2018, p. 64.

¹¹³⁹ FNMNS. Rapport moral du Congrès national du 29 au 30 novembre 2012.

¹¹⁴⁰ SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°31, octobre 2001.

¹¹⁴¹ SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°77, décembre 2014.

¹¹⁴² SNPMNS. Profession MNS. Bulletin n°85, juin 2017, p. 16.

Mécontents de leur sort lorsqu'ils le comparent à celui de leurs collègues territoriaux, désespérés en regard des conditions de travail et d'emploi qu'ils vivent comme une injustice¹¹⁴³, même s'il leur est souvent proposé pour les attirer un contrat à durée indéterminée, de petites primes et la possibilité de cumuler (leçons privées) en dehors de leur temps de travail et selon un chiffre d'affaires limité par la procédure de la micro-entreprise, les MNS privés développent sur le marché deux types de comportement. Le premier, encore à la marge mais inédit, renvoie à l'abandon prématuré du métier au motif d'attentes professionnelles non satisfaites (bas salaires, contenu physique du travail, pressions du management et peu d'opportunités de promotion professionnelle). Le deuxième s'exprime par la recrudescence du turnover des collectifs de travail que les managers justifient par la pénurie des MNS alors que « la mobilité et le turnover relationnel (MTR) [constituent les] déterminants de la coordination organisationnelle »¹¹⁴⁴ de ces sociétés. Pour compenser ce qu'ils ont intégré comme un désavantage, les « MNS privés », non satisfaits de leurs conditions de travail, passent ainsi d'une piscine à l'autre selon un mécanisme permanent de rotation, l'enjeu étant pour eux de décrocher un poste à responsabilités. Cependant, et depuis récemment, conscients des risques de désengagement de leurs collaborateurs et des conséquences que cela occasionne¹¹⁴⁵, que ce soit en termes sécuritaires (accueil des usagers) et de qualité de l'encadrement (suivi des usagers), les délégataires tentent de trouver des solutions pour atténuer les phénomènes perturbateurs de turnover afin d'améliorer la performance globale de l'organisation, enjeu du renouvellement de leur contrat et de leur réputation auprès des collectivités.

2.1.3 L'impact de la nouvelle gestion publique des piscines sur les ETAPS

À la suite de son instauration, la « filière sportive » tente d'imposer de nouvelles normes administratives, techniques et managériales qui visent d'une part, à « mettre au pas » les MNS à qui il est reproché leur façon de travailler et d'autre part, à minimiser les risques financiers

¹¹⁴³ Les MNS privés exerçant pour le compte d'une DSP dépendent de la « convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels » (CCNELAC), plus flexible et moins avantageuse que la Convention collective nationale du sport (CCNS).

¹¹⁴⁴ Lazega, Emmanuel. 2015. « Mobilités, turnover relationnel et coûts de synchronisation ». *L'Année sociologique*, vol. 65, n°2, p. 394.

¹¹⁴⁵ Lors de l'enquête, les MNS privés ont confessé que des sondages sont régulièrement réalisés auprès des adhérents. Ceux-ci révèlent que les clients apprécient retrouver « leur MNS », figure bienveillante et à l'écoute, plutôt qu'un ange-gardien, régulièrement remplacé et impassible sur sa chaise haute.

des piscines municipales¹¹⁴⁶. Si ces procédures complexifient l'exercice professionnel des MNS, elles n'obtiennent pas immédiatement les résultats escomptés. Comme le précise Anne-Marie Arborio (2008), « la responsabilisation des agents administratifs et le management participatif des organisations publiques, autour des centres de responsabilités, a été sans grand succès, au cœur de réformes (...) multipliant les réorganisations structurelles par des délocalisations spectaculaires, ou des transferts de compétences aux collectivités, jusqu'à l'externalisation pure et simple de certains services, ou encore la mise en œuvre de démarche qualité »¹¹⁴⁷. Cet échec relatif explique pourquoi au début des années 2000, les piscines publiques deviennent une terre d'accueil de la nouvelle économie de la délégation de services publics concessives, sans que celle-ci ne parvienne à remplacer le modèle gestionnaire traditionnel de la « régie directe » toujours dominant.

La marque de fabrique de ces entreprises de gestion du loisir sportif, qui repose sur des pratiques de marketing, un savoir-faire gestionnaire et une culture professionnelle basée sur « l'orientation-clients », explique leur montée en puissance et leur succès d'estime depuis les années 2010. Observé à distance par les ETAPS et de près par les élus, le modèle économique de ces sociétés, en net progrès depuis leur arrivée sur le marché, représente pour ces derniers, moins une valeur ajoutée aux services des usagers qu'un soulagement de la gestion financière et humaine de leurs équipements au quotidien. Il conforte également l'affirmation idéologique selon laquelle la bureaucratie est synonyme d'apathie, qualificatifs employés par certains élus et managers bien décidés à reconfigurer le monde des piscines publiques. En introduisant de nouveaux services, des produits innovants, des réalisations attractives et des initiatives inédites, les DSP métamorphosent le marché¹¹⁴⁸. Elles sont en général accueillies avec enthousiasme par les élus locaux qui souhaitent faire oublier les (vieilles) « piscines municipales » pour deux raisons majeures. La première se rapporte au manque de ressources des collectivités à l'aune de normes plus contraintes (hygiène, sécurité, encadrement) qui amène les élus locaux à faire le choix politique de s'appuyer sur un délégataire dont la mission consiste à optimiser le modèle

¹¹⁴⁶ La Cour des Comptes relève un déficit moyen de fonctionnement de 640 000 euros par piscine, *in* Journal Officiel du Sénat du 15 mars 2018, p. 1163.

¹¹⁴⁷ Arborio, Anne-Marie. « Introduction », *in* Le Bianic, Thomas, Antoine Vion, et Collectif. 2008. *Action ...*, *op. cit.*, p. 107.

¹¹⁴⁸ Lors des 6^{ème} Trophées de l'innovation (Denain, 2022) décernés par l'association « La piscine de demain », regroupant plus de cent partenaires (pisciniers, cabinets d'architecture, entreprises de traitement de l'air et de l'eau, DSP du marché, etc.), son Président, Arnaud Volpilière, a annoncé en conférence le lancement du label « Piscine de demain » qui, à l'instar « des étoiles du guide Michelin pour les restaurants, témoignera de la qualité labellisée (120 critères d'évaluation), ainsi que des démarches d'amélioration continue des propriétaires-exploitants de piscines publiques ».

économique pour un coût intégré. Le second motif concerne les enjeux politiques d'un équipement symbolique aux yeux de la population. A condition de jouer sur la concurrence, d'externaliser les coûts et d'être pertinent dans l'établissement du contrat avec le délégataire-partenaire, le propriétaire municipal peut trouver à faire des économies prescrites par les chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC) tout en satisfaisant les habitants du territoire très attachés à leur piscine par l'élargissement de l'offre des services aquatiques.

De nos entretiens, nous pouvons déduire que, indirectement mis sous pression, les ETAPS et leurs collègues contractualisés se sentent dans l'obligation d'intégrer une partie de cette culture professionnelle issue des DSP afin de réussir ce prescrit, à leurs yeux contradictoire, de participer à la rentabilisation des piscines (réduction des coûts de fonctionnements) par l'activité tout en restant attachés à une certaine conception du service public fondée sur l'égal accès au « savoir nager ». Le modèle « DSP » modifie donc « à distance » les contenus et les conditions de travail des ETAPS qui, malgré leur protection statutaire, voient leur métier réorganisé par « l'imposition d'une logique de performance importée du privée où rien ne prouve qu'elle marche dans tous les secteurs, pour tous les postes et niveaux de compétences »¹¹⁴⁹. Au prétexte d'améliorer l'action publique et la prise en compte de la singularité des usagers, les volontés politiques visent à rationaliser les piscines publiques par la recherche de logiques d'efficacité et de gestion des moyens se traduisant par un contrôle resserré de l'activité des MNS publics tenus d'améliorer leurs prestations afin de fidéliser les usagers-clients. Or, la (première) génération ETAPS, qui vient du monde associatif, est très éloignée de la culture managériale qu'on veut lui imposer. Conséquemment, ces fonctionnaires territoriaux souffrent moralement de l'écart entre leur professionnalisme et ces injonctions qu'ils jugent inadaptées à la vocation d'une piscine publique, d'autant que la renégociation de leur professionnalité, sous couvert d'une inculcation à la culture du résultat et du développement professionnel, cache d'autres enjeux managériaux, en particulier la « répartition des responsabilités en attribuant à chacun ce qu'il lui revient »¹¹⁵⁰. Elle ne se reconnaît donc pas dans ces nouveaux modes de gouvernance qui les orientent plus vers des fonctions « d'animateur » (animation des activités) que celles d'enseignant (encadrement des usagers), de fidélisation des clients (anonymes), que d'accompagnement des usagers (habituels). Ces travailleurs disent préférer l'image du fonctionnaire austère mais « enseignant appliqué » que

¹¹⁴⁹ Buisson, Marie-Laure, et Aurélie Peyrin. 2017. « Les relations..., *op. cit.*, p. 77.

¹¹⁵⁰ Rousseau, François. 2010. « « La répartition des responsabilités dans l'entreprise » ». *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, vol. 4, n°4, p. 804.

celle de l'agent public moderne mais « animateur insouciant ». Ils insistent lourdement sur leur rôle auprès de la population, particulièrement en ce qui concerne la dimension utilitaire du « savoir nager » et de la sécurité des publics vulnérables comme les jeunes enfants qui pour eux, ne peuvent faire l'objet, ni de perspectives financières, ni de jeux de concurrence. Les ETAPS insinuent qu'ils font, en garantissant une égalité de traitement et en nivelant les différences, ce que les DSP négligent. Ils rappellent les dérives commerciales de ces sociétés en avançant leurs pratiques tarifaires et le prix de leurs prestations qu'il s'agit pour eux de freiner par la protection de la piscine publique gérée en régie directe, lieu d'inclusion et de mixité sociale. La plupart insistent sur la préoccupation qu'ils ont à fournir un travail de qualité et de la satisfaction qu'ils ont à « former des nageurs », comme si cet apprentissage à la sécurité aquatique des jeunes les rassurait sur le sens de leur action, d'une part et les confortait dans leur utilité sociale, d'autre part.

2.2 La mise en concurrence du « nager-sauver »

Forts de leur mission de service public héritée du projet « 1000 piscines », les propriétaires publics d'établissements aquatiques peinent depuis les années 1980 à maîtriser les dépenses (de fonctionnement et d'investissement) dont dépendent ces structures, condition majeure de leur pérennité. Le problème revient alors à imaginer de nouvelles formes de gestion et de management pour ces équipements en vue de préserver leurs missions de service public (« savoir nager »). Par ailleurs, les normes de ce « marché protégé » sont considérées par certains acteurs, dont les nouveaux arrivants que sont les sociétés délégataires en partie soutenues par l'État, comme un obstacle réglementaire à la concurrence. Ce manque de compétition sur le marché fait, selon eux, augmenter le coût des activités et affaiblit leur rentabilité. Pour prévenir un risque d'entropie, les propriétaires/exploitants publics sont alors contraints de redéfinir les règles du secteur, notamment l'autonomie professionnelle des MNS, dans la perspective de réduire le budget de la piscine¹¹⁵¹. Pour parvenir à maintenir le fonctionnement de ces établissements au coût dispendieux, nous faisons l'hypothèse que les « nouveaux managements », publics comme privés, comptent sur la libéralisation du marché, et l'ouverture à la concurrence pour métamorphoser l'organisation du travail dans les piscines et introduire une autre culture managériale hautement prescriptive alors qu'elle a été jusque-là

¹¹⁵¹ Thomas, Christian et Olivier Bossut. 2001 « Les piscines coûtent trop cher aux communes ». Quotidien « Le Parisien ».

plutôt conciliante pour les MNS. En ouvrant tant que possible le « marché fermé » du « nager-sauver », de nouvelles gouvernances réorganisent les dimensions institutionnelles, fonctionnelles et économiques de ce secteur au moyen de prescrits, autant régulateurs que déstabilisateurs pour les MNS, groupe professionnel central sur ce marché.

2.2.1 Un métier en danger

Du fait de la nature dangereuse de sa pratique, la natation n'est pas une APS comme les autres. A ce titre, son encadrement est doublement protégé, par la loi¹¹⁵² et par un statut spécifique qui classe cette discipline parmi « les APS dites à risque ». Cette « convention » autour d'un métier (MNS) et d'un secteur d'activités (« nager-sauver ») permet à l'État de « garantir la société (...) contre les dangers auxquels pourrait l'exposer une relation salariale ou marchande incontrôlée »¹¹⁵³. La notion « d'activité à encadrement renforcée » fondée par l'Éducation nationale¹¹⁵⁴, qui distingue les activités selon leur caractère dangereux et y intègre prioritairement la natation, plaide en faveur de cette division du travail qui suppose chez les encadrants des niveaux de qualification spécifiques. Ainsi, la distinction des APS en fonction de leur degré de dangerosité protège les MNS par leur compétence à enseigner la natation, tâche qui peut se révéler à risque si elle n'est pas maîtrisée. Cependant, un décret remplace en 2002 « les activités à risques » par une liste « d'activités s'exerçant dans un environnement spécifique » dans laquelle ne figure plus la natation¹¹⁵⁵. Ce déclassement soulève l'indignation des syndicats de MNS qui dénoncent le risque de déqualification du métier et l'ouverture de l'encadrement de la natation à des professionnels sous-diplômés, voire non qualifiés :

« La question d'une prise en compte de la natation comme "activité s'exerçant dans un environnement spécifique" se pose aujourd'hui avec acuité. En effet, seule cette reconnaissance associée à un véritable plan d'urgence d'apprentissage de la natation par des MNS formés permettra de lutter efficacement contre ce danger mortel qu'est la noyade. Ce déclassement de la natation entraîne une déqualification des intervenants puisque son enseignement n'est plus soumis à l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 modifiée qui précise que seule la détention d'un diplôme spécifique peut permettre son exercice. Ainsi, de plus en plus de personnels non

¹¹⁵² Article L 212-1 à L 212-8 du Code du Sport portant sur l'obligation de qualification.

¹¹⁵³ Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions ... », *op. cit.*, p. 13.

¹¹⁵⁴ Circulaire n° 2010-191 du 19 octobre 2010. Enseignement 1aire et 2aire. Natation.

¹¹⁵⁵ Décret n°2002-1269 du 18 octobre 2002 pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des APS.

qualifiés sont autorisés à enseigner la natation afin de pallier la pénurie - savamment entretenue !
- de MNS »¹¹⁵⁶.

Interpellé par le groupe, l'État considère que la natation demeure l'une des disciplines sportives les plus strictement réglementées sur le double plan de l'encadrement et de la surveillance¹¹⁵⁷ alors que selon les syndicats, ce choix politique préfigure les déréglementations à venir sur le marché et la mise en danger du « pilier de la profession », la loi de 1951¹¹⁵⁸. Le 30 septembre 2003, « Jeunesse et Sports » annonce effectivement dans le cadre de la réforme des brevets professionnels, l'abrogation de ce texte historique. Pour les syndicats de MNS prêts à faire cause commune, la révocation d'une loi qui rend « la réglementation de la profession effective, sonnerait le glas des MNS »¹¹⁵⁹. La FNMNS refuse en bloc le projet de l'État¹¹⁶⁰ quand le SNPMNS voit dans cette réforme la tentative d'une « déréglementation de la filière aquatique par le Ministère de la Jeunesse et des Sports poussée par la sphère marchande »¹¹⁶¹. Il « n'accepte pas la mort de la loi de 1951 jugée trop contraignante par les professionnels du tourisme, des loisirs et exploitants privés qui demandent son abrogation »¹¹⁶², ce qui « ouvrirait la brèche aux employeurs pour embaucher du niveau V et entraîner la mort du niveau IV »¹¹⁶³. Après que l'État soit revenu sur ce projet, le groupe s'inquiète de la perspective du grand marché européen qui prévoit « d'abaisser l'âge d'exercice du métier de surveillant-sauveteur à 16 ans »¹¹⁶⁴ et de « classer les piscines dont seules celles de type 1 (sur 4 groupes classés) auraient besoin d'une surveillance constante »¹¹⁶⁵. Des normes parues en 2008 cachent pour les syndicats « le coup de grâce à la loi de 1951 car elles signent la fin de la surveillance

¹¹⁵⁶ FNMNS. 2007. « Activités à risque : implication du déclassement de la natation ». Revues « Des eaux et débats » n°10, p. 9.

¹¹⁵⁷ « Sous ce dernier aspect [celui de la difficulté de l'action secouriste, NDLR], la natation n'est pas considérée comme devant figurer au nombre des activités s'exerçant en environnement spécifique », in Réponse du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative à Madame Evelyne Didier, Député de Meurthe et Moselle publiée dans le Journal Officiel du Sénat du 12 avril 2007, p. 792.

¹¹⁵⁸ Une journée nationale de manifestations et de grèves est organisée à l'initiative du SNPMNS le 20 mai 2010 pour « s'opposer aux orientations actuelles qui pénalisent notre profession et la population, la déréglementation des activités aquatiques (rejet du projet de loi Cochet de déréglementation du sport) et que la natation soit reconnue comme une activité s'exerçant dans un environnement spécifique », in SNPMNS. Bulletin « Profession MNS » n°63, mai 2010, p. 4.

¹¹⁵⁹ FNMNS. 2004. « Abrogation de la loi de 1951, attention : profession en danger ! ». Revues « Des eaux et débats » n°2, p. 12.

¹¹⁶⁰ Le projet de « Jeunesse et Sports » consiste à créer un diplôme sécuritaire de niveau 3 (anciennement V). La FNMNS fait une contre-proposition en présentant deux diplômes de niveau 4 (anciennement IV), l'un consacré à la sécurité et la surveillance, l'autre à l'enseignement de la natation. Congrès des piscines les 17 et 18 novembre 2003.

¹¹⁶¹ SNPMNS. Bulletin « Profession MNS » n°56, octobre 2007.

¹¹⁶² SNPMNS. 2003. « Alerte noire ! ». Bulletin « Profession MNS » n°38.

¹¹⁶³ SNPMNS. « Dossier spécial : abrogation de la loi du 24 mai 1951. Conséquences, actions ... ». Bulletin « Profession MNS » n° 39, octobre 2003

¹¹⁶⁴ SNPMNS. Bulletin « Profession MNS » n°42, juin 2004.

¹¹⁶⁵ FNMNS. Revues « Des eaux et débats » n°6, 2006.

obligatoire »¹¹⁶⁶. L'esprit de ces textes est d'ailleurs repris par les employeurs lorsque l'Association Nationale Des Élus en charge du Sport (ANDES) propose le 3 mars 2015 à l'occasion d'une Commission d'examen des projets de règlements fédéraux relatifs aux équipements sportifs (CERFRES) de donner la possibilité d'assurer l'enseignement et la surveillance par une même personne (exemple du cours d'aquagym) et de passer de deux vidanges annuelles à une seule, permettant ainsi de réduire le personnel dans le premier cas et de maintenir l'activité dans le second. Pour le SNPMNS, « le métier appartient à l'intérêt général, et pas aux syndicats patronaux, ni aux fédérations »¹¹⁶⁷.

Face aux menaces du déclassement et de la déréglementation, la profession, à la merci du politique, trouve dans les « enquêtes noyades » de l'InVS/SPF le moyen de remobiliser le vieil argument du problème public de la noyade pour démontrer que tous les environnements aquatiques, couverts¹¹⁶⁸ ou naturels, sont à risques, que la qualification des surveillants doit être unique et que l'apprentissage de la natation représente la « première parade contre la noyade [en permettant de faire] six fois moins de décès : plus le 'savoir nager' est faible, plus les noyades augmentent. Seule une bonne surveillance et une bonne qualification permettent de les diminuer »¹¹⁶⁹. La FNMNS dénonce « le retrait des MNS de l'enseignement scolaire¹¹⁷⁰ et réclame l'apprentissage de la natation comme une priorité nationale »¹¹⁷¹ que le SNPMNS préconise dès l'âge de six ans dans le cadre « d'un plan national »¹¹⁷² au regard d'un enseignement qui selon lui se délite à cause « des marchands de l'eau et des remplacements de fortune »¹¹⁷³. Au moyen d'une rhétorique classiquement alarmiste (« la population paye le lourd tribut d'une profession en péril », « encore trop de noyades ! », « MNS, le métier qui sauvera votre enfant demain », « MNS sacrifiés = enfants en danger »), le groupe dénonce « le risque de disparition de la profession »¹¹⁷⁴ qu'une pénurie chronique de main d'œuvre confirme désormais. Depuis les années 2010, les groupements professionnels de MNS s'alarment de

¹¹⁶⁶ Normes « NF EN 152888-1 : exigences de sécurité pour la conception » et « NF EN 15288-2 : exigences pour la sécurité et le fonctionnement », in SNPMNS. Bulletin « Profession MNS » n°61, juillet 2009.

¹¹⁶⁷ SNPMNS. Bulletin « Profession MNS » n°80, décembre 2015.

¹¹⁶⁸ L'Association Nationale Pour la Prévention des accidents de Noyade (ANPAP) fait état de 70 à 80 accidents mortels en piscines d'accès payant par an, in FNMNS. « Le petit journal fédéral », avril-mai 2000.

¹¹⁶⁹ SNPMNS. Bulletin « Profession MNS » n°41, mars 2004.

¹¹⁷⁰ Cite l'exemple d'un MNS de Brest privé d'enseignement scolaire.

¹¹⁷¹ FNMNS. Revues « Des eaux et débats » n°32, janvier 2019.

¹¹⁷² Courrier de Pierre Simonet, Secrétaire général adjoint du SNPMNS aux députés en date du 14 mai 2004 pour réclamer, suite au rapport de l'InVS de mars 2004 et « à la dégradation de la sécurité des baigneurs liée à la déréglementation », la mise en place « d'un véritable plan national pour l'apprentissage de la natation ».

¹¹⁷³ SNPMNS. Bulletin n°48, février 2006.

¹¹⁷⁴ SNPMNS. Bulletin n°63, mai 2010.

l'idée véhiculée par les managers de piscine selon laquelle la surréglementation du « nager-sauver » entrave le bon fonctionnement des mécanismes de marché et empêche la concurrence d'exercer ses effets bénéfiques pour les consommateurs de baignade et d'activités aquatiques. En faisant miroiter « le mirage d'une concurrence sans réglementation »¹¹⁷⁵, les DSP, les entreprises privées de gestion et de développement d'activités aquatiques, les sociétés d'intérim de MNS et dans une moindre mesure, les collectivités territoriales, appellent de leurs vœux la libéralisation, qu'elle soit sécuritaire, diplômante ou relative à l'accueil des usagers dans la mesure où elle garantirait une réduction des coûts d'exploitation au cœur d'un marché plus complexe qu'il n'en a l'air, aujourd'hui constitué de marchés multiples - éducatif, récréatif, sportif, santé, forme, bien-être – que se disputent quelques concurrents. L'État, poussé par les MNS, a de manière linéaire réglementé les piscines pour qu'elles puissent accueillir les usagers selon un confort sanitaire leur garantissant l'hygiène des lieux et des conditions de pratique sécurisée, ainsi que l'encadrement de la natation pour accompagner les individus au « savoir nager » selon des normes pédagogiques de qualité. Le « nager-sauver » est peu à peu devenu un espace de consommation aquatique favorable aux usagers dans lequel les MNS sont indispensables et contre lequel les sociétés délégataires ou privées, les mouvements patronaux et les collectivités tentent de réduire l'influence des dispositions réglementaires qui dérangent l'objectif politique de la maîtrise des dépenses de fonctionnement. Des modèles de développement réformateurs articulant la recherche active de la baisse du coût du travail à de nouveaux déterminants de rentabilité (passer d'une offre traditionnelle - « apprentissage performatif et personnalisation faible » - à un marché rénové - « apprentissage secondaire et personnalisation forte » -¹¹⁷⁶) sont donc mobilisés autant par les nouveaux gestionnaires des piscines que par les pouvoirs publics. Leur dessein met en jeu la qualification des travailleurs du « nager-sauver », point névralgique des métamorphoses qu'ils souhaitent donner à ce marché.

2.2.2 L'atomisation de la professionnalisation des MNS

Le titre de « MNS » véhicule une dimension symbolique forte en tant que « marqueur social » dans le monde du « nager-sauver ». « Que le diplôme soit considéré comme la

¹¹⁷⁵ Amiech, Matthieu et Olivier Vaury. 2004. « Déréglementer, c'est faire jouer la concurrence, et donc faire baisser les prix », in *Les éconoclastes. Petit bréviaire des idées reçues en économie*. Paris : La Découverte, p. 22.

¹¹⁷⁶ Camporelli, Fabien et Mathieu Genty. 2013. « Vers une redéfinition des fonctions de la piscine ». *Revue EP&S* n°359, p. 30.

reconnaissance de compétences professionnelles acquises (Becker, 1964) ou comme un signal pour les employeurs (Spence, 1973), son rôle paraît être devenu central dans les sociétés modernes »¹¹⁷⁷. Cette certification, pourtant non référencée dans les nomenclatures officielles, possède cependant un vrai gain marginal du fait de sa « spécialité » irremplaçable (« savoir nager pour sauver les autres »), condition nécessaire et suffisante pour trouver à s'insérer. Néanmoins, le symbole de la « théorie du filtre » qu'il a longtemps incarné ne fait aujourd'hui qu'illusion dans « le marché interne, celui de la fonction publique, [dont] l'accès (...) est conditionné, comme les mouvements professionnels qui s'opèrent en son sein, par la réussite à des concours [ou celui] d'un marché local [à l'intérieur duquel], ce qui prime, ce sont les règles, les normes sociales élaborées par l'ensemble des acteurs engagés (...), les ressources sociales qu'ils sont capables de mobiliser parce qu'elles ont une efficacité économique directe »¹¹⁷⁸. En effet, les abrogations et les créations de diplômes conduisant au titre de MNS se sont effectivement accélérées ces dernières années. Que peut signifier cette dynamique pour la profession ? Pour la saisir, examiner les règlements régissant les diplômes de ce marché peut s'avérer intéressant mais insuffisamment heuristique. Comme le précise Sophie Divay (2019), « si les textes peuvent être considérés comme des signaux, des indices, ils ne sauraient constituer des matériaux dont on peut se satisfaire »¹¹⁷⁹. En effet, comprendre ce qui se passe pour les MNS à travers les transformations technocratiques de l'appareil de formation et de certification menant au titre de MNS revient à s'intéresser à la manière dont les diplômes sont débattus au sein des instances de dialogue social et à la façon dont leurs prérogatives évoluent en fonction des transformations du marché.

A partir de 1953 sont organisés les premiers examens du DE MNS¹¹⁸⁰. Le mode de recrutement des postulants consiste à passer des épreuves éliminatoires et non éliminatoires reposant sur la garantie d'une maîtrise technique des nages et du secours aux noyés. La mise en œuvre des débuts se montre compliquée et se caractérise par un « manque d'uniformité et des

¹¹⁷⁷ Tenret, Élise. 2010. « Un diplôme récompensé à sa juste valeur ? La représentation des diplômes et de leur rendement dans une perspective comparative internationale ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 43, n°2, p. 23.

¹¹⁷⁸ Maruani, Margaret et Emmanuèle Reynaud. 2004. « Politiques d'emploi et organisation des marchés du travail », in Maruani, Margaret, et Emmanuèle Reynaud. 2004. *Sociologie de l'emploi*. 4^{ème} édition. Paris : La Découverte, p. 70.

¹¹⁷⁹ Divay, Sophie, et Lucile Girard. 2019. « Éléments pour l'ébauche d'une socio-histoire du groupe professionnel infirmier. Un fil conducteur : la formation des infirmières et de leurs cheffes ». *Recherche en soins infirmiers*, vol. 4, n°139, p. 66.

¹¹⁸⁰ Circulaire n° 264 du 27 juillet 1953 relative à la sécurité dans les établissements de natation : après deux années de tolérance, le titre de MNS est rendu obligatoire à compter du 24 mai 1953.

commissions d'examens ne montrant pas toute la même sévérité »¹¹⁸¹ que le groupe justifie par un fort besoin de main d'œuvre immédiat. Entre 1953 et 1985, une génération de MNS vit donc pour la première fois un examen d'État qui lui donne accès à une certification protégée, et plus que cela, à une véritable identité professionnelle. Cette qualification est cependant dénigrée, pire caricaturée, par ceux-là mêmes qui l'ont instituée aux motifs de l'insuffisance professionnelle des MNS. Cette abiogenèse, résultat d'un besoin soudain et impératif de professionnels, se trouve encore loin de répondre aux critères du modèle de professionnalisation comme peut le concevoir Harold Wilensky (1964) à travers l'existence d'un curriculum officiel dispensé dans une école spécialisée. La modification des épreuves en 1978 laisse entrevoir l'influence grandissante de la FFN (et de ses cadres techniques) sur les modalités de professionnalisation des MNS, groupe dont elle ne contrôle ni le marché du travail, ni la gestion de l'emploi, mais pour lequel elle s'emploie, en relation avec la FNMNS, à produire les règles d'accès au métier sous couvert de leur ministère de tutelle¹¹⁸².

Démarrée au début des années 1970 autour de l'École de Natation Française (ENF), l'alliance entre la FFN et la FNMNS¹¹⁸³ développe l'idée que le développement des pratiques aquatiques « tant en amont qu'en aval des disciplines sportives [conduit à] une redéfinition du champ des compétences et des fonctions de MNS et de l'éducateur sportif [pour apporter] une réponse adaptée aux problèmes d'animation des équipements et aux besoins de leurs utilisateurs (les scolaires, le public et les associations) »¹¹⁸⁴. Cette hypothèse de besoins de savoirs professionnels bonifiés et transversaux dans les piscines est validée et débouche en 1985 sur la naissance du BEESAN par la fusion du DE MNS et du Brevet d'État d'Éducateur Sportif 1^{er} degré (BEES). La formation, obligatoire, organisée en trois cycles et conditionnée à la réussite d'un « test de sélection » valorisant les propriétés sportives et culturelles des candidats¹¹⁸⁵, démontre d'un côté, la volonté de la FNMNS à ce que les maîtres-nageurs « soient reconnus comme des enseignants à part entière »¹¹⁸⁶ en vue d'améliorer leur statut professionnel

¹¹⁸¹ Note du Ministre de l'Éducation nationale aux Recteurs d'Académie - Service Académique de la Jeunesse et des Sports en date du 15 septembre 1953 sur le diplôme d'État de MNS.

¹¹⁸² Arrêté du 16 mars 1978 fixant le programme de l'examen de MNS : ajout d'une épreuve de 200 mètres 4 nages notée selon un barème et une interrogation orale portant sur les règlements sportifs et les techniques de nage.

¹¹⁸³ D'octobre 1982 à juin 1983, seize réunions se sont déroulées sous l'égide de la Direction des Sports pour convenir « d'un accord de principe FFN-FNMNS sur une proposition de réforme commune du MNS et de l'éducateur sportif », in *Projet de réforme du DEMNS et du BEES présenté conjointement par la FFN et la FNMNS*, 1984.

¹¹⁸⁴ Note interne FFN-FNMNS, 1984, p. 2, 3.

¹¹⁸⁵ Tests « pratiques » : un 200 mètres 4 nages et une épreuve de sauvetage. Arrêté du 30 septembre 1985 modifié par celui du 12 juin 1991.

¹¹⁸⁶ Résolutions du Congrès de la FNMNS de Rouen, 1976 et « Spécial livre noir ». Le MNS n°32, 1980.

par l'élévation du niveau de qualification¹¹⁸⁷, et de l'autre, la stratégie fédérale de protéger ses athlètes par un système de reconversion qui fait office de filet de sécurité pour l'après-carrière tout en tissant un réseau de professionnels acquis à sa cause, lesquels pourront organiser, tout du moins l'espère-t-elle, le lien entre l'apprentissage de la natation (école municipale, scolaires ou autres) et la formation sportive en club. Si une partie du groupe entrevoit dans ce brevet d'État « un atout important pour l'avenir de la profession »¹¹⁸⁸, un autre segment estime que « le BEESAN sonne le glas de la suprématie des MNS »¹¹⁸⁹ aux motifs que le DEMNS est un titre réservé qui protège la profession, que l'ancienne génération est déclassée par l'avènement d'un diplôme de niveau 4 et que le métier de MNS est détourné par « un brevet d'État sportif pour former les entraîneurs de clubs »¹¹⁹⁰. Les futurs MNS suivent leur formation dans des établissements publics nationaux de « Jeunesse et Sports », les Centres Régionaux d'Éducation Physique et Sportive (CREPS), ancien lieu de formation des « professeurs d'EPS adjoints », dont l'acronyme a été transformé pour l'occasion en Centres Régionaux d'Éducation Populaire et de Sport (CREPS). Si les nouvelles fonctions de ces établissements consistent entre autre à former aux brevets d'État (BEES à 3°), les formateurs de CREPS, pour la plupart professeurs d'EPS restés en poste, prolongent leurs missions précédentes par une approche de la formation centrée sur des apports pédagogiques et didactiques qui renforcent l'identité enseignante des futurs maîtres-nageurs. La publication d'un arrêté conférant aux titulaires de certains diplômes sportifs, dont le BEESAN, le titre de « professeur, éducateur, moniteur et entraîneur », parachève la métamorphose identitaire du MNS en « éducateur sportif », spécialiste des activités de la natation¹¹⁹¹.

Le dernier changement en date trouve son origine dans la transformation de l'appareil de formation professionnelle du champ de l'encadrement des APS pour trois mobiles majeurs. Le premier, d'ordre juridique, met fin au début du XXI^{ème} siècle « au monopole d'État »¹¹⁹² qui faisait de « Jeunesse et Sports » l'opérateur exclusif de la qualification à l'encadrement sportif.

¹¹⁸⁷ « Les nouvelles dispositions devraient entraîner une redéfinition de l'emploi du MNS dans le statut du personnel communal », *in* Projet FFN-FNMNS, 1984, p. 4.

¹¹⁸⁸ *Ibid.*

¹¹⁸⁹ SNPMNS. Bulletin « Profession MNS » n°49, mars 2006.

¹¹⁹⁰ Le SNPMNS accuse « la FFN d'avoir détourné la profession de MNS au profit du métier d'entraîneur pour récupérer des cadres avec la complicité de la FNMNS ». Ce syndicat dépose un recours devant le Conseil d'État le 25 avril 1986 pour abroger le BEESAN et mène une bataille juridique pour sauvegarder le titre de MNS, *in* SNPMNS. « Profession MNS ». Revue syndicale professionnelle, 1987.

¹¹⁹¹ Arrêté du 4 mai 1995 fixant la liste des diplômes ouvrant droit à l'enseignement, l'encadrement et l'animation des APS, conformément à l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des APS.

¹¹⁹² Pierre, Jérémy, et Pierre-Olaf Schut. 2012. « La fin..., *op. cit.*, p. 236.

Le deuxième motif, d'ordre législatif¹¹⁹³, conduit l'administration en charge du sport à perdre en partie son autorité sur les brevets d'État dans un marché de la formation professionnelle renouvelé par l'arrivée de nouveaux acteurs, en particulier la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) de la branche du sport¹¹⁹⁴ et l'Enseignement Supérieur (filière STAPS). La troisième raison, d'ordre socioéconomique, est la conséquence des deux premières. Elle pousse « Jeunesse et Sports » à « rénover son dispositif de certification relatif à l'encadrement sportif contre rémunération »¹¹⁹⁵ en l'adaptant aux contraintes de la formation professionnelle tout en le rendant suffisamment flexible pour réagir à l'évolution des modes de consommations sportives et des besoins du marché de l'emploi. En 2007, une mouture du BPJEPS portant la spécialité « activité aquatique » (AA), sans que le titre de MNS ne soit reconnu, est proposée. En réveillant le spectre de la scission du « nager-sauver », elle provoque l'objection unanime de la communauté¹¹⁹⁶ qui oblige le ministère à la rejeter en 2008¹¹⁹⁷. Une issue est enfin trouvée en 2010 par la mise en place d'un « certificat de spécialisation » (CS) appelé « Sécurité et Sauvetage en Milieu Aquatique (SSMA) »¹¹⁹⁸. Cette qualification adossée au BPJEPS concède le titre de MNS à leurs détenteurs. Le BPJEPS AA récupère ainsi le titre de MNS et devient BPJEPS spécialité « éducateur sportif » mention « Activités Aquatiques et de la Natation » (AAN)¹¹⁹⁹. Son architecture prévoit un dispositif « d'exigences préalables » dans l'intention de sélectionner les bénéficiaires de la formation. Sur la base d'un référentiel, trois familles de compétences constitutives du métier sont à acquérir et écartent l'influence de la FFN même si cette institution reste présente par l'intermédiaire de passerelles réservées aux possesseurs de certifications fédérales¹²⁰⁰. Reposant par le passé (BEESAN) sur des formations cumulatives (« partie commune » plus « partie spécifique ») et tubulaires (enseignement, entraînement, hygiène et sécurité, ...), « la tendance du passage du modèle de la qualification

¹¹⁹³ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

¹¹⁹⁴ Créée le 8 juin 2000.

¹¹⁹⁵ Pierre, Jeremy. 2013. « Vers une nouvelle gouvernance des conditions d'accès à l'encadrement sportif professionnel ». *Staps*, vol. 1, n°99, p. 87.

¹¹⁹⁶ Le SNPMNS fait circuler une pétition et par l'intermédiaire du Député C. Ménard demande à Madame Roselyne Bachelot, Ministre de la Santé et des Sports, « la suppression d'un diplôme d'animateur polyvalent pour l'encadrement de la natation en remplacement du BEESAN qui aurait pour conséquence une déqualification de ces professionnels », in SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°55, juin 2007.

¹¹⁹⁷ Les syndicats ne « veulent pas d'un sous-diplôme qui transforme le grade d'éducateur en animateur, qui ne reconnaît plus le titre de MNS et supprime le CAEPMNS. Pourquoi casser le BEESAN qui fait l'unanimité chez les professionnels en permettant d'enseigner et d'entraîner dans toutes les activités de la natation ? », in FNMNS. « BEESAN ou BPJEPS ? ». Revue « Des Eaux et Débats », n° 13, 2009, p. 7.

¹¹⁹⁸ Arrêté du 15 mars 2010.

¹¹⁹⁹ Arrêté du 21 juin 2016.

¹²⁰⁰ « L'encadrement de tous les publics dans une pratique de loisirs », « l'encadrement des activités de découvertes, d'initiation et d'animation » et « la participation au fonctionnement de la structure et à la conception d'un projet d'animation », in fiche RNCP n°11639.

au modèle de la compétence (Lichtenberger et Paradeise 2003) »¹²⁰¹ bouleverse profondément les usages de la formation et agit très certainement sur la réinvention du métier. Si avec le BPJEPS, diplôme de niveau 4, les MNS perdent leurs prérogatives en matière d'entraînement que le Ministère des Sports a dorénavant fixé à partir du niveau 5¹²⁰², ils conservent les missions d'enseignement qui leur sont chères et élargissent la gamme de leurs interventions (concepteur de projet), de leurs activités (animateur polyvalent) et de leurs rapports aux publics (relations clients).

Les formations initiales pour parvenir au titre de MNS (BEESAN) et continues pour contrôler la capacité des diplômés à occuper un emploi de maître-nageur (CAEPMNS) sont longtemps restées le monopole de « Jeunesse et Sports ». Ce qui s'est traduit jusque dans les années 2010 par de fortes tensions entre la filière universitaire STAPS et le Ministère des Sports même si un décret de 1995¹²⁰³ entérine une liste de certifications incluant certains diplômes STAPS selon certaines conditions d'exercice. Ce texte apaise légèrement les crispations entre les deux opérateurs publics de la formation sportive sans pour autant satisfaire le monde universitaire puisqu'un étudiant qui désire obtenir le titre de MNS doit, soit suivre un double cursus¹²⁰⁴, soit arrêter sa formation universitaire temporairement ou définitivement. Longtemps accusé de pratiques anticoncurrentielles, le trust de « Jeunesse et Sports » prend fin au début des années 2000 par un nouveau contexte réglementaire autour de la formation professionnelle, la création de la « branche sport »¹²⁰⁵, et la modification de la loi sur le sport. Cette vague réformatrice, vécue comme une véritable révolution culturelle dans le monde de la formation sportive, débouche sur la démultiplication des voies d'accès au titre de MNS. Celles-ci ne se limitent plus en effet à « Jeunesse et Sports », l'offreur historique des formations de l'encadrement sportif, mais ouvrent progressivement la filière STAPS dans le champ des métiers de l'encadrement sportif. Ce processus est accéléré par une double évolution. D'abord,

¹²⁰¹ Bernardeau-Moreau, Denis. 2013. « Les Mondes sociaux des MNS du public et du privé. Disputes et compromis autour d'un service public local », in Collinet, Cécile et Philippe Terral. *Sport et controverses*. Paris : Archives Contemporaines Éditions, p. 157.

¹²⁰² Le certificat de spécialisation « SSMA » peut être également intégré aux deux autres diplômes de la filière des métiers et des certifications professionnelles de « Jeunesse et Sports » : animateur (BPJEPS, niveau 4), coordonnateur/entraîneur (DEJEPS, niveau 5) et directeur sportif-spécialité « performance sportive » (DESJEPS, niveau 6) avec pour les deux derniers diplômes, au moins une des 4 mentions de la FFN (natation course ou natation synchronisée ou plongeon ou water-polo).

¹²⁰³ Le décret du 04 mai 1995 renvoie à un dispositif visant à établir des passerelles avec les licences STAPS et conduisant à la délivrance d'Attestations de Qualification et d'Aptitude (AQA).

¹²⁰⁴ La création du BEESAN par la voie modulaire rend possible le double cursus. Arrêté du 20 septembre 1989 fixant les conditions d'obtention de la formation spécifique du BEESAN modulaire.

¹²⁰⁵ Création de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) Sport le 8 juin 2000 et naissance le 6 mars 2003 d'un accord national professionnel relatif à la mise en œuvre des CQP.

la loi sur le sport de 2003¹²⁰⁶ autorise certains diplômes STAPS à l'encadrement des APS de plein droit et l'arrêté de 2004 modifié¹²⁰⁷ actualise régulièrement la liste des diplômes STAPS ouvrant droit à ce type de prérogatives. Autrement dit, les diplômes STAPS de l'encadrement sportif se suffisent à eux-mêmes et le temps de la bi-qualification est définitivement révolu. Ensuite, l'avènement du dispositif « licence-master-doctorat » (LMD)¹²⁰⁸ autorise l'enseignement supérieur à développer la « professionnalisation des études supérieures ». De cette manière, et de la même façon que « Jeunesse et Sports » a créé un certificat de spécialisation « SSMA » associé à ses diplômes, l'enseignement supérieur donne naissance en 2010, dans le même arrêté, à une unité d'enseignement (UE) « SSMA » au sein de trois diplômes STAPS, puis deux supplémentaires onze ans plus tard portant à cinq le nombre de diplômes (DEUST, licence professionnelle et licences générales), qui agrégés à l'UE SSMA, délivrent le titre de MNS¹²⁰⁹. Si la FNMNS constate que « la rénovation des diplômes professionnels sportifs a ouvert le marché de la formation pour l'accès au titre de MNS (...), multipliant ainsi les possibilités de devenir MNS »¹²¹⁰, le SNPMNS regrette que « depuis le ‘rapport Bertsch’ »¹²¹¹, le titre de MNS n'est plus l'apanage d'un diplôme unique (...) et que le MNS n'a plus à lui seul le monopole du milieu aquatique ». Mais au final, l'universitarisation de l'accès au titre de MNS n'est pas mal perçue par les syndicats qui y voient, à l'instar de Romain Delès (2008), « la revanche des ‘petits’ diplômes »¹²¹², comme un retournement de l'histoire qui à la fois fait entrer le titre de MNS dans le monde académique et collaborer le groupe à son fonctionnement¹²¹³, en plus d'augmenter sensiblement le nombre de diplômés sur le marché.

Mis sous pressions par de nouveaux acteurs socioéconomiques du marché des activités aquatiques et de la natation, « Jeunesse et Sports », en postulant que ce champ a évolué aussi

¹²⁰⁶ Loi n° 2003-708 du 1^{er} août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des APS.

¹²⁰⁷ Arrêté du 16 décembre 2004 portant sur la liste des diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification ouvrant droit à l'enseignement, l'animation ou l'encadrement des APS ou à l'entraînement de ses pratiquants, conformément à l'article L. 363-1 du code de l'éducation.

¹²⁰⁸ Décret du 8 avril 2002 portant application au système français d'enseignement supérieur de la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur.

¹²⁰⁹ Article 2 de l'arrêté du 15 mars 2010 relatif à l'UE « SSMA » modifié par l'arrêté du 4 novembre 2021.

¹²¹⁰ FNMNS. Revue « Des Eaux et Débats », n° 16, 2010.

¹²¹¹ Bertsch, Jean. 2008. *Réorganisation de l'offre publique de formation dans le secteur de l'activité physique, du sport et de l'animation*. Paris, France. Rapport remis le 3 juin 2008 aux Ministères de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative.

¹²¹² Delès, Romain. 2018. *Quand on n'a « que » le diplôme... : Les jeunes diplômés et l'insertion professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France.

¹²¹³ Le SNPMNS intervient dans les formations STAPS-AGOAPS dans certaines universités parisiennes et la FNMNS est un partenaire officiel du consortium européen labellisé ERASMUS pour le projet « Aquatic Literacy For All Children » (ALFAC) porté par l'Université de Lille (2022).

bien dans sa forme que dans son objet, et qu'en conséquence la diversification des pratiques appelle une diversification des compétences et des métiers, tente à partir du milieu des années 2000 de réformer ce secteur d'activités quand bien même ce diagnostic remet en cause l'unité du groupe des MNS¹²¹⁴. Deux principales raisons poussent l'acteur public à s'engager dans ce processus de rénovation du système des certifications et des formations de l'encadrement du « nager-sauver ».

En premier lieu, l'arrivée de nouveaux centres aquatiques (« piscines sport-loisirs polyvalentes »¹²¹⁵) construits spécifiquement pour accueillir une cible plus large de clients autour des activités de détente, de forme, de bien-être et de santé, transcende les usages des « 1000 piscines » destinées à la natation éducative et sportive. Au nom de la prévention des risques de noyade, un niveau élevé de réglementation, qui a servi les intérêts des MNS, avait pas à pas été instauré, constituant finalement un frein à la performance gestionnaire exigée des exploitants de ces équipements et mettant l'acteur public face à un dilemme : faire respecter la loi ou porter atteinte à l'emploi. Ainsi mis sous pression aussi bien par des acteurs publics (association des Maires de France, fédérations délégataires, directeurs des installations) que privés (DSP, secteur de la remise en forme, société d'intérim de MNS, exploitants de piscine, entreprises des activités physiques et de loisirs, etc.), les services « Jeunesse et Sports » tentent de rendre plus flexible ce « marché protégé », d'atténuer les obstacles au développement des entreprises privées du secteur et d'amener par la déréglementation les principes de la (libre) concurrence. Face à la libéralisation en cours du « nager-sauver », les syndicats de MNS, fragilisés par des divisions catégorielles et identitaires, éprouvent des difficultés à adopter une lecture commune des nouveaux enjeux qui se présentent à la profession. Pour le SNPMNS qui fait le constat « des missions dégradées des MNS du fait des multiples réformes (BNSSA, DSP, BPJEPS et CS "SSMA") et des évolutions techniques qui ont transformé le métier »¹²¹⁶, il est temps « de reconquérir le terrain perdu dans les années 1970-1980 »¹²¹⁷. La période récente est d'ailleurs marquée par la mobilisation du groupe, soit sous la forme d'une « activité, imparfaitement résumée sous le vocable de "dialogue social", [qui] participe des rapports de

¹²¹⁴ Le Ministère de la Jeunesse et des Sports réunit le 11 septembre 2006 les professionnels de la branche et les fonctionnaires des ministères impliqués en vue de réformer « la filière aquatique » et faire aboutir, suite à un audit réalisé par un cabinet conseil extérieur, une réforme prévue pour l'été 2007.

¹²¹⁵ Schlosser, Laurence. 2017. « Le label..., *op. cit.*

¹²¹⁶ SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n° 74, novembre 2013.

¹²¹⁷ SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n° 30, juin 2001.

force et d'opposition constatés dans le champ »¹²¹⁸, soit à travers de véritables luttes contre la déréglementation du marché, entre rejet, signe d'un repli corporatiste, et remédiation, fruit d'alliances parfois contre nature. Dans son combat, la profession se retrouve autour de deux dénominateurs communs. D'abord, la sempiternelle menace de la scission du « nager-sauver » à laquelle s'opposent les syndicats puisqu'elle pourrait se traduire par l'officialisation « d'un diplôme de niveau 3 [alors que le groupe] n'est favorable qu'aux seuls diplômes de niveau 4 avec des solutions intermédiaires pour les occasionnels et les saisonniers »¹²¹⁹. Ensuite, en regard du fait que les prérogatives du titre de MNS attirent bien des convoitises que seule une déréglementation du marché pourrait remettre en cause, les groupements professionnels sont extrêmement vigilants à ne pas laisser entrer la concurrence des « sous-diplômés » sur le marché. La FNMNS s'attaque donc à l'exercice illégal de la profession et reproche à sa tutelle, le Ministère des Sports, d'avoir autorisé aux diplômés fédéraux d'enseigner contre rémunération favorisant ainsi le « travail au noir »¹²²⁰ et évite en 2015 la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) portant sur l'animation aquatique. Mais des Préfets, au prétexte de l'emploi en jeu, se refusent à introduire des recours contre les salles de remise en forme. Le contexte social et économique a en effet évolué depuis quelques décennies et « Jeunesse et Sports » finit par céder en acceptant la création de titres à finalité professionnelle (TFP) sous la pression de la FFN ou d'une société du secteur « de la forme ». Le SNPMNS a beau se dresser face « à ce ‘coup de Jarnac’ de la FFN qui, en tant qu'employeur, s'exonère de l'obligation de qualification pour enseigner la natation et de la société ‘Waterform’ appuyée par la Fédération Nationale des Entreprises des Activités Physiques de Loisirs (FNEAPL)¹²²¹ qui à travers cette victoire remettent en cause le bien-fondé de la loi de 1951 et donc le métier de MNS »¹²²², les syndicats de MNS, à court d'arguments juridiques, en sont réduits à reprocher à l'État d'avoir ouvert les brèches de leur territoire au monde privé des sports d'eau et du loisir aquatique. La tension est portée à son comble lorsque, sans que l'allié d'autrefois, la FFN, ne prévienne la FNMNS, le TFP « Moniteur Sportif de Natation », créé d'après la fédération délégataire pour augmenter le vivier des entraîneurs de natation, est autorisé à enseigner la natation scolaire sans titre de MNS¹²²³.

¹²¹⁸ Fleuriet, Sébastien. 2017. « Ce que le dialogue social fait au sport ». *Sciences sociales et sport*, vol. 1, n°10, p. 144.

¹²¹⁹ FNMNS. Le petit journal fédéral, janvier-février 2002.

¹²²⁰ La FNMNS espère que l'annulation en Conseil d'État de la décision du Ministère des Sports d'autoriser les « moniteurs de tennis » d'exercer contre rémunération fasse jurisprudence « pour freiner les ardeurs expansives des sous-diplômés », in FNMNS-UNSA. Le petit journal, septembre-octobre 1999.

¹²²¹ Premier syndicat patronal du sport marchand.

¹²²² SNPMNS. Bulletin n°81, 2016.

¹²²³ Courrier en urgence de la FNMNS à la Ministre des Sports en avril 2020.

En second lieu, alors que les administrations sont invitées à engager la modernisation de leurs services, différents rapports européens et nationaux considèrent que la modernisation passe par la déréglementation du marché. L'une des règles répertoriées comme une entrave d'importance à la concurrence est celle qui définit les conditions d'accès à la profession et les services dont elle détient le monopole¹²²⁴. En matière de sécurité publique, missions régaliennes de l'État, il y a tout lieu de penser que les normes applicables dans le champ des secours et du sauvetage en milieu aquatique, ne peuvent être révisables si elles accentuent la mise en danger des baigneurs. C'est pourtant ce que dénonce le SNPMNS en évoquant en 2005 « un recul de cinquante ans avec un projet de validation d'un brevet de niveau V de simple surveillant par des apprentis-sorciers qui n'ont cure de l'intérêt général pour généraliser l'emploi de BNSSA »¹²²⁵. Au milieu des années 2000, le même syndicat constate « lors du travail saisonnier un déséquilibre BNSSA-MNS défavorable au second sous la pression du secteur marchand »¹²²⁶ et s'étonne de l'instruction du Ministère des Sports qui attribue aux BNSSA la carte professionnelle « d'éducateur sportif »¹²²⁷. Il en résulte une dérive de l'emploi dans le secteur malgré le rétropédalage de ce ministère¹²²⁸. En 2018, deux rapports du Conseil National d'Évaluation des Normes (CNEN) applicables aux collectivités, en posant la question de l'autonomie complète du BNSSA pour en faire « un sosie du MNS mais à un coût moindre »¹²²⁹, font planer de grosses inquiétudes sur la profession. Le premier rapport du CNEN du 13 juin 2018 est suffisamment explicite¹²³⁰ et n'a d'autres velléités que de « réduire les dépenses de personnel en fonction des coûts de fonctionnement et de la difficulté à recruter des MNS tout en tenant compte des exigences de sécurité au regard du risque de contentieux »¹²³¹. La solution, suite aux enquêtes « noyades », de normaliser la vidéo-surveillance des baignades avait d'ailleurs été avancée dans un projet de loi en 2008 et avait fait ironiser le SNPMNS sur

¹²²⁴ Attali, Jacques. 2008. « Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française : 300 décisions pour changer la France ».

¹²²⁵ SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°47, novembre 2005.

¹²²⁶ SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°46, avril 2005.

¹²²⁷ SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°49, mars 2006.

¹²²⁸ D'après les services préfectoraux, « le BNSSA ne permet pas la délivrance d'une carte professionnelle d'éducateur sportif car les titulaires ne sont plus à l'obligation générale de déclaration d'activité depuis 2007. En revanche, les titulaires sont tenus à une obligation spécifique de déclaration d'activité, qui doit être renouvelée chaque année ».

¹²²⁹ Perrin, Sylvain. 2018. « Au nom de la simplification des normes, va-t-on vers une autonomie complète du BNSSA en surveillance ? ». FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n°32, p. 38.

¹²³⁰ Proposition faite dans le deuxième rapport du CNEN en date du 13 septembre 2018 qui vise à assouplir et abroger certains articles du Code du Sport afin de permettre aux collectivités comme au secteur de la remise en forme d'employer des BNSSA ou des BEES/BPJEPS « métiers de la forme » plutôt que des MNS.

¹²³¹ Lambert, Alain, et Jean-Claude Boulard. 2018. *Mission pour la simplification des normes applicables aux collectivités territoriales*. Rapport remis au 1^{er} Ministre. Paris.

« la machine qui va remplacer le maître-nageur »¹²³². Paradoxalement, si le marché de la formation est depuis les années 2000 victime d’offensives pour assouplir son fonctionnement, les MNS sont à l’inverse plus contraints, particulièrement en ce qui concerne leur formation continue obligatoire. Au-delà de la redondance entre le recyclage annuel des premiers secours (PSE1) entré en vigueur depuis 2004¹²³³ et la révision quinquennale à l’exercice du métier (CAEPMNS), les groupements professionnels dénoncent les « dérives - épreuves chronométrées - qui ne reflètent pas l’esprit de cette remise à niveau »¹²³⁴. Le groupe considère que l’objet de la révision consiste à remettre à niveau des professionnels et non remettre en cause leur emploi¹²³⁵. Si le groupe veille à maintenir en place le principe de la révision obligatoire, gage d’une « sécurité professionnelle »¹²³⁶ plus qu’une vérification de la capacité des travailleurs à tenir leur poste, la FNMNS travaille à faire cesser les épreuves chronométrées¹²³⁷. Elle obtient gain de cause en 2015¹²³⁸ alors que paradoxalement, dans ce secteur régalien, les sessions de CAEPMNS sont possiblement déléguées la même année à des opérateurs publics ou privés de formation¹²³⁹. En inscrivant la formation continue obligatoire des MNS, qui rappelons-le conditionne le renouvellement de la carte professionnelle de ces travailleurs, dans le champ des mécanismes concurrentiels du marché de la formation professionnelle, l’État, ne risque-t-il pas de rompre la garantie de l’égalité de traitement des MNS pris dans le jeu des rivalités d’organismes de formation publics et privés qui, qu’on le veuille ou non et malgré la présence d’une représentativité étatique, deviennent à la fois juges et parties ? Si les CAEPMNS n’ont pas encore complètement emprunté la voie prise par le BNSSA dont l’examen est organisé depuis 2019 par l’opérateur de formation sans contrôle de l’État¹²⁴⁰, on ne peut *in extenso* affirmer dans le cas des MNS un processus de démonopolisation des fonctions régaliennes de la sécurité aquatique. Cette hypothèse de lecture renvoie en effet

¹²³² Projet de loi du 16 janvier 2008. SNPMNS « Profession MNS » n°58, juin 2008.

¹²³³ Loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile.

¹²³⁴ SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°31, octobre 2001.

¹²³⁵ Tout MNS qui n’est pas à jour de sa révision ne peut plus exercer contre rémunération (surveillance de baignades, piscines, enseignement des activités de la natation, animations aquatiques, entraînement, ...). Arrêté du 23 octobre 2015 relatif au CAEPMNS.

¹²³⁶ De Lescure, Emmanuel, et Nadège Vezinat. 2017. « De la formation continue à la sécurité professionnelle : une longue marche ». *Sociologies pratiques*, vol.2, n°35, p. 13.

¹²³⁷ FNMNS. Conseil fédéral national du 7 décembre 2005 à Bagnolet au siège de l’UNSA.

¹²³⁸ Arrêté du 23 octobre 2015 relatif au CAEPMNS.

¹²³⁹ « L’organisation des sessions peut faire l’objet d’une convention d’une durée maximale de cinq ans, avec tout organisme de formation public ou privé ». Article 3 de l’arrêté du 23 octobre 2015 relatif au CAEPMNS, abrogé par l’arrêté du 20 janvier 2022.

¹²⁴⁰ « Le jury d’examen du brevet national précité, organisé par les organismes de formation, comporte au moins trois membres, dont le responsable de l’organisme de formation ou son représentant. Ce dernier est le président du jury ». Article 5 de l’arrêté du 6 octobre 2019 modifiant l’arrêté du 23 janvier 1979 fixant les modalités de délivrance du BNSSA.

à une nostalgie du temps passé, une espèce d'âge d'or de la profession où les maîtres-nageurs étaient formés et diplômés par une certification unique dans un établissement « Jeunesse et Sports » et contrôlés par les seuls services de l'État. Ce type d'analyse fait en l'occurrence l'économie de la reconfiguration des enjeux socioéconomiques de ce marché, même si les politiques publiques de la sécurité aquatique n'ont pas, ou très peu, évolué. A travers l'éloignement de l'État dans le contrôle des MNS via les CAEPMNS, comme le précise Sébastien Roché (2004) pour les politiques de sécurité, « il se produit une "démonopolisation", au sens où nous nous éloignons de la monopolisation de la contrainte légitime par le gouvernement central comme horizon des politiques publiques (...). Ceci ne signifie pas un retrait des pouvoirs publics, mais une modification de la structuration institutionnelle de ce domaine d'action »¹²⁴¹.

A compter des années 2010, les voies d'accès au titre de MNS se démultiplient par les créations de nouveaux cursus et les habilitations de différents opérateurs. A la prolifération des diplômes s'ajoutent des titres professionnels qui autorisent leurs détenteurs à encadrer les activités aquatiques, étendant ainsi les possibilités de travailler au sein d'un marché supposément « fermé » par le titre unique de MNS. En profitant de l'atomisation de la formation (Tableau 6), de la segmentation de l'offre des activités aquatiques et de la natation, de la somnolence du groupe (« la profession, cette belle endormie »)¹²⁴² et des accords de branche pour répondre à des besoins sectoriels insuffisamment couverts par les diplômés d'État, certains acteurs du secteur privé, anciens comme la FFN ou nouveaux comme « les sociétés en solutions aquatiques », se faufilent dans le maquis des certifications pour faire passer leurs titres à finalité professionnelle (TFP) et obtenir des prérogatives qui ont été jusque-là la propriété exclusive des MNS. La récente création d'une « unité professionnelle facultative secteur sportif pour six spécialités »¹²⁴³ du baccalauréat professionnel, dont les métiers de la sécurité, à partir de compétences communes identifiées dans les unités capitalisables du BPJEPS, valide le titre de MNS¹²⁴⁴. Ce phénomène participe activement à l'atomisation d'un marché de la formation devenu pléthorique dans le secteur du « nager-sauver ». Il se caractérise par la dispersion des

¹²⁴¹ Roché, Sébastien. 2004. « Vers la démonopolisation des fonctions régaliennes : contractualisation, territorialisation et européanisation de la sécurité intérieure ». *Revue française de science politique*, vol. 54, n°1, p. 46.

¹²⁴² Entretien n°21 du 22 juin 2018. Jérémy, 62 ans. ETAPS principal, chef de bassin. Engagement syndicaliste. Piscine en régie directe, grande ville.

¹²⁴³ Note de service du 9 juillet 2021. Bulletin officiel n°30 du 29 juillet 2021 du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

¹²⁴⁴ Annexe II-1 du Code du Sport.

organismes de formation, entre les opérateurs publics, historique (CREPS) ou récemment légitimé (STAPS, Éducation nationale), et les opérateurs privés, à la fois du secteur non-marchand (FFN, FFSS, SNSM, FNMNS et SNPMNS) et du secteur marchand (DSP et sociétés de consulting sportif). Cette multiplicité des acteurs, dont certains ont pris également en charge les CAEPMNS, formations continues obligatoires dont la fonction (régalienne ?) consiste à vérifier si les maîtres-nageurs présentent « les garanties suffisantes en matière de sauvetage aquatique et de sécurité des publics », provoque une concurrence généralisée sur le marché de la formation aux métiers de maître-nageur. Les conditions commerciales optimisées pour ces opérateurs posent nécessairement la question de la qualité en formation même si les Délégations Régionales Académiques à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (DRAJES) sont chargées, à travers un système d'habilitation, de vérifier les prestations de ces organismes de formation.

Tableau 6 - L'atomisation de la professionnalisation du « nager-sauver »

LES DIPLÔMES DU « NAGER- SAUVER »	TITRE DE MNS ET DOUBLE PREROGATIVE D'EXERCICE PROFESSIONNEL				PAS DE TITRE DE MNS ET PREROGATIVES LIMITEES	
	(DE) MNS	(BE)ES-AN	(BP)-AAN / DE / DES	DES et DENJ ⁽¹⁾	BNSSA	TFP ⁽²⁾
Périodes	1951-1985	1986-2012	2011-...	2010- ...	1979-...	2016-...
Enjeux sur le marché	La qualification comme condition légale pour exercer	Changer de statut en faisant reconnaître sa qualité d'enseignant	Ajuster les compétences des MNS aux besoins du marché	Augmenter les débouchés pour les étudiants et recycler les échoués de la filière STAPS	Compenser le manque de main d'œuvre saisonnnière et baisse du coût du travail	Un « premier pas vers l'emploi » pour les bénéficiaires ; une diminution du coût du travail pour les employeurs
Groupes sociaux / institutions dominant.e.s	Groupe professionnel des MNS (APNF/FFMNS)	Mouvement sportif FFN (Cadres techniques)	État Sports (Ingénieurs de formation)	État Enseignement supérieur (C3D STAPS) et Éducation nationale	État Intérieur et Sports	Secteur marchand ⁽³⁾ et non marchand ⁽⁴⁾ privés
Identités professionnelles	Surveillant / technicien	Éducateur sportif	Coach aquatique	Éducateur sportif / Assistant manager	Sauveteur aquatique	Coach aquatique / entraîneur de natation
Système de certifications	Examen sec	Obligation de formation (tronc commun + spécifique)	Modularisation de la formation	« Universita- risation » de la formation	Examen sec	Contrôle continu (unités capitalisables)
Nombre de diplômes et niveau de qualification	1 (Sans équivalence de niveau)	1 (classé au niveau 4)	4 (classés du niveau 4 au niveau 6)	6 (classés du niveau 4 au niveau 6)	1 + 2 options « SSA » ⁽⁵⁾ (Sans équivalence de niveau)	2 (classés au niveau 4)
Opérateurs de formation	Aucun	Public (CREPS)	Public (CREPS) et privés	Public (Universités)	Publics et privés	Privés

⁽¹⁾ Diplômes de l'Enseignement Supérieur et diplômes de l'Éducation nationale et de la Jeunesse / ⁽²⁾ Titre à Finalité Professionnelle / ⁽³⁾ « Coach fitness dans l'eau » (SAS « Waterform », 2019-2022) / ⁽⁴⁾ « Moniteur Sportif de Natation » (FFN, 2016-2024) / ⁽⁵⁾ Certificat de surveillant-sauveteur aquatique (SSA) -eaux intérieures ou littoral (2014)

2.2.3 Le décloisonnement des diplômes de la filière aquatique

Une manière de saisir d'où vient le processus de démultiplication des diplômes conduisant au titre de MNS, aujourd'hui au nombre de quinze si l'on intègre les brevets et titres professionnels donnant accès à une partie des prérogatives de maîtres-nageurs (tableau 14), consiste à rendre compte de la trajectoire de décloisonnement du titre de MNS. Au cadrage chronologique, il importe méthodologiquement, comme le recommande Julien Barrier et *al.* (2019), « de mettre davantage l'accent sur les enjeux politiques, les groupes sociaux et les processus institutionnels qui président à leur construction »¹²⁴⁵ pour montrer en quoi le processus de décloisonnement des diplômes de la filière aquatique est plus dicté par des intérêts économiques et professionnels que par des enjeux historiquement régaliens liés à la sécurité publique.

Plus de trente ans après la loi de 1951, un arrêté promulgue la création du BEESAN, hybridation entre le DE MNS (surveillance et enseignement) et le BEES 1° (entraînement d'une discipline de la FFN). Pour la première fois, « Jeunesse et Sports », régulateur souverain de la structuration de la formation aux métiers du sport en France, succombent aux intérêts d'une fédération délégataire, la FFN, rejointe par la Fédération Française d'Étude et de Sports Sous-Marin (FFESSM)¹²⁴⁶. Comme le souligne Igor Martinache (2017), « si l'État détient le monopole législatif (...), il est loin en revanche d'y apparaître nécessairement comme le plus légitime. Il peut sembler évident aujourd'hui de mentionner l'influence de certains *lobbies*, mais là encore, il est nécessaire de se départir d'une vision trop dichotomique présentant un État assiégé par des influences de forces variables émanant de la société civile »¹²⁴⁷. Dans le cas du BEESAN, la réforme s'organise au cœur d'un compromis entre la FNMNS, syndicat majoritaire, et la FFN. Dans les années 1970-1980, les dirigeants des deux groupes se connaissent, s'apprécient, voire se confondent. Les élus syndicaux de la FNMNS, outre leur fonction professionnelle dans les piscines, bien souvent de direction, sont pour un certain

¹²⁴⁵ Barrier, Julien, Olivier Quéré, et Rachel Vanneuville. 2019. « La fabrique des programmes d'enseignement dans le supérieur Pouvoir, curriculum et transmission des savoirs ». *Revue d'anthropologie des connaissances*, vol. 13, n°1, p. 12.

¹²⁴⁶ Comprenant 3 cycles, la formation au BEESAN (arrêté du 30 septembre 1985) intègre dans le second cycle une unité de formation « entraînement » dans laquelle le stagiaire choisit une des quatre disciplines de la FFN (natation sportive, natation synchronisée, plongeon ou water-polo) ou une discipline de la FFESSM, « la nage avec palmes », à la condition que ces options soient ouvertes par l'organisme de formation.

¹²⁴⁷ Martinache, Igor. 2017. « L'action ministérielle, un sport collectif ». *La Pensée*, vol.1, n°389, p. 36.

nombre d'entre eux investis dans le milieu fédéral en tant qu'entraîneur ou dirigeant fédéral¹²⁴⁸. Lucien Gastaldello, deuxième Président de la FNMNS de 1982 à 1996, est également vice-président de la FFN dans les années 1990-2000. C'est lui qui négocie au début des années 1980 avec la FFN la fusion du DEMNS avec le BEES 1° afin de créer le BEESAN. Ainsi, la création du BEESAN est plus l'émanation d'une volonté fédérale FFN/FFESSM - FNMNS, associées pour l'occasion sur la base d'intérêts communs, que le dessein de « Jeunesse et Sports ». Ce premier acte de décloisonnement, vertical dans la mesure où il rehausse le niveau d'un diplôme par la fusion de deux certifications antérieures, s'initie dans un contexte où les deux acteurs principaux, la FFN et les MNS, ont besoin l'un de l'autre, le premier pour renforcer son hégémonie sur les piscines publiques, le second pour anticiper une mobilité sociale à grande échelle que la création d'une fonction publique territoriale lui laisse espérer. Autant agents publics que militants fédéraux¹²⁴⁹, le savoir-faire des cadres techniques d'État en matière d'ingénierie de formation et leur proximité avec les dirigeants de la FNMNS - certains se côtoient dans les compétitions de natation - jouent le rôle de « courroie de transmission » entre leur principal employeur et décideur de la réforme, « Jeunesse et Sports », les deux fédérations sportives et le syndicat professionnels aux intérêts liés, à l'exception d'une branche dissidente.

Le deuxième acte de décloisonnement naît au début des années 2000 de la fin du monopole de « Jeunesse et Sport » en matière de formation aux métiers sportifs conjoint au renouveau des usages de la piscine suite à l'arrivée de nouveaux gestionnaires dans ces établissements publics. Ce changement provoque l'ouverture du marché de la formation pour la filière aquatique. S'il est clair que l'appareil de formation aux métiers du sport est encore aujourd'hui dominé par les opérateurs publics de formation, le secteur privé est en pleine ascension depuis les années 2010. On passe ainsi d'un encadrement centralisé de la formation aux moyens de normes de diplômes, à un marché où les individus choisissent l'opérateur de formation qui leur convient, le revenu de ces organismes dépendant du nombre de stagiaires qu'ils attirent. « L'objectif est de créer des marchés, c'est-à-dire de faire en sorte que le

¹²⁴⁸ Jean-Claude Schwartz, actuel Président de la FNMNS, rapporte qu'il a été contacté par un dirigeant départemental de ce syndicat lors d'une compétition de natation pour prendre des fonctions dans le groupement. Entretien informel lors du séminaire « Piscine de demain », Université de Lille 2, 2017.

¹²⁴⁹ Les personnels techniques et pédagogiques (CTR, DTN, etc.), personnels experts rémunérés par l'État et mis à disposition auprès des fédérations délégataires par le Ministère des Sports, incarnent le « modèle sportif à la française ». Cette position professionnelle ambiguë - les CTS sont sous la subordination par exemple de trois systèmes hiérarchiques, la DRAJES, la DTN et la ligue régionale - et militante - en opposition avec la règle d'impartialité des agents publics -, conjointe aux refontes libérales destinée à changer la fonction publique, menace ce groupe professionnel depuis 1996 (premier projet avancé par Guy Drut, Ministre des Sports) de transfert obligatoire vers les fédérations sportives déléguées.

fournisseur public, monopoliste, soit remplacé par des fournisseurs privés placés en situation de compétition »¹²⁵⁰. C'est dans ce contexte de réforme de la formation professionnelle que « le projet d'un BPJEPS d'animation sportive de niveau IV est sorti des cartons du Ministère de la Jeunesse et des Sports »¹²⁵¹. Ce diplôme apparaît comme un décloisonnement quasi horizontal en raison de son curriculum qui le situe au cœur de la formation professionnelle et le distingue du BEESAN dans le fait qu'il est l'émanation d'une concertation avec les partenaires sociaux, répond aux demandes d'une plus grande flexibilité des milieux patronaux et qu'à la demande des branches professionnelles, il est plus accessible que ne l'était le BEESAN, d'autant que le Ministère des Sports décide de le simplifier en réduisant le nombre d'UC à quatre dont deux transversales au lieu de dix¹²⁵².

Le troisième acte universitarise à partir de 2010 l'accès au titre de MNS. Pour autant que la formation universitaire puisse être centrale dans ce qui fait un groupe professionnel, ce dernier décloisonnement représente-t-il une opportunité d'élévation dans la hiérarchie des métiers pour le groupe ? L'ouverture de la voie universitaire prend de court une profession dont l'interlocuteur privilégié a toujours été « Jeunesse et Sports », ce qui explique que le groupe ne soit pas forcément prêt à accepter ce qu'il ressent comme une domination du savoir académique dans un secteur où jusqu'à présent, les savoirs pratiques confèrent l'autorité professionnelle. Cette posture est d'autant plus prégnante que les managers-recruteurs des piscines publiques gérées en régie directe sont aujourd'hui pour beaucoup issus de la génération BEESAN formée dans les CREPS en opposition, sur la forme plus que sur le fond, à ce qui se pratique dans les composantes STAPS. L'argument infondé qui oppose la théorie à la pratique sert ainsi de dogme à une partie de la profession non universitarisée, encore dominante sur les postes à responsabilité, afin de repousser les velléités de MNS de plus en plus nombreux à être passés par les rangs de l'Université et dont une part croissante brigue cette catégorie d'emploi dans la fonction publique territoriale. Dans les DSP, à la différence que les postes se partagent entre les diplômés du management et de la gestion pour les fonctions de direction et les diplômés de STAPS ou les BPJEPS, « encadrants mais pas nécessairement cadres »¹²⁵³, pour les missions de coordination des activités, les travailleurs sont de plus en plus qualifiés, notamment à travers

¹²⁵⁰ Bel, Maïten. 2001. « Cadres institutionnels et rôle des organisations dans la construction de la formation professionnelle des jeunes ». *Éducation et sociétés*, vol. 1, n°7, p. 45.

¹²⁵¹ FNMNS. Le petit journal fédéral, février-mars 2001

¹²⁵² Deux spécialités distinctes sont créées : « animateur » et « éducateur sportif », complétées d'une mention pluridisciplinaire, « activités aquatiques et de la natation ». Décret n° 2016-527 du 27 avril 2016 relatif au BPJEPS.

¹²⁵³ Benedetto-Meyer, Marie, Nathalie Hugot, et Pascal Ughetto. 2021. « Connaître et reconnaître le travail des managers de proximité ». *Sociologies pratiques*, vol. 1, n°42, p. 2.

les formations universitaires dont la filière STAPS représente la plus grande part. Il semblerait ainsi qu'un mouvement s'amorce depuis les années 2010 au moyen de ce troisième décroisement. Si jusque dans les années 2000, le double parcours (STAPS-BEESAN) représentait à la fois l'occasion d'un travail saisonnier intéressant parce que rémunérateur et « une issue de secours » en cas d'échec dans le parcours des études, l'accès direct au titre de MNS par la formation universitaire dessinent une autre façon de se socialiser aux métiers du « nager-sauver », entrevue non plus comme un moyen de substitution professionnelle mais comme une véritable professionnalisation dans une filière de métier dont les usages d'aujourd'hui (loisirs, forme, santé, bien-être) transcendent les politiques publiques d'hier (« savoir nager »).

La chronologie en trois actes du décroisement des voies d'accès au titre de MNS (tableau 7) pointe les rapports de force qui se jouent sur les scènes du « nager-sauver ». La puissance d'action de certains acteurs, à une période donnée, leur a permis d'imposer à l'État, en sa qualité d'agent régulateur, l'idée qu'ils se font du métier de MNS, plus dans l'intérêt du groupe et du marché convoité que pour répondre à l'action publique initialement programmée. La force d'impact d'une communauté et de ses membres les plus influents peut en effet à elle seule transformer les modes de professionnalisation, et donc imprégner les traits culturels d'une génération de MNS. Si l'UE « enseignement » du BEESAN a fait des maîtres-nageurs, des « éducateurs sportifs », l'UC4 du BPJEPS, en fait des « animateurs polyvalents ».

Tableau 7 - Les décroisonnements des voies d'accès au titre de MNS

Référentiels	Acte I ⁽¹⁾	Acte II ⁽²⁾	Acte III ⁽³⁾
Diplôme	BEESAN (1985-2012)	BPJEPS AAN (2010/2016-...)	LP AGOAPS (2010-...)
Qualification	4	4	6
Dénomination	EDUCATEUR	ANIMATEUR AAN	CADRE POLYVALENT, GESTIONNAIRE ET ANIMATEUR
Type d'emploi	- MNS - Educateur sportif ou entraîneur ou moniteur de natation - Animateur ou animateur sportif - Educateur territorial des APS (sur concours)	- Educateur sportif des activités de la natation, - animateur d'activités aquatiques, - MNS, - moniteur de natation.	- Educateur sportif, - Assistant manager de structure sportive, - Adjoint de direction de structure sportive
Métier	- Enseignement - Surveillance - Animation - Entraînement	- Encadrement des publics - Sécurité des publics - Conception de projets - Organisation des activités	- Animation des activités aquatiques - Conception et programmation des activités aquatiques - Participation à la gestion et l'organisation de la structure
Compétences	- Encadrement de tout type de public dans une pratique de loisirs - Encadrement des activités de découverte, d'initiation, d'animation et de perfectionnement - Participation au fonctionnement de la structure et à la conception du projet d'animation	- Prise en charge des publics selon leurs attentes / ressources - conduire une activité d'enseignement / animation en prenant en compte la spécificité des tâches / milieu - travail en « mode projet » au sein d'un collectif de travail	- Analyse de données - Action en responsabilité - Diagnostic (individu/groupe) - Sécurité - Management d'équipe - Positionnement dans un champ professionnel - Communication / usages numériques
Contenu de formation	Tronc commun + spécifique en 3 cycle : 1^{er} cycle : BNS mention animation + BNSSA / initiation aux 4 disciplines de la natation 2^{ème} cycle : UF1 : enseignement UF2 : entraînement dans une option obligatoire UF3 : enseignement spécialisé UF4 : animation UF5 : sécurité et connaissance du milieu professionnel UF6 : hygiène et technologie 3^{ème} cycle : stage pédagogique en situation professionnelle	UC1 : encadrement tout public dans tout lieu et structure UC2 : mettre en œuvre un projet d'animation UC3 : conduire une séance, un cycle d'animation ou d'apprentissage UC4 : mobiliser les techniques des AAN	Référentiel de formation en fonction des Universités.
Secteurs d'emploi	Structures privées associatives ou marchandes, fonctions publiques, travailleur indépendant.	Collectivités territoriales, secteur marchand et associatif, secteur sportif professionnel.	/
Code NSF ⁽⁴⁾	Animation sportive, culturelle et de Loisirs	Animation sportive, culturelle et de loisirs	Animation sportive, culturelle et de loisirs
Code ROME ⁽⁵⁾	Éducation en activités sportives	Éducation en activités sportives	Éducation en activités sportives / Intervention socioculturelle

⁽¹⁾ RNCP 2753 / ⁽²⁾ RNCP n°11639 / ⁽³⁾ RNCP n°30046 / 18004/ ⁽⁴⁾ Nomenclature des Spécialités de Formation /

⁽⁵⁾ Répertoire Opérationnel des Métiers et de l'Emploi

2.2.4 Une privatisation du « nager-sauver » qui ne dit pas son nom

La loi sur le sport de 2000¹²⁵⁴ modifie profondément le système des formations à l'encadrement sportif. Elle préfigure la fin des BEES à 3 degrés, l'introduction de nouvelles qualifications portées par la branche professionnelle (CQP et TFP) sous-entendant le désinvestissement de « Jeunesse et Sports » des politiques de formation. La FNMNS ne s'y trompe pas et repère que « l'un des objectifs du Ministère de la Jeunesse et des Sports est de conforter sa place dans le dispositif national de formation en tant que ministère valideur. Ce qui signifie, la FNMNS ose le croire, que les validations des diplômes ou des qualifications requises pour enseigner seront toujours du ressort de ce même ministère »¹²⁵⁵. Attachés à ce que les voies d'accès (formation) et de vérification (certification) du titre de MNS restent sous le contrôle de l'État, les syndicats de MNS s'inquiètent de l'éventuel désengagement des pouvoirs publics dans le secteur du « nager-sauver », même s'ils se rassurent en considérant que la puissance publique s'est toujours concentrée sur des fonctions régaliennes, et la protection des usagers de la baignade en est une selon le groupe. N'est-on pas cependant en train d'assister à une privatisation du « nager-sauver » dans le sens où ce terme renvoie à « la généralisation des processus de délégation de fonctions régulatrices, voire régaliennes à des intermédiaires privés et la montée des réseaux et des marchés »¹²⁵⁶ ?

Sur fond de crise économique, et à l'échelle de l'État, les réformes relatives à la formation aux métiers du sport conduisent « Jeunesse et Sports » à n'être présent qu'en amont et en aval des processus de formation et de certification (habilitation et suivi des organismes de formation ; évaluation de certaines épreuves). L'organisation des CAEPMNS, incarnation des fonctions régaliennes de l'État puisqu'il s'agit de certifier tous les cinq ans les compétences des agents en charge de la sécurité des usagers, est depuis la fin des années 2010 possiblement déléguée à des opérateurs privés de formation habilités par les services de l'État. Cette réalité démontre que si le « nager-sauver » relève toujours du service public, les conditions de sa production ne dépendent plus du seul opérateur public. La fin des monopoles étatiques, y compris pour ce qui touche aux affaires régaliennes de ce champ, pose alors la question du devenir à la fois du service à rendre (sécurité des baignades) et du groupe professionnel initialement mandaté pour assurer cette mission. Comme le signale Frédéric Ocqueteau dans le

¹²⁵⁴ Loi n°2000-627 du 6 juillet 2000 « dite « loi Buffet » modifiant la loi du 16 juillet 1984.

¹²⁵⁵ FNMNS. Le petit journal fédéral, février-mars 2001.

¹²⁵⁶ Hibou, Béatrice. 1998. « Retrait ou redéploiement de l'État ? » *Critique internationale*, vol. 4, n°1, p. 151.

champ de la sécurité publique (2004), les usagers d'un service espèrent « pouvoir compter sur la confiance dans le résultat qu'il escompte de la déontologie du prestataire de services en l'absence d'un contrôle indirect de l'État. La seule sanction à la défaillance déontologique du prestataire, dans l'hypothèse d'un État absent ou lointain, est la loi du marché qui consiste à troquer le prestataire contre un autre de ses concurrents »¹²⁵⁷.

Au niveau local, les collectivités, qui ont repris les commandes de la gestion des piscines souvent laissées dans les années 1970-1980 à l'initiative des maîtres-nageurs et/ou des clubs sportifs locaux, se servent de cet équipement « structurant » comme d'un miroir de l'action politique sur le territoire qu'elles ne se privent pas de communiquer à la population :

« Cette nouvelle piscine est le fer de lance d'une politique globale et de communication qui vise à rénover l'image misérabiliste de notre commune depuis la désindustrialisation massive que nous avons subie depuis la fin des années 1970. La majorité municipale a fait le choix d'investir dans une belle structure accessible aux familles qui permet à la ville de rayonner sur son territoire avec son restaurant et son centre de bien-être. A [nom de la commune], nous avons aussi fait le choix d'un "savoir nager" très tôt pour que nos enfants acquièrent à minima le "partir-revenir" avant l'entrée au collège. Au moyen des nouveaux services prévus dans cet équipement flambant neuf, nous espérons attirer de nouveau les catégories moyennes et supérieures qui ne fréquentaient plus l'ancienne piscine vieillissante et ainsi mixer les populations du secteur. Nous souhaitons également changer l'image et la réputation de notre ville grâce à sa nouvelle piscine, maintenant parmi les plus belles du coin. De plus, [nom de l'établissement] participe à faire de [nom de la commune] une ville verte et décarbonée grâce à son fonctionnement exemplaire en matière de consommation et de ressources »¹²⁵⁸.

Étant donnés les enjeux politiques et socioéconomiques de la piscine publique, de plus en plus déterminants pour gagner l'électorat, certaines collectivités hésitent à confier son animation à des agents (ETAPS) en désaccord avec les nouvelles normes du marché public de la natation. Du travail de diagnostic (réhabilitation ou construction) à la gestion de l'équipement, le pilotage des piscines se voit donc de plus en plus confié à des cabinets de consultants et à des entreprises délégataires. Les premiers prescrivent entre autres des réponses efficaces en matière d'emploi/compétences des MNS quand les seconds se chargent de construire une offre d'activités aquatiques attractives selon les contextes locaux. La place du secteur marchand a ainsi toutes les raisons de se développer¹²⁵⁹ dans les piscines publiques au motif du principe

¹²⁵⁷ Ocqueteau, Frédéric. 2004. *Polices entre État et marché*. Paris : Les Presses de Sciences Po, p. 139.

¹²⁵⁸ Extraits de la prise de notes de l'allocation d'un élu politique dont la ville a accueilli un colloque de l'association « Piscine de demain ». Cette collectivité qui a toujours fonctionné en régie directe est passée en DSP à l'occasion de la mise en exploitation de son nouvel équipement et en a profité, selon le Directeur du service des sports, pour se séparer de son personnel ETAPS-MNS (retraite, incitations au départ, mutations, etc.).

¹²⁵⁹ Les comptes de résultats de la société Recrea, premier délégataire de services publics en France pour les équipements sportifs, laissent apparaître des résultats nets en augmentation entre 2018 et 2020 : + 37,62%, +

consolidé suivant : la sécurité aquatique n'est plus la prestation prioritaire dans ce genre de structure mais vient en soutien des services éducatifs et de loisirs dont l'idée qu'ils puissent être assumés par une entreprise privée est devenue une réalité pour leurs propriétaires publics. Peut-on pour autant parler de privatisation du « nager-sauver » ? Le phénomène de la « DSP » est plus complexe à définir que la description qu'en font globalement les syndicats de MNS qui l'apparentent à une « privatisation » des piscines publiques. Cette qualification ne peut être totalement validée dans le sens où il ne s'agit pas d'une offre de services par des sociétés marchandes mais d'un recours au secteur privé pour manager un service public, les premiers « clients » des DSP n'étant autres que les élèves des écoles publiques. Toujours est-il que le choix des collectivités de faire appel à ces sociétés envoie un signal fort à la communauté des MNS publics puisqu'elle s'apparente à l'abandon de leur gestion par des managers qui les considèrent comme des personnels « encombrants ».

En effet, jusqu'à la fin des années 1990, les piscines publiques et les maîtres-nageurs qui y exercent ne proposent rien d'autre qu'une natation éducative et récréative à des usagers rarement consultés pour organiser la programmation des activités quand celle-ci existe. Leur posture, souvent raillée et commentée comme étant la preuve d'une « mentalité de fonctionnaire », trop distante du point de vue des publics, trop proche selon la hiérarchie, ne fait que répondre à des normes sécuritaires (injonctions du POSS), de protection individuelle (ne pas se mettre en faute en discutant avec les clients) et de neutralité (être le moins réceptif possible aux demandes particulières des usagers). Avec l'arrivée des DSP, « les relations de service, entendues comme les échanges directs entre agents publics et usagers dans le but d'accomplir une prestation de service public »¹²⁶⁰, changent les normes de travail qui désormais prennent en compte la demande des usagers en termes d'accueil et d'activités à proposer même si les prescrits de productivité ont pour fonction moins d'améliorer la satisfaction des publics que de réduire les coûts de fonctionnement de la piscine.

Aujourd'hui, le principe de la délégation, sous-traitance du service public par le secteur privé (formations des MNS, contrôle de leurs compétences, gouvernance des piscines), se trouve être au centre d'un processus d'ouverture à la concurrence du marché du « nager-

142,68% et + 35,76% (taux en %), in Compte annuel de la SAS Groupe Recrea. Exercice clos le 31 décembre 2020.

¹²⁶⁰ Warin, Philippe. 2000. « Les relations de service : miroir des décalages entre politique de modernisation administrative et attentes des citoyens », in Rouban, Luc. 2000. *Le Service public en devenir*. Paris : L'Harmattan, p. 64.

sauver » qui jusque-là a été confié au monopole du secteur public. Le service public du « nager-sauver » est donc à la fois rendu par les collectivités publiques et des structures privées autour de relations dont certains acteurs disent qu'elles sont complémentaires (« les DSP accueillent les scolaires ») quand d'autres affirment qu'elles sont concurrentielles (« les DSP sont la cause du recul des clubs fédéraux »).

Suite au développement des bassins d'apprentissage (« 1000 piscines ») et forts d'une licence exclusive, les « MNS des piscines » prospèrent quantitativement de la fin des années 1960 au début des années 1980. Le groupe se professionnalise à travers ces équipements qui ont révolutionné l'approche de la natation et des loisirs aquatiques, et déserte progressivement d'autres segments tel que le travail saisonnier en milieu naturel. Cette embellie est de courte durée puisque la crise économique impacte dès les années 1980 le fonctionnement des piscines publiques dont l'exploitation est à rationaliser. A cette difficulté, s'ajoute le problème du cadre d'emploi des maîtres-nageurs municipaux, devenus le segment principal du groupe, classés dans les catégories de métiers subalternes des collectivités. Les lois de décentralisation qui, par ricochets, donnent naissance à la « filière sportive » permettent à ces travailleurs de vivre une avancée sociale sans précédent alors que dans le même temps, en coulisse, se trame une nouvelle division du travail. Cette filière, induite par l'avènement de réformes économiques et managériales à la fin des années 1990, des choix politiques consistant à réorganiser le service public du « nager-sauver », et dans certains cas, à le déléguer à des sociétés privées, fracture le groupe en deux segments, ceux dotés d'un statut (ETAPS) d'une part, et ceux précarisés par des « petits » contrats d'autre part. La montée en puissance de ces dispositifs dans les années 2000 se traduit par un processus par lequel chaque piscine surveille à distance les initiatives des concurrents, ce qui conduit à une hybridation des systèmes de fonctionnement et provoque « des luttes de concurrence »¹²⁶¹ implicites. Dans un contexte où chaque établissement est à la recherche d'une maîtrise des dépenses budgétaires, la compétition qui se joue sur le marché affaiblit la puissance du groupe qui se trouve contraint de partager un territoire et voit croître les responsabilités de chacun de ses membres alors que, soumise aux pressions croissantes de l'encadrement, leur autonomie ne cesse de reculer.

¹²⁶¹ Bourdieu, Pierre. 1978. « Classement, déclassement, reclassement ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°24, p. 19.

Chapitre 6 - La réorganisation paradoxale du « nager-sauver »

« Certains auteurs voient dans l'entreprise - ou dans certaines administrations publiques régies par les mêmes principes - l'émergence d'un univers carcéral : effectivement, le resserrement des espaces d'autonomie signifie un accroissement du contrôle social sur le travail. Mais on ne saurait s'en tenir à cette vision univoque. Quoique difficile à vivre avec le renforcement du stress, défini comme "la perte du pouvoir d'agir face à la contrainte et particulièrement au manque de moyens", le travail demeure aussi un espace de liberté, quoique borné par les contraintes déjà décrites. C'est par exemple le lieu des simulations toujours possibles pour répondre aux injonctions managériales : l'évaluation individuelle conduit nombre de salariées à simuler le comportement attendu et l'entreprise se transforme en un théâtre d'ombres – car l'encadrement joue aussi ! – qui dilue les responsabilités des objectifs non atteints »¹²⁶².

Lorsque la FNMNS revient sur l'évolution du métier en ces termes : « du cabinier au bachelier, du monopole au partage »¹²⁶³, le syndicat semble plutôt satisfait de la trajectoire de la profession et de son renouvellement identitaire mais regrette la fin d'un monopole. En relevant les attaques qu'il a affrontées, recomposant en permanence les frontières de son territoire, la dernière en date, la privatisation - qui ne dit pas son nom - des piscines publiques, phénomène à relativiser (seules environ 500 piscines sont concernées sur 4135), inquiète le groupe, notamment les précarisés que l'on retrouve parmi les jeunes. Comme le soulignent Émilie Biland et Natacha Gally (2021), « ce processus de rapprochement entre organisations publiques et privées met en cause la singularité du marché public du travail, doté de règles et de pratiques bien distinctes de celles qui régissent le salariat. Les recompositions contemporaines sont d'autant plus notables que la plus grande partie du XX^{ème} siècle avait été marquée par l'institutionnalisation progressive d'un statut de la fonction publique, entérinant une relation spécifique entre la puissance publique et ses agent.es »¹²⁶⁴. La reconfiguration du « nager-sauver » semble en effet remettre en question l'organisation et la composition du travail dans ce secteur en confrontant les MNS à la relation hiérarchique et au resserrement de leur autonomie professionnelle. La culture professionnelle des maîtres-nageurs qui s'est longtemps appuyée sur une marge de liberté individuelle assez importante comparativement au statut qu'ils occupaient dans la commune, est mise à mal par des procédures collectives contraignantes pour l'exercice du métier même si chacun sait que leur contournement est aussi

¹²⁶² Durand, Jean-Pierre. 2006. « Le paradoxe du travail ». *Revue Projet*, n°291.

¹²⁶³ FNMNS. Séminaire fédéral de réflexion du 14 au 19 mars 1994. Rapport d'analyse confidentiel.

¹²⁶⁴ Biland, Émilie, et Natacha Gally. 2021. « *Fonction...*, *op. cit.*, p. 51.

bien une réalité du terrain qu'une nécessité pour mener à bien les missions. Dans un contexte qui voit les piscines publiques traverser des zones de turbulences, leur encadrement, élus locaux et managers, envisage de créer une vitalité compétitive nécessaire à une certaine rentabilité plus ou moins compensatrice d'une exploitation le plus souvent déficitaire. Pour viser et atteindre cet objectif, les managers de piscine, nouveaux par leur profil et/ou leur façon de travailler, sont conduits à faire évoluer la structure, son mode de fonctionnement et la culture professionnelle des MNS. Or, manager le changement dans les piscines publiques en vue d'améliorer leur performance globale, ce qui signifie pour ce type d'équipement d'atteindre moins une rentabilité idéale que d'optimiser les budgets d'investissement et le fonctionnement à dessein d'absorber les baisses de dotation, relève d'un exercice complexe, autant redouté par les managements que par ceux qui les subissent. Et lorsque les niveaux de performance fixés ne sont pas atteints, que le changement organisationnel n'a pas eu lieu, il est courant de justifier l'échec par les faits de résistances des travailleurs, qui plus est dans le monde des piscines où les MNS détiennent cette réputation d'être de coriaces opposants « par les mots et par les actes face à la remise en cause de tâches au fondement d'une identité sociale et professionnelle »¹²⁶⁵. En conséquence de quoi, l'objet de cette partie revient à saisir comment les (nouveaux) managements s'y prennent pour réussir avec plus ou moins de succès la (r)évolution culturelle des piscines publiques et comprendre les effets que cela engendre sur les (nouvelles) cultures professionnelles des MNS. A cet effet, nous aborderons dans un premier temps l'accroissement des nouveaux enjeux dans les piscines, sources de nouvelles responsabilités pour les maîtres-nageurs. En second lieu, nous examinerons les effets de ces changements d'ordre professionnel et éthique sur la culture de métier du groupe et de leurs conséquences psychosociales sur les travailleurs.

1. L'intensification du travail et des responsabilités

Déjà incités par le passé à revoir « leurs façons d'agir, de penser, de percevoir ce qu'ils ont incorporé au cours de leur histoire et de leur socialisation professionnelle »¹²⁶⁶, les MNS sont contraints de s'ouvrir aux situations de travail du présent. Celles-ci les investissent de responsabilités supplémentaires précisées autant par des prescrits officiels (POSS, contrat de

¹²⁶⁵ Langumier, Julien. 2005. « Des ouvriers... », *op. cit.*, p. 78.

¹²⁶⁶ Avril, Christelle, Marie Cartier, et Delphine Serre. 2010. *Enquêter ...*, *op. cit.*, p. 73.

travail, etc.) que par des injonctions au travail souvent contradictoires avec l'autonomie professionnelle dont ces professionnels doivent profiter pour se livrer à la prédiction et à la redéfinition des problèmes rencontrés, partie invisible et clandestine d'une activité par définition imprévisible (souffler à l'oreille des parents de mettre des brassards à leur très jeune enfant alors que le règlement intérieur l'interdit ; autoriser une bande de jeunes à utiliser le plongeur pour canaliser leur impétuosité alors que son ouverture n'est pas prévue sur cette tranche horaire, etc.). Certes, et comme l'ont montré les travaux de Michel Crozier et Ehrard Friedberg (1977) pour les salariés des grandes entreprises capables de gagner du pouvoir en prenant le contrôle de « zones d'incertitude », les maîtres-nageurs sont parvenus lors des premières décennies de leur histoire officielle à se ménager des marges de manœuvre étonnamment importantes. Au service de la sécurité des usagers de la baignade, mandat marqué par de fortes incertitudes, l'autonomie professionnelle des MNS ne peut en effet être la même que celle de salariés dit « d'exécution ». Or, l'intensité du travail et l'accroissement de ses normes dans les piscines publiques, si elles sont variables d'un segment à l'autre (les MNS privés ne possèdent vraisemblablement pas la même autonomie que leurs homologues du public), progressent dans un contexte où de nouvelles responsabilités se déploient : (sur)encadrement du travail par des règles internes, contraintes hiérarchiques, comptes à rendre, contrôle du travail et satisfaction des clients font désormais partie du quotidien des maîtres-nageurs. Il sera question ici de montrer que l'intensification du travail et l'accroissement des responsabilités professionnelles - hantise du groupe - agit sur l'autonomie des MNS, rend la gestion individuelle de leurs tâches de plus en plus difficile et modifie significativement leur culture de métier.

1.1 Les nouveaux enjeux du travail

Un mouvement inverse à celui des années 1960-1970, qui fait implicitement « abandonner » à la piscine son statut d'équipement de service public pour prendre celui de structure à rentabiliser, métamorphose l'approche des pratiques aquatiques et élargit l'éventail des utilisateurs de la piscine. La forte augmentation de l'exploitation des piscines, non plus par des communes mais par des EPCI, aide cette évolution puisque des moyens financiers plus conséquents sont investis dans des structures répondant à des exigences plurifonctionnelles (centres aquatiques). Avec ce type d'équipements, des « projets de service [donnent] une vision

moderne et commerciale »¹²⁶⁷ de la piscine qui offre désormais plus de services à des publics-cibles de plus en plus divers. Leurs propriétaires ne recherchent pas la rentabilité à tout prix et sont même prêts à assumer un certain déficit, puisqu'il représente « un coût social, le coût d'une volonté... et on peut en récupérer les fruits politiquement. La piscine est l'engagement de tout un mandat, elle est un enjeu politique important »¹²⁶⁸. Ce qui signifie que les élus recherchent le bon équilibre entre les contraintes sociales du service public et l'enjeu économique d'une exploitation efficiente de l'équipement. Conséquence de cette gestion qui se veut plus rigoureuse, les activités aquatiques sont de plus en plus prise en charge directement par les MNS (le « payant ») et de moins en moins déléguées aux associations (le « non payant ») afin d'améliorer les recettes de l'établissement. « On gère le centre comme une entreprise et la concurrence privée ne nous fait pas peur. C'est fini la gestion à l'ancienne, pépère »¹²⁶⁹. Les aveux de cet ETAPS peuvent surprendre mais sont caractéristiques d'une profonde mutation du métier et de l'identité de maître-nageur, professionnels contraints à relever de nouveaux défis dans un environnement de travail hiérarchisé plus complexe qui a tendance à s'attaquer à son autonomie professionnelle.

1.1.1 Les défis de l'économie du « nager-sauver »

Dès le début des années 1980, le problème de la « cherté » des piscines est soulevé par les maîtres-nageurs avec une certaine appréhension : « les piscines coûtent cher. C'est maintenant une lapalissade qui ne fait plus sourire »¹²⁷⁰ puisque quelques établissements sont menacés de fermeture et qu'il est constaté une réduction de l'embauche de MNS après vingt années de progression linéaire. Se sentant menacés, les MNS interrogent dès les années 1980, bien avant que ne s'appliquent de nouveaux modes de gouvernance à la fin des années 1990, la performativité de leur activité professionnelle et de leur lieu de travail dont le périmètre d'activités est restreint, la fréquentation, limitée à certains publics et l'accueil, spartiate. Les militants de la FNMNS imaginent alors des remèdes répartis en trois axes : la récupération d'énergie, l'isolation du bâtiment et l'attractivité commerciale au moyen d'animations

¹²⁶⁷ Selon Denis Piquet, Directeur du pôle aquatique du Grand Nancy interviewé par Jean-Damien Lesay, in « Les nouvelles piscines publiques naviguent entre demande sociale et offre de services ». *Banque des territoires*. 2011.

¹²⁶⁸ Selon Yves Rouleau, membre du Comité directeur de l'ANDES et adjoint aux sports de la ville de la Roche sur Yon (85), interviewé par Jean-Damien Lesay, in « Les nouvelles piscines publiques naviguent entre demande sociale et offre de services ». *Banque des territoires*. 2011.

¹²⁶⁹ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Paul, 50 ans. ETAPS. Directeur d'une nouvelle piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

¹²⁷⁰ FNMNS. Revue « Le MNS » n°38, 1981.

variées¹²⁷¹. Mais cela ne peut suffire pour ces spécialistes : dans la mesure où selon eux, 40 à 60% de l'utilisation horaire des piscines municipales est le fait d'usagers « sans argent », l'école et les associations, « il faut que l'utilisateur soit le payeur ». Pour que survivent les établissements aquatiques et donc les MNS, il est pour la première fois question de produire des recettes dont seul un « client » peut s'acquitter. Or ceux-ci ne représentent pas la majorité des utilisateurs des piscines publiques dont la vocation initiale se centre autour d'une activité de service circonscrite autour du « savoir nager ». Un équilibre est donc à trouver entre le coût social des piscines publiques et leur coût économique, rouage central de leur pérennité et de l'emploi des MNS publics. Cette réflexion débattue parmi les MNS dès les années 1980 partage le groupe sur la manière d'appréhender les publics de la piscine, entre les « utilisateurs non payant » (écoles et clubs) qui leur apportent la reconnaissance à travers la fonction d'enseignant et les « utilisateurs payants » qui contribuent modestement à la rentabilité de l'équipement dont pourrait dépendre leur emploi.

Dans un climat où les établissements aquatiques commencent à être blâmés pour la dépense publique qu'ils génèrent, deux types de management font leur entrée dans les piscines. D'une part, le « management de l'économie » est destiné à rassurer les habitants des efforts fournis par la collectivité pour contrôler les dépenses de fonctionnement de l'équipement. On voit ainsi apparaître vers la fin des années 1980 un certain nombre de mesures relatives aux économies de gestion dont certaines se sont institutionnalisées avec le temps, telles que la fermeture de l'établissement lors des périodes les moins fréquentées ou encore, la restriction du nombre de vidanges annuelles. Tout un répertoire de pistes de solutions énergétiques et techniques sont donc optimisées en même temps que progresse une technologie spécifique à l'entretien des piscines (chauffage, traitement de l'eau/air, éclairage et domotique). Mais la part des dépenses de fonctionnement de la piscine, de loin la plus importante, revient aux frais de personnel : 62,9% des communes et 59% pour des intercommunalités¹²⁷². Pour remédier à ce problème, les collectivités ont recours à la « figure emblématique des marges de l'emploi, le travailleur non titulaire »¹²⁷³. Elles transforment ainsi le modèle d'emploi des piscines qui abritent et multiplient depuis trois décennies plusieurs types d'emplois, de statuts et de

¹²⁷¹ La FNMNS lance une vaste campagne publique et médiatisée « Joggons dans l'eau ». FNMNS. Résolutions. Congrès national à Morzine, 1982.

¹²⁷² Observatoire des finances et de la gestion publiques locales. 2021. *Cap sur ... Le coût de fonctionnement des piscines communales et intercommunales*, n°14, p. 2.

¹²⁷³ Bresson, Maryse. 2016. « Le travailleur non titulaire dans la fonction publique : une figure emblématique des marges de l'emploi ». *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 2, n°17, p. 65.

diplômés, provoquant de cette façon la précarité des MNS sans concours. D'autre part, le « management de la qualité », qui résulte de l'évolution de la fonction des piscines publiques, conduit les maîtres-nageurs à concevoir d'autres façons de consommer la baignade. Aux jeux et plaisirs de l'eau succèdent les événements et les expériences aquatiques :

« La piscine publique est en train de changer, précise Jean Nouis, coordinateur PDD. Il ne s'agit plus d'un simple rectangle bleu. Il y a trente ans, on venait à la piscine pour apprendre à nager. À présent, il n'y a plus que 20 à 25% de nageurs. Les usagers viennent pour des soins du corps, de la rééducation thérapeutique, de l'activité sportive, du loisir. » L'enjeu pour ces collectivités, c'est de s'adapter aux mœurs de la société. « Les pratiques de l'espace public évoluent, assure Aldric Singher, chef du service piscines du Pays d'Aix. La piscine est un véritable lieu de vie, il faut y mettre de la logique aventureuse, de la thématization, un décor, des animations »¹²⁷⁴.

Cette mutation conduit les MNS à passer « du sifflet à la sono »¹²⁷⁵, de « l'apprentissage performatif et non personnalisé (leçon collective de natation) à l'apprentissage faible et fortement personnalisé (coaching personnel) »¹²⁷⁶. Très longtemps divisés entre les publics encadrés (scolaires et sportifs) et ceux qui ne le sont pas (baigneurs), les désormais clients font l'objet d'une offre très segmentée et d'un encadrement resserré au cœur d'une relation MNS-usagers plus active visant à fidéliser ces derniers. Si les maîtres-nageurs des années 1960-1970 s'investissaient « personnellement » avec les publics de la piscine, ceux des années 2000 s'impliquent « professionnellement » avec eux, passant d'un rapport subjectif à l'utilisateur à une personnalisation objective des besoins du client, et se rapprochent ainsi du modèle professionnel développé dans le secteur des salles privées de remise en forme. La porosité entre les piscines gérées en régie directe et celles en délégation, certains MNS passant de l'une à l'autre, n'est pas étrangère à cette transaction identitaire plus ou moins accentuée selon les générations de MNS et leur environnement de travail.

1.1.2 Quand les MNS concurrencent les MNS

Au milieu des années 1990, les dirigeants de la FNMNS constatent la division de plus en plus prononcée du « nager-sauver » en trois grands secteurs : « les baignades, l'aquatique et la natation »¹²⁷⁷. Selon les spécialistes de la gestion, qui montrent que les entreprises qui s'en

¹²⁷⁴ 18^{ème} colloque « Piscine de demain », 2017, in Albenois, Caroline. 2017. « Piscines publiques de demain : nouvelles tendances et technologies au service des collectivités ». GOMET.

¹²⁷⁵ Bernardeau-Moreau, Denis. 2013. « Les mondes..., *op. cit.*, p. 160.

¹²⁷⁶ Camporelli, Fabien, et Mathieu Genty. 2013. « Vers une redéfinition..., *op. cit.*, p. 29, 30.

¹²⁷⁷ FNMNS. Congrès national de la FNMNS. Lamoura, 1995.

sortent le mieux lors de périodes de turbulences économiques sont celles qui « se diversifient fortement »¹²⁷⁸, ce fait est à rapporter aux prescrits de la rationalité des piscines publiques. Non seulement, l'exigence de maîtriser la dépense publique segmente le marché mais en plus crée un système de concurrence interne qui s'est accentué dans les années 2000. Avant de l'évoquer, une présentation des caractéristiques socioéconomiques de ces trois segments s'impose.

Plus que le caractère obligatoire qu'il présente dans le cadre de l'École, le « savoir nager », s'il n'est pas le « produit » le plus rentable des piscines, est celui qui porte le mieux l'idéologie et les valeurs du groupe, sa principale « raison d'être », historique et culturelle, sur laquelle il s'appuie pour légitimer son existence. C'est pourquoi la FNMNS réfléchit au milieu des années 1990 à relancer l'ENF, à la fois pour maintenir un leadership sur l'enseignement de la natation et relancer une activité économique en perte de vitesse¹²⁷⁹. Lui redonner vie revient à mettre en jeu la question des « tests » sur le segment de la natation. Parce qu'ils sont probablement un moyen d'attirer et de fidéliser les pratiquants, ceux-ci, qu'ils soient portés par la profession, des institutions (Éducation nationale, CIAA, FFN) ou des acteurs privés (DSP, etc.), se démultiplient sur le marché à partir du début des années 2000 dans une espèce de surenchère permanente¹²⁸⁰. La surabondance qui en résulte remet en cause l'exercice du droit exclusif à enseigner la natation conférée par le titre de MNS¹²⁸¹, et au lieu de protéger les maîtres-nageurs, les met en opposition, soit les uns contre les autres, soit vis-à-vis d'autres groupes. Effectivement, lorsque la FNMNS prétend à l'occasion de la création de l'attestation scolaire - « savoir nager » (ASSN) en 2015 que le « MNS est garant du "savoir nager" scolaire, [elle concède] que la natation souffre de l'absence d'un test unique (au moins cinq tests existent) »¹²⁸². C'est pourquoi, elle se réjouit lorsque pour « la première fois un Ministre des Sports s'investit autant dans une opération visant à fédérer l'ensemble des acteurs intervenant dans l'enseignement de la natation (...) Du jamais vu dans l'histoire de notre profession »¹²⁸³. Cependant, si le groupe est invité à l'initiative du Ministère des Sports aux réunions de

¹²⁷⁸ André-Le Pogamp, Florence, et Patrick Navatte. 2014. « L'impact de la diversification sur la valeur de la firme. Vers une approche contingente ». *Revue française de gestion*, vol.4, n°241, p. 109.

¹²⁷⁹ FNMNS. Congrès national de la FNMNS. Lamoura, 1995.

¹²⁸⁰ Les « Delfi-Tests » de la FNMNS devancent en 2003 les tests de la nouvelle École de Natation Française sortis en 2006, pilotés officiellement par le CIAA avec la FFN en arrière-plan, suivi de près en 2008 par les « sécu-nage » du SNPMNS.

¹²⁸¹ Le test du « sauv'nage » peut-être organisé sous la responsabilité d'un club affilié à une fédération membre du CIAA et délivré par des assistants-évaluateur ou des évaluateurs licenciés sans pour autant qu'ils soient des professionnels de la natation, in FFN. Annuaire règlement 2019-2020.

¹²⁸² FNMNS. Compte-rendu de la réunion au Ministère de la Jeunesse et des Sports du 15 décembre 2014.

¹²⁸³ Madame Roxana Maracineanu, Ministre des Sports (2018-2022). Schwartz, Jean-Claude. 2019. « Edit'eau : 2019, l'année de tous les espoirs ... ». FNMNS. Revue « Débats et des eaux » n°33, p. 3.

concertation, il est au final peu consulté à la conception des tests officiels, ceux produits par l'État et ses cadres.

Au niveau de « l'aquatique », la gamme d'activités, inspirée de ce qui se pratique dans les salles de remise en forme, promue à la fois par les sociétés délégataires et les mesures de l'État en matière de santé¹²⁸⁴, croît de manière linéaire depuis le début des années 2000. Si ces « aqua-sports » répondent aux besoins des publics de « s'entretenir (au sens de conserver la forme), perdre du poids, sculpter son corps, se préparer physiquement en complément d'une autre activité sportive, se renforcer musculairement, prévenir le vieillissement, établir des relations sociales durables notamment »¹²⁸⁵, leur programmation est aussi (et surtout) économique. Celle-ci, en améliorant l'attractivité de l'établissement et en entraînant une hausse de son chiffre d'affaires¹²⁸⁶, intéresse particulièrement les propriétaires/exploitants des lieux de pratique mais remet en cause le cadre réglementaire qui les encadre selon les syndicats de MNS¹²⁸⁷ qui mettent en garde contre les pratiques illégales et déloyales¹²⁸⁸, particulièrement lorsque la branche des « métiers de la forme », dont de nombreuses salles sont équipées d'un bassin, revendique le droit d'enseigner en milieu aquatique. Le groupe, qui considère que ce segment lui appartient de fait, lutte pour écarter les diplômés hors champ, ce qui dans le cas contraire « tuerait à terme les formations conduisant au titre de MNS. Pour la FNMNS, « une activité se pratiquant dans l'eau, peu importe la profondeur, doit être vue comme se déroulant dans un environnement spécifique réservé aux métiers de la natation »¹²⁸⁹. « Jeunesse et Sports » cède et confirme au milieu des années 2010 que « pour encadrer des séances d'aquagym rémunérées, il faut être MNS »¹²⁹⁰.

¹²⁸⁴ « Le sport sur ordonnance, une belle idée pour laquelle les MNS ont un rôle à jouer dans cette modernisation du système de santé », in Note interne de la FNMNS suite à la publication du décret d'application du 30 décembre 2016 relatif à la prescription de l'activité physique adaptée (APA) à des patients atteints d'affection longue durée (ALD), entré en vigueur le 1^{er} mars 2017.

¹²⁸⁵ Mischler, Sarah, et Lilian Pichot. 2005. « La nécessaire diversification des politiques de salles de fitness. Les logiques d'action des entreprises de la forme en Alsace ». *Loisir et Société / Society and Leisure*, vol. 28, n°1, p. 239.

¹²⁸⁶ Magazine « Centres aquatiques ». Enquête 2015.

¹²⁸⁷ Le SNPMNS soutient que l'aquagym relève exclusivement de la compétence des MNS et dénonce la Fédération Française pour l'Entraînement Physique dans le Monde Moderne (FFEPMM) qui propose des formations à l'aquagym. SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°54, mai 2007.

¹²⁸⁸ Le SNPMNS dénonce l'escroquerie de certaines activités, à l'instar du « longe côte », qui représente à ses yeux de « l'aquagym déguisée ». SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°74, novembre 2013.

¹²⁸⁹ FNMNS. Note interne, 2014.

¹²⁹⁰ Thierry Braillard, Secrétaire d'État aux Sports, en réponse aux questions des députés à l'Assemblée nationale. SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°77, décembre 2014.

La pratique des « baignades » est quant à elle dépoussiérée au début des années 1990 par l'avènement des « parcs aquatiques »¹²⁹¹ dont le concept consiste à recréer artificiellement les conditions du milieu naturel. Inspirée de ces centres privés, « la mise en place des grands pôles aquatiques créés par les EPCI (complémentarité des sites, diversité des produits, architecture nouvelle, financement public-privé, harmonisation des besoins, prise en compte des publics, ...), [conduit la FNMNS à appeler les maîtres-nageurs à s'investir dans] le développement des différentes et nouvelles pratiques natatoires (hygiène-santé, sport seniors, sports handicap) avant que nos établissements meurent d'inactivité ou ne soient gérés par le secteur privé »¹²⁹². Quinze ans plus tard, les piscines publiques poursuivent leur mue par des stratégies très poussées de « diversification » des activités proposées et des lieux dédiés (espace aquatique, espace forme, espace bien-être quand l'infrastructure le permet), les sociétés délégataires étant pionnières en la matière mais néanmoins suivies par les régies directes sans que celles-ci puissent atteindre le niveau de leur offre (Tableau 8). La priorité de ces entreprises revient à récupérer la gestion des établissements aquatiques les plus récents, ceux qui offrent plus de possibilités structurelles et pourvus d'une gamme de matériel plus importante. En accordant davantage de place à la baignade (jeux aquatiques) et aux activités aquatiques (aqua-sports), parfois au détriment de la pratique sportive malgré l'implantation historique des clubs locaux, en jouant sur des services supplémentaires (jeux d'eau extérieurs, bassin « nordique », conception écologique de l'établissement), ces sociétés pratiquent une politique commerciale s'appuyant sur une segmentation soutenue du marché (démultiplication des espaces, des activités et des clients-cibles) en vue d'augmenter la satisfaction des clients, et *in fine* améliorer la rentabilité de l'établissement.

Tableau 8 - Le volume d'offre des activités aquatiques et de natation dans les piscines publiques en fonction de leur mode de gestion

Mode de gestion	Par délégation	En régie directe
Nombre moyen d'activités proposées (*)	13,8	8,4

(*) Données obtenues sur un échantillon aléatoire de 10 piscines gérées en DSP et 10 piscines gérées en régie directe, comparables par leur superficie de plan d'eau (inférieure à 1050 m²) et situées en France métropolitaine. Les activités aquatiques et de natation ont été décomptées selon la spécialité (familles d'activité et niveaux de pratique) et publics-cibles (classe d'âge). Exemples : aquatonic / adulte ; aquadouce / seniors ; circuit kid / 3-5 ans, etc. Les activités de forme, de bien-être, la natation scolaire et en club n'ont pas été intégrées.

¹²⁹¹ La chaîne « Aqualand » débute en France avec le parc du Cap d'Agde (34). Le premier parc aquatique « Forest Hill » est expérimenté à Marcq-en-Barœul (59) en 1986. Le concept de village-vacances « Center Parcs » est lancé en France en 1988.

¹²⁹² Piquet, Denis. 2006. « Éditorial : réflexions sur l'avenir ». FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n°6, p. 2.

En période d'instabilités socioéconomiques et d'incitations à maîtriser les coûts, la division de l'offre du « nager-sauver » en trois segments pour, à la fois développer de l'activité et gagner des clients, prend tout son sens (pour les propriétaire/exploitants). Ce processus n'est pas sans effet sur le modèle professionnel des MNS dans la mesure où il met en concurrence les salariés par une plus grande flexibilité salariale et un « management de la qualité » qui prétend mieux les mobiliser au travail par le concept « d'implication contrainte » dans un contexte de chômage de masse¹²⁹³. Dans le cas des maîtres-nageurs, le principe de « profession protégée » qui s'applique sur le groupe et son plein-emploi (4% des MNS sont sans emploi ou inactifs)¹²⁹⁴ ne peuvent justifier ce mode de concurrence généralisable au monde du travail. Pourtant, une forme de compétition externe naît à partir des années 2000 et vient perturber le « marché fermé » du « nager-sauver », secteur d'activités (aquabiking, aquazumba, marche aquatique, etc.) en croissance exponentielle qui attire logiquement de fortes convoitises. Cette déstabilisation concurrentielle s'explique en partie par les écarts à la loi de 1951, tolérés dans certains contextes par les pouvoirs publics, mais systématiquement combattus par les syndicats de MNS. Leur nature est de cinq ordres distincts. Le premier d'entre eux renvoie au cas particulier de « l'exception qui confirme la règle » qui autorise certaines catégories de fonctionnaires à encadrer les activités aquatiques et de la natation sans être MNS.¹²⁹⁵ Le second ordre se réfère aux diplômes détenus et préoccupe le monde syndical des MNS pour qui la régulation gouvernementale est relativement claire lorsqu'il s'agit de la surveillance des baignades, beaucoup moins concernant l'enseignement des activités aquatiques et de la natation. Leur perplexité est confirmée par le juriste Christian Belhache (2018) qui considère que « la multiplication et l'empilement des diplômes, des prérogatives mal définies, des ambitions, des lobbys, (...) brouillent la vision qui devrait pourtant être claire sur l'enseignement, l'encadrement et la surveillance »¹²⁹⁶. Au grand désarroi des professionnels du secteur, la possibilité d'encadrer contre rémunération la natation ou des activités physiques ayant l'eau comme support, sans être détenteur du titre de MNS, gagne du terrain dans les années 2010. Le troisième ordre renvoie aux subtiles distinctions, de niveau de pratiques (loisirs, animation, compétition), d'objectifs d'apprentissage (découverte, initiation, familiarisation, maintien, développement) et de publics (personnes valides ou ayant un handicap), entre les diplômes, ce qui conduit à distinguer les prérogatives d'exercice

¹²⁹³ Durand, Jean-Pierre. 2012. *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris : Le Seuil.

¹²⁹⁴ MNS : enquête nationale 2018-2020.

¹²⁹⁵ Article L 213-3 du Code du Sport.

¹²⁹⁶ Belhache, Christian. 2018. *Le droit...*, op. cit., p. 795.

professionnel des diplômés¹²⁹⁷. Ces complications qui ont pour objet originel de réguler le marché donnent l'occasion aux non-diplômés ou sous-diplômés de se faufiler à travers les couches de ce mille-feuilles normatifs pour se faire embaucher et aux employeurs de prétexter l'incompréhension réglementaire en cas de contrôle des services compétents. La quatrième dimension renvoie au secteur professionnel, notamment celui de la santé et de la remise en forme. Dans le premier cas, la frontière ténue entre l'exercice médical et l'encadrement dans l'eau des « activités physiques adaptées et de santé » (APAS) incite certains praticiens à jouer sur les imprécisions des textes pour dépasser leurs prérogatives et encadrer les activités aquatiques en dehors de tout soins de santé. Concernant le secteur de la « remise en forme », la problématique de la surveillance par du personnel titulaire du BNSSA ou du titre de MNS des piscines des centres de remise en forme, des hôtels ou des campings est posée dès la fin des années 1990¹²⁹⁸. Dans le rapport de force qui s'établit au milieu des années 2010 entre la filière de la forme et le groupe des MNS, les représentants de la salle de sports font peser sur l'État les intérêts supérieurs de l'emploi sur la qualification quand les syndicats attaquent les exploitants de salle pour usurpation de titre de MNS (embauche de BNSSA), exercice illégal de la profession (BEES ou BPJEPS « métiers de la forme ») et port illégal de la tenue professionnelle. La revendication de cette filière professionnelle à pouvoir animer en milieu aquatique poursuit son cours dans les années 2020¹²⁹⁹. Le cinquième et dernier point renvoie à la solution du BNSSA, à l'origine provisoire, pour régler le problème des piscines en manque de personnels qualifiés. Alors que le SNPMNS présentait très tôt « une concurrence avec les MNS vacataires ou contractuels »¹³⁰⁰ et que la FNMNS réaffirme que le BNSSA ne peut être conçu que comme « un complément du MNS pour des besoins saisonniers ou ponctuels »¹³⁰¹, les années 2010 consacrent le recours systématisé au BNSSA dans les piscines d'accès payant plus en qualité de variable d'ajustement des coûts salariaux que de solution au manque de MNS. Au-delà de la question de la concurrence intra-professionnelle, de la place des BNSSA en tant qu'assistants des MNS et de leur responsabilité dont les textes font peu état, les syndicats constatent que l'accroissement de l'emploi des BNSSA concorde avec la mise en œuvre d'une réduction inconsidérée de personnel affecté à la surveillance. En mettant en jeu les variables « qualité des surveillants (MNS ou BNSSA ?) » et « volume des effectifs par superficie/nombre

¹²⁹⁷ Article A 212-1 du Code du Sport.

¹²⁹⁸ SNPMNS. Bulletin n°22, novembre 1998.

¹²⁹⁹ Une victoire a été remportée par la filière des métiers de la forme avec la validation d'un titre professionnel réservé aux professionnels non détenteurs du titre de MNS : TFP « Coach fitness dans l'eau ». Certification validée par l'État en juillet 2019.

¹³⁰⁰ SNPMNS. Bulletin n°13, 1993.

¹³⁰¹ FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n°3, 1^{er} trimestre 2005.

de bassins », l'équation complexe de la concurrence BNSSA-MNS dans les piscines débouche clairement sur un réel danger, celui du sacrifice de la sécurité des usagers au profit de la rentabilité des équipements.

L'examen de la structure concurrentielle du « nager-sauver » montre que si jusque dans les années 1990, la concurrence rencontrée par les MNS est exogène et « institutionnelle » (les métiers publics de la sécurité civile, du maintien de l'ordre et de l'enseignement), constitutive d'une politique publique relative à la prévention des noyades, celle qui se profile au début des années 2000 porte une nouvelle philosophie politique selon laquelle la régulation régaliennne de l'État en tant que propriétaire du problème public des noyades doit s'effacer au profit d'une régulation « par le marché », source de concurrences endogènes (les professions privées de la sécurité aquatique et du coaching sportif). « La fidélisation de la clientèle constituant un impératif chez la plupart des opérateurs, on constate que deux grands axes stratégiques sont régulièrement employés. Le premier relève de "stratégies de segmentation et d'adaptation à la diversité des besoins et des habitudes de pratiques" (J.P. Gleizes & P. Jourdan, 2010). Le deuxième préconise des plans de communication plus efficace (...). Face au renouvellement de l'offre, ces stratégies ont pour objet de rassurer les usagers en démontrant la qualité du nouveau produit et lui donner toute sa crédibilité. Conjugués, ces deux axes suscitent un renouvellement des modes de gestion, tant du point de vue de l'accueil des publics que de ceux du financement des structures ou des ressources humaines déployées »¹³⁰². Ce nouveau cadre, inspiré des lois du marché et de classiques stratégies commerciales, pousse de nouveaux acteurs (DSP, professionnels des secteurs de la remise en forme, des loisirs sportifs, du sport-santé, etc.) à faire pression sur la puissance publique pour désenclaver le « marché fermé » du « nager-sauver », mener sa segmentation et flexibiliser l'emploi des professionnels du secteur. La mise en place des concours de la « filière sportive » qui excluent une frange importante de MNS diplômés de la carrière d'éducateur territorial constitue une véritable aubaine pour les nouveaux acteurs du marché. Au cœur d'un marché en tension caractérisé par une faible dynamique salariale, ces travailleurs disponibles n'ont d'autre ressort de se faire embaucher par les exploitants des piscines publiques au côté de leurs collègues fonctionnarisés dans le cas des régies directes ou dans l'entre-soi des contractuels dans le cas des DSP. Le phénomène de tensions croissantes qui règne sur ce marché favorise le travail intérimaire et les années 2010

¹³⁰² Camporelli, Fabien et Mathieu Genty. 2014. « Le développement de l'offre aquatique : que seront les piscines de demain ? », in Sidney, Michel, François Potdevin, et Fabien Camporelli. *Actes des 5^{èmes} Journées Spécialisées de Natation*. Lille : Université de Lille 2.

voient apparaître dans les centres urbains des sociétés d'intérim spécialisées dans le remplacement des maîtres-nageurs manquants ou absents. Cette nouvelle division du travail débouche sur trois profils de MNS : les agents territoriaux, les salariés privés et les intérimaires/indépendants. La cohabitation entre les MNS-publics (ETAPS) et les MNS-privés (contractualisés ou intérimaires/indépendants), soit à distance (concurrence entre les piscines), soit à proximité (concurrence dans la piscine), si elle semble aller de soi, « déstabilise par là même [la] "dominance professionnelle" (Freidson, 1970) [des MNS fonctionnarisés], ce concept désignant un état de la relation entre professionnels - ou groupes professionnels - qui coopèrent pour l'accomplissement d'une tâche sociale tout en étant en concurrence pour le contrôle de cette tâche »¹³⁰³. Les entreprises de placement, voire les MNS indépendants, sont d'ailleurs perçus comme des concurrents inquiétants dont les ETAPS se défient, mettant en avant leur statut « d'éducateur » et leur déontologie propre au service public.

Sous-tendue par des manières de penser et de percevoir leur travail, différentes selon leurs expériences et leur socialisation au métier, la « professionnalité » des MNS publics (ETAPS) qui prône la polyvalence, concomitante des obligations de service à l'utilisateur, se distingue de celle des MNS privés (salariés DSP, intérimaires ou autoentrepreneurs) qui vante la spécialisation - même s'ils sont capables de polyvalence autant que leurs confrères -, connexe à la satisfaction des clients. Ce sensible écart qui différencie les deux principaux segments du groupe révèle de fait la concurrence implicite qu'ils se livrent, et à travers eux, la compétition de deux modes de gouvernance dont l'un, la délégation de service public, doit démontrer son efficacité auprès de son client, le propriétaire public de l'établissement aquatique. Cette rivalité prend corps à travers la constitution de sous-espaces professionnels au sein du « nager-sauver » qui, si la fermeture de celui des MNS-publics s'opère par le statut, celui des MNS-privés se réalise par la réputation. Ces sous-espaces professionnels, comme le propose Valérie Boussard (2009), sont « à analyser comme un monde investi par des processus complexes de fermeture de segments du marché du travail par différents "groupes professionnels" »¹³⁰⁴. Plus que la légitimité de l'exercice professionnel, le segment des MNS-privés se nourrit d'un sentiment de revanche, celui des échoués au concours ETAPS. Le fond de la compétition intra-professionnelle est emblématique d'une volonté des MNS-privés, particulièrement les

¹³⁰³ Honta, Marina, et Samuel Julhe. 2014. « Concurrence et division du travail dans le secteur de l'organisation des activités physiques et sportives ». *Revue européenne des sciences sociales*, vol.52, n°2, p. 167.

¹³⁰⁴ Boussard, Valérie. 2009. « Les consultants au cœur des interdépendances de l'espace de la gestion ». *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 1, n°126, p. 106.

intérimaires et indépendants, à révéler des compétences supérieures à celles détenues par les MNS-publics dans certains secteurs d'activités, notamment celui de l'animation. Si les ETAPS, plus anciens et expérimentés, sont supposés maîtriser leur sujet vis-à-vis des contractuels, pour beaucoup encore novices, et des intérimaires, « remplaçants de luxe », ces agents publics repèrent non seulement qu'il n'en n'est rien mais qu'en plus ces collaborations participent d'une part, à organiser la concurrence entre collègues et d'autre part, à faire naître des effets néfastes pour le groupe officiellement dominant qu'ils sont présumés incarner. En effet, si les différents segments de MNS coopèrent, apprennent au contact des autres, s'entraident dans leur activité professionnelle à travers laquelle se forme une réelle solidarité, paradoxalement les ressorts de la concurrence naissent de ces pratiques interdépendantes. Cette situation implicite de compétition interne disqualifie une ancienne génération de MNS fonctionnarisée dont l'éthos professionnel conventionnel s'oppose aux MNS sans statut, contractualisés mais précarisés, qui tentent de se forger une employabilité dont ils espèrent qu'elle sera payante par la suite. Ce phénomène est particulièrement prégnant avec le segment des intérimaires/indépendants dont la plupart se font appeler « coach aquatique ». Imprégnés par la culture de la salle de remise en forme, constamment à la recherche de nouveautés qu'ils vont trouver dans les formations continues et dans ce qui se fait en salle de sports, ces MNS se sentent dans l'obligation d'être plus efficaces que leurs collègues fonctionnaires ou salariés, multiplient les stratégies pour se faire adopter par les usagers-clients, déstabilisent les collectifs de travail et dévalorisent, involontairement ou pas, le travail de leurs collègues, probablement à dessein de se faire rappeler par le manager et ainsi assurer la continuité de leurs embauches successives. Comme le signale un maître-nageur fonctionnaire : « ce sont pire que des mercenaires, ce sont des tueurs à gage »¹³⁰⁵. Contraints à la performance pour préserver leur réputation, garante de la pérennité des sollicitations, les « coachs aquatiques » font indéniablement de l'ombre aux ETAPS et aux salariés au moyen de compétences à la fois élargies (les « couteaux-suisse » des piscines) et hautement spécialisées (leur réputation tient souvent dans leur capacité à détenir de manière très pointue une ou deux spécialités aquatiques). En plus de cette expertise technique, ces professionnels, plus jeunes que leurs collègues ETAPS, soignent leurs compétences sociales en développant un physique avantageux qu'ils prennent le temps d'entretenir et s'organisent afin de connaître les préférences des clients pour conquérir leur fidélité et optimiser la qualité de la relation. Comme le détaille Jean-Paul Payet (1997) dans les enseignements de collèges de banlieues, « pour l'ensemble des statuts intermédiaires et bas de l'échelle socioprofessionnelle,

¹³⁰⁵ Entretien réalisé le 20 novembre 2018. Anthony, 51 ans. OTAPS. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

le ‘‘sale boulot’’ offre une forme de revanche du ‘‘faible’’ »¹³⁰⁶. Ainsi en se faisant apprécier de la hiérarchie pour leur meilleure capacité à satisfaire la clientèle adulte, celle qui achète des abonnements, les « coachs aquatiques » prennent une espèce d’ascendant, voire de pouvoir sur leurs collègues ETAPS, plus légitimes par leur statut mais dépassés pour certains par les phénomènes de mode qui caractérisent l’encadrement des activités aquatiques.

Du côté des ETAPS, le renouvellement du modèle professionnel vient bousculer leurs routines de travail, dégrader leur raison d’être et l’idée qu’ils se font de la qualité des services à rendre dans une piscine publique, à recentrer d’après eux sur le « savoir nager ». Par la hiérarchisation des tâches du métier, ces fonctionnaires territoriaux insistent sur celle de « l’enseignement » qu’ils opposent à celle de l’animation, méprisable dans le sens où elle les assimile au « GO du Club Med ». Au regard de leur statut « d’éducateur sportif », se prêter à cette activité, revient à discréditer la profession en s’abaissant à l’exécution de tâches indignes de leur rang qu’ils sont forcés d’accomplir pour des raisons sombremenent économiques. La concurrence intra-professionnelle dans les piscines ne s’arrête pas à une redéfinition de la « division morale du travail ». Elle déconstruit non seulement l’idéologie professionnelle d’un « petit métier » qui a voulu accéder à un rang intermédiaire dans l’échelle socioprofessionnelle en tournant le dos aux tâches qu’ils considèrent indignes, mais en plus réaménage les règles internes de l’organisation du travail dont les nouvelles conditions percutent de plein fouet ces professionnels. D’abord, la présence des « coachs aquatiques », remarquable de dynamisme et de visibilité, remet en cause la sacro-sainte « loi de l’ancienneté » en vigueur dans la fonction publique. Désormais la logique de compétences se dissémine dans les établissements gérés en régie directe à l’intérieur desquels les managers n’hésitent plus à user de levier financier supplémentaire¹³⁰⁷. Ensuite, la contractualisation rampante et le recours à l’intérim dans les piscines publiques rendent moins complexe le management de collectifs de MNS jusque-là très soudés. L’introduction de la culture du résultat, valorisée par les MNS privés contre les MNS publics, associée à la mise en valeur d’un segment novateur (les aqua-sports) au détriment d’un segment traditionnel (le « savoir nager »), provoque une perte de sens, voire une démobilisation, parmi les ETAPS qui ressentent plus ou moins négativement la marchandisation des activités de la piscine. Pour y remédier et assurer la continuité du service, ou plutôt des activités, la solution de l’intérim est progressivement devenue une réalité discrète

¹³⁰⁶ Payet, Jean-Paul. 1997. « Le « sale boulot » : Division morale du travail dans un collège en banlieue ». *Les Annales de la Recherche Urbaine*, vol. 1, n°75, p. 22.

¹³⁰⁷ Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) fixées en fonction du grade et/ou de l’emploi.

chez les managers des piscines qui préfèrent augmenter les coûts salariaux plutôt que de ne pas satisfaire une clientèle à fidéliser prioritairement¹³⁰⁸.

Comme le montrent Léonie Hénaut et Hadrien Riffaut (2019), « la situation de concurrence n'est (...) pas un obstacle à la coopération et, réciproquement, être partenaire n'empêche pas d'être en compétition pour l'accès à un marché. L'ambivalence des relations est perçue comme une dimension constitutive de l'exercice du métier, une contrainte supplémentaire avec laquelle il faut composer »¹³⁰⁹. Si les ETAPS s'arrangent de la présence des BNSSA, c'est parce que ces derniers respectent certaines règles tacites qui ont notamment trait à la notion de hiérarchie et au fait qu'ils ne peuvent encadrer les activités aquatiques. Le rayonnement des « coachs aquatiques » est perçu tout autrement. Seul le respect du territoire des uns et des autres et l'observation de certaines règles internes au collectif local peut pacifier les relations professionnelles. D'ailleurs, en débarquant inopinément dans les piscines, les coachs ne s'approprient pas un territoire, ils « remplacent » un titulaire temporairement absent et échangent contre leur intégration dans le groupe et/ou la protection du chef de bassin - qui le rappellera lui plutôt qu'un autre en cas de besoin - une partie de leurs nouvelles compétences, niche spécialisée qu'ils ne seront désormais plus les seuls à maîtriser. Ces concurrences intra-professionnelles posent plus généralement la question du devenir de « l'emploi à statut » (ETAPS). Non condamnés, même si aujourd'hui les délégataires ne « reprennent » plus ces profils lorsqu'ils gagnent un équipement anciennement géré en régie directe, ces travailleurs sont de plus en plus soumis aux nouvelles régulations du travail dans les piscines et à la déréglementation du marché qu'ils doivent contenir à travers des rapports de force aussi bien internes qu'externes.

1.1.3 La négociation de l'amélioration des conditions de travail

Les conditions de travail n'existent, selon Michel Gollac et *al.* (2014)¹³¹⁰, qu'à la condition qu'elles soient acceptées comme telles par les travailleurs. Pour cela, il est nécessaire d'identifier à la fois les causes à l'origine des conditions de travail (exposition à des risques) et

¹³⁰⁸ Si les coûts horaires des « coachs aquatiques » s'ébruitent peu en dehors des bassins, il se dit que ces intérimaires réclament de 27 à 40-45 € brut de l'heure, soit deux à trois fois la valeur d'un MNS public.

¹³⁰⁹ Hénaut, Léonie, et Hadrien Riffaut. 2019. « Être collègues et concurrents : l'interdépendance des professionnels indépendants ». *Regards croisés sur l'économie*, vol. 2, n°25, p. 100.

¹³¹⁰ Gollac, Michel, Serge Volkoff, et Loup Wolff. 2014. *Les conditions*, *op. cit.*.

leurs conséquences (pathologies plus ou moins sévères) dont l'attribution causale reste d'ailleurs à démontrer. Par l'utilisation d'une grille d'analyse adaptée de l'outil utilisé par le laboratoire d'économie et de sociologie du travail d'Aix en Provence (LEST)¹³¹¹, quatre éléments reflétant les différents aspects des conditions de travail en piscine ont servi à répertorier, puis classer les pénibilités de l'exercice professionnel en piscine contre lesquelles le groupe se bat en proposant des démarches de prévention (Tableau 9). Cet outil distingue ce qui appartient à la contrainte physique qui peut être à l'origine de pathologies considérées comme inacceptables par les maîtres-nageurs de ce qui relève de la pénibilité psychique qui fait généralement suite à des configurations de management spécifiques dans un contexte donné.

Tableau 9 - Description des conditions de travail des MNS et leurs conséquences^(*)

Ambiance physique			>	Conséquences	>	Démarches de prévention (proposées par les MNS)
Bruit	Chaleur	Atmosphère	>	1) Maladies non reconnues comme maladies professionnelles	>	- Revoir les normes : . Qualité de l'air : traitement (norme de confort à 0,6 mg/L de chlore combiné) et renouvellement (ventilation) . Bruit : insonorisation . Sols glissants, plans inclinés - Organiser la protection de la santé des MNS . Protections individuelles (EPI, protections auditives) . Déchlaminateur à UV . Médecine préventive (suivi médical des MNS sur leur carrière : audiogramme, bilan de santé, etc.)
- Nuisances sonores continues (85 à 120 dB)	- Température élevée - taux d'humidité important	- Insalubrité (rare) - Risques de l'exposition chimique (effets des milieux chlorés)	>	- Fatigue physique - Irritations ORL : yeux, nez, allergies - Pathologie et cancer du système urinaire	>	
Charges physiques			>	2) Maladies professionnelles reconnues - Affections respiratoires et pulmonaires : rhinites, asthmes, etc., reconnaissance en 2003 ¹³¹² .	>	- Proposition d'un « Plan d'organisation de l'entretien, de l'hygiène et de la sécurité sanitaire » (POEHSS) par la FNMNS
Postures	Déplacements	Manutentions	>	- Assistance, secours et sauvetage en milieu naturel : reconnaissance en 2009 ¹³¹³ .	>	
- Longue période en station verticale immobile - Longue période en position assise immobile	- Entretien de la condition physique - Assistance, secours et sauvetage	- Maintenance - Manipulation de produits dangereux	>		>	

¹³¹¹ Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail d'Aix en Provence (Abord de Chatillon et Alis, 1999).

¹³¹² Décret n°2003-110 du 11 février 2003 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.

¹³¹³ Décret n° 2009-56 du 15 janvier 2009 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.

Charges Mentales			>	Conséquences	>	Démarches de préventions (proposées par les MNS)
Attention - problème du maintien de la vigilance / état de veille lors des périodes de surveillance - monotonie, lassitude	Complexité - Charge des responsabilités (garant de la sécurité des usagers) - gestion des incivilités dans un lieu propice aux incidents / accidents	Horaires - Rythmes de travail - Travail durant le temps de repos / des loisirs (weekend, jours fériés, etc.)	>	3) Vieillesse prématurée	>	- Organisation hebdomadaire et journalière équilibrée : alternance des tâches, limitation du volume horaire quotidien consécutif en surveillance, limitation du volume hebdomadaire d'enseignement - Temps de pause au-delà de 6h00 continues - Repos hebdomadaire pour les saisonniers - Différencier temps de travail en intervention directe et charges indirectes (mission enseignement : temps de préparation dans le temps de travail) - Entretien physique inclus dans le temps de travail - Profession à risque pour la santé : . Inaptitude physique au travail . Reclassement . Régime spécial - Gratuité des soins - Retraite à 50/55 ans - Normer la répartition des collectifs selon la configuration de l'établissement (exemple : 2 MNS minimum par établissement ; 1 CB pour 3 MNS)
Charges psychiques			>		>	
Considération - Précarité des non-titulaires - Contractualisation en catégorie C - Égalisation privé-public pour éviter la surexploitation des MNS privés - contrats saisonniers abusifs	Coopération - Collectifs de travail - Collaboration avec les clients de la piscine (écoles, clubs, etc.)		>			

(*) Adaptation de la modélisation de Guélaud *et al.*, 1987¹³¹⁴

Les deux premières dimensions de ce que l'on appelle « conditions de travail » renvoient à « l'ambiance physique » (l'environnement de travail) et « les charges physiques » (les conditions physiques de travail). S'il est difficile d'estimer le niveau de pénibilité qu'elles procurent, celles-ci peuvent par contre se mesurer par la mise en évidence des maladies (professionnelles) qui touchent les MNS. En effet, « l'exercice de la profession dans un cadre humide, chloré et une atmosphère des plus bruyantes »¹³¹⁵ les exposent à des pathologies¹³¹⁶.

¹³¹⁴ Hubaut, Rémy. 2016. « Les outils d'évaluation du risque de TMS : caractéristiques, cas d'usage et perspectives de développement ». Grenoble Alpes, p. 56.

¹³¹⁵ Courrier de M. Steiner, Président de la FNMNS du Haut Rhin le 12 juin 1971 à Monsieur le Maire de Mulhouse.

¹³¹⁶ Le premier rapport médical professionnel du Docteur Lacroix, médecin fédéral à la FNMNS, met en évidence que « tous les MNS sont exposés à des pathologies ORL infectieuses ou allergiques et dermatologiques, sans compter le manque d'information et de prévention concernant le travail des MNS », *in* Revue Natation n°966, juin 1983. Encart FNMNS, p. 14.

Pour le SNPMNS, « la profession est une profession à risque du point de vue de la santé et les MNS ne sont pas suffisamment protégés ». Si les autorités se sont intéressées assez tôt et régulièrement à produire des règlements ayant pour intérêts d'améliorer les conditions d'accueil, d'hygiène et de sécurité dans ces équipements recevant du public, le cas des professionnels pratiquant leur activité sur les bords des bassins a lui, longtemps été négligé. Mais le sujet est suffisamment sérieux pour que les syndicats saisissent dès les années 1970 les pouvoirs publics pour améliorer cette situation¹³¹⁷. Ceux-ci mobilisent des enquêtes de l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) et travaillent à partir des années 1980 à constituer un corpus de connaissances scientifiques et médicales¹³¹⁸ capable d'identifier les risques professionnels, jusque-là minimisés par les employeurs, encore plus dans le cas des MNS saisonniers, pour que des mesures sanitaires soient prises, voire que la profession soit classée parmi les « métiers insalubres »¹³¹⁹. Associées au mouvement de réhabilitation des piscines à compter du mitan des années 1990 et de construction d'une nouvelle génération d'équipements multifonctionnels bourrés d'innovations technologiques, de nouvelles règles concernant la désinfection de l'eau, la gestion hydraulique, le nombre de sanitaires, la distinction des zones de bain, la fréquentation maximale théorique, l'accès aux plages, le chauffage et la qualité de l'air, sont effectivement édictées et améliorent nettement les conditions de travail des MNS. A telle enseigne que les constructeurs et industriels du marché des piscines publiques, très au fait des revendications des MNS, se préoccupent du confort de ces professionnels pour en faire un argument commercial auprès de leurs clients, les collectivités territoriales :

« Dans une piscine, on retrouve 600 produits chlorés, potentiellement dangereux pour la santé, affirme [X], de l'équipe [Y] de l'entreprise [Z]. La trichloramine est par exemple reconnue comme facteur de maladies professionnelles chez les maîtres-nageurs. » Pour briser ces molécules tout en assainissant l'eau, elle a mis au point une lampe moyenne pression, de 400 à 35 000 kW, à installer dans le local technique sur la totalité du débit de l'eau, et avant l'injection du chlore »¹³²⁰.

Cependant, l'application des principes réglementaires se rapportant à la santé demeure lente à s'imposer. Outre l'argument financier exprimé par les propriétaires des piscines qui parfois retardent les travaux coûteux de mise en conformité prévue par la loi, la mise en pratique de règles sanitaires se heurte à d'autres freins liés à l'organisation du travail et/ou aux maîtres-

¹³¹⁷ « A propos de l'enquête vérité sur l'hygiène des piscines ». Document interne FNMNS, 1974.

¹³¹⁸ Création de la « commission médicale » de la FNMNS. Résolutions finales du Congrès national FNMS, Amiens, avril 1980.

¹³¹⁹ Questions écrites à l'Assemblée nationale, août 1995.

¹³²⁰ Albenois, Caroline. 2017. « Piscines publiques ... ». GEMOT, *op. cit.*

nageurs eux-mêmes. Le refus, par exemple, de certains MNS à porter des équipements de protection individuel (EPI) comme les prothèses auditives anti-bruit avec filtre acoustique au prétexte qu'elles peuvent nuire à leur vigilance professionnelle et la négligence de la part de quelques employeurs considérant que « la santé des MNS peut être soldée au profit de la limitation des coûts d'exploitation des piscines »¹³²¹, démontrent que les professionnels des piscines, individuellement comme collectivement, ne s'emparent pas toujours suffisamment des logiques préventives en matière de santé au travail. Si la forme archétypale des conditions de travail des MNS qui associe l'exposition chimique aux charges physiques est officiellement reconnue comme pouvant provoquer des maladies professionnelles, une autre pénibilité, d'ordre psychosociale fait son apparition sur le bord des bassins à partir des années 2000.

« Les piscines ne sont pas de simples “lieux de bain”. “Ouvertes” en tant qu'espaces publics, elles sont aussi “fermées”, car structurées par l'architecture et la réglementation. (...) Les mises en jeu corporelles sont le produit des rapports entre un espace, réalité objective aux propriétés spécifiques, et des agents qui actualisent sans cesse leurs propriétés et dispositions à agir et à penser. Ils pratiquent, perçoivent, interprètent et adaptent, voire s'approprient ou requalifient le lieu »¹³²². Les individus fréquentant les piscines ne viennent pas tous réaliser des longueurs. Les approches sportives côtoient les pratiques douces. Ces dernières offrent la possibilité de discuter au bord de l'eau ou de se détendre, contrastant avec la requalification du bassin rectangulaire et sportif en terrain de jeu de la part d'enfants insouciantes et d'adolescents rebelles dont le jeu revient à contester les règles sécuritaires. Ainsi, les MNS, au nom, moins de la sécurité que du bien-être de tous les usagers, régulent des comportements qui les font se confronter à une double violence. D'une part, celle des adolescents/jeunes adultes conduit les maîtres-nageurs à accepter un certain niveau d'agressivité, verbale notamment, en vue d'éviter l'aggravation de l'altercation sans les mettre pour autant à l'abri de la violence physique¹³²³. Le témoignage de ce directeur de piscine est assez révélateur de la situation qui oblige parfois les exploitants à embaucher des vigiles pour protéger les usagers et les MNS qui surveillent les bassins :

¹³²¹ « Prévention des risques professionnels ». SNPMNS. Bulletin n° 40, janvier 2004, p. 13.

¹³²² Schirrer, Mary. 2007. « Espaces aquatiques urbains et mises en jeu corporelles, quelles affinités ? ». *Espaces et sociétés*, vol. 3, n°130, p. 152.

¹³²³ Les syndicats insistent sur « la problématique des incivilités sur les bords de bassin et dans la piscine qui mettent les MNS en danger ». Ils citent en référence la grève des employés de la piscine de Bron (69) en 2015, victimes d'incivilités répétées à leur encontre ainsi que celle des usagers. Démuni de moyens et de mesures, le groupe se demande comment endiguer ce fléau pour éviter le recours « au droit de retrait ». La communauté aborde également le problème de la laïcité et du port du burkini dans les piscines, in FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n°33, juin 2019.

« “En quatre ans d'exploitation, c'est la première fois que nous sommes dans l'obligation d'avoir un agent de sécurité”, se désole-t-il. “Je rappelle qu'on est à Luynes¹³²⁴. C'est quand même préoccupant. Maintenant, on va s'adapter. On va tripler les effectifs de sécurité. Tant pis si je dois y mettre de ma poche mais il est hors de question que mes salariés viennent travailler la boule au ventre et que des usagers soient amenés à rentrer chez eux à cause de ces incivilités.” »¹³²⁵.

D'autre part, celle des managers qui, sous la pression productiviste et la surenchère commerciale, exigent de leur personnel, plus les maîtres-nageurs privés que les ETAPS, de satisfaire les attentes des usagers parfois incompatibles aux règles internes de sécurité et aux objectifs de rationalisation prévus pour la structure. « Les salariés évoquent logiquement le caractère contradictoire de ces deux injonctions, ignorant par quels moyens parvenir à y répondre »¹³²⁶. Les maîtres-nageurs se retrouvent également à réaliser la tâche de surveillance sur des plages horaires parfois (trop) longues en totale contradiction avec les rythmes circadiens de la vigilance humaine. Il en résulte ce que les syndicats constatent : les poursuites judiciaires pour homicide par imprudence, négligence et inobservations des règlements se multiplient¹³²⁷. Le traitement des dossiers juridiques est ainsi devenu depuis les années 2000 une activité syndicale à part entière, entre la relation (devenue) « d'autorité » MNS salariés-employeurs et la « tâche impossible » de la surveillance¹³²⁸. Ces injonctions paradoxales et leurs conséquences managériales, parfois judiciaires, mènent à l'accroissement irrémédiable des charges mentales et psychiques chez les MNS dont les effets sont accentués par les attributs qui les caractérisent. Le statut précaire des jeunes salariés les soumet à des rythmes de travail plus intenses qu'ils amplifient par du travail supplémentaire, souvent en tant que micro-entrepreneur, pour arrondir leurs fins de mois. Si le MNS plus ancien se réfugie derrière le vieux principe de « l'ancienneté », il est de moins en moins épargné par les normes de condition physique, organisationnelles et managériales qui se sont installées dans les piscines publiques. Et contrairement au monde du travail classique, le genre ne semble pas constituer un facteur de différenciation des conditions de travail dans les piscines. La pénibilité du travail de MNS soumis à des impératifs de responsabilités (garants de la sécurité des usagers) et de résultats

¹³²⁴ Petite commune rurale (un peu plus de 5 000 habitants) d'Indre-et-Loire.

¹³²⁵ Bossard, Adrien. 2022. « Insultes, menaces et incivilités : des bandes de jeunes sèment la pagaille à la piscine de Luynes ». France Bleu Touraine.

¹³²⁶ Hocquelet, Mathieu. 2013. « Travailler avec des clients “déviant” ». L'expérience des salariés des hypermarchés ». *Revue française de gestion*, vol. 5, n°234, p. 139.

¹³²⁷ FNMNS. Congrès national, Tomblaine 2008.

¹³²⁸ Les thématiques examinées par les syndicats de MNS quant aux conflits qui opposent les MNS à leurs employeurs relèvent du « harcèlement moral, du non-respect du code du travail, du manque de transparence dans les contrats et du non-respect du statut de la fonction publique territoriale ». Les volumes traités dévoilent que les litiges professionnels concernent en premier lieu les employeurs saisonniers, puis les DSP et enfin les collectivités locales. FNMNS. Congrès national à Tomblaine, 2008.

(comptables de la qualité des activités animées), mais sous le coup de l'agressivité des usagers-clients d'une part et de la dévalorisation socioculturelle de leur emploi d'autre part, contribue à alourdir les charges mentales et psychiques et réduire leur autonomie professionnelle. Ces différentes contraintes ne sont pas sans conséquence sur la vie psychique des MNS. Elles peuvent en effet mener ces salariés à la fatigue mentale, à l'usure, voire la souffrance du fait d'un sentiment de dévalorisation de leur valeur professionnelle. Si « à l'origine de la souffrance au travail, il y a toujours un désaccord sur la façon de travailler »¹³²⁹, dans le sens de « ce qu'on aimerait faire mais que l'on ne peut pas faire »¹³³⁰, alors une question s'impose, celle de l'impact des nouveaux systèmes de management sur les conditions de travail des maîtres-nageurs dans les piscines publiques.

Les MNS, qui ont connu entre les années 1960 et 1990 une relative liberté d'organisation et de maîtrise des rythmes de travail, se trouvent encadrés, à partir du début des années 1990, par des managements plus dynamiques, ceux des délégataires dont les procès imprègnent la gestion des régies directes. Face à la pression de la maîtrise des dépenses et de la satisfaction des clients, les piscines publiques adaptent leur fonctionnement et améliorent leur réactivité pour impliquer les MNS, acteurs déjà centraux mais désormais déterminants de la performance globale de ces établissements aquatiques. La relation d'emploi autrefois basée sur la confiance envers ces professionnels, faute de repères antérieurs pour les collectivités nouvellement propriétaires de piscine, prend une direction plus rationnelle en vue d'atteindre des objectifs réputationnels et d'économie. Pour y parvenir, les managers des piscines, dont le profil est de moins en moins celui du MNS ayant gravi un à un les échelons, redéfinissent les orientations stratégiques de l'équipement. Ces « nouveaux managements » dans les piscines impactent directement les politiques de gestion des ressources humaines par la fixation d'objectifs et d'évaluation de la performance individuelle. Ces changements assez radicaux, notamment à l'égard de la génération « 1000 piscines », bouleversent les contextes de travail (changements organisationnels, prescrits contradictoires, conflits de rôle, mobilité horizontale et quasi absence de promotion chez les délégataires), le contenu de travail (responsabilisation de la sécurité et des animations mais déresponsabilisation pour coproduire la stratégie et le fonctionnement de la structure, sous-charge *versus* surcharge de travail) et les relations de travail (difficultés avec la hiérarchie, les pairs et les clients). Les outils du management actuel

¹³²⁹ Davezies, Philippe. 2012. « Enjeux, difficultés et modalités de l'expression sur le travail : point de vue de la clinique médicale du travail ». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 2, N°14, p. 13.

¹³³⁰ Clot, Yves. 2015. *La fonction psychologique du travail*. 6^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France.

centré sur l'atteinte d'objectifs préalablement fixés et l'application de comportements spécifiques vis-à-vis de la clientèle tendent donc à dégrader les conditions de travail et à accroître le phénomène de stress au travail chez les MNS. C'est en tout cas l'hypothèse que nous postulons et que nous comptons vérifier en comparant les conditions de travail des MNS à l'aune des deux modes de gestion des personnels rencontrés dans les piscines publiques.

1.1.4 Régie directe et DSP : des pénibilités distinctes

Les maîtres-nageurs ont travaillé dans des milieux à l'hygiène douteuse (les baignades) ou à l'environnement malsain (piscines surdosées en chlore). « Les pénibilités ont toujours fait partie du travail qui fait peser des contraintes sur les individus et véhicule nécessairement des nuisances, des désagréments, des difficultés qui retentissent sur toutes les dimensions de l'existence »¹³³¹. L'hypothèse que la pénibilité vécue par ces travailleurs est d'autant plus importante que leurs conditions de travail sont dégradées nous engage d'abord à repérer les contraintes ressenties par les MNS dans leur environnement de travail et selon leur statut pour ensuite saisir leurs actions en vue de corriger des situations qu'ils jugent inconfortables, autant par rapport à leur santé psychosociale qu'à leur épanouissement professionnel.

Il convient d'examiner en premier lieu les contraintes professionnelles des MNS lorsque ceux-ci exercent leur métier. Si pour une même situation professionnelle, les perceptions et les réactions sont singulières d'un professionnel à l'autre, en fonction de leur personnalité et de leur expérience, sept familles de « stresseurs »¹³³² spécifiques à l'environnement professionnel des « MNS de piscines » ont été utilisées pour mener l'enquête par questionnaire réalisée entre 2018 et 2019 (Graphique 2). Elle établit que « l'environnement de travail (physico-chimique) » constitue, de très loin, la principale source de préoccupation des MNS (score classé 1 = 355/790). Loin derrière, les « contraintes organisationnelles » (score classé 1 = 103/790) et les « relations aux publics » (score classé 1 = 101/790) arrivent respectivement en deuxième et troisième position. Ces premiers résultats semblent confirmer les déclarations syndicales qui affirment que « les MNS travaillent dans la douleur »¹³³³. La qualité de l'air et l'insonorisation

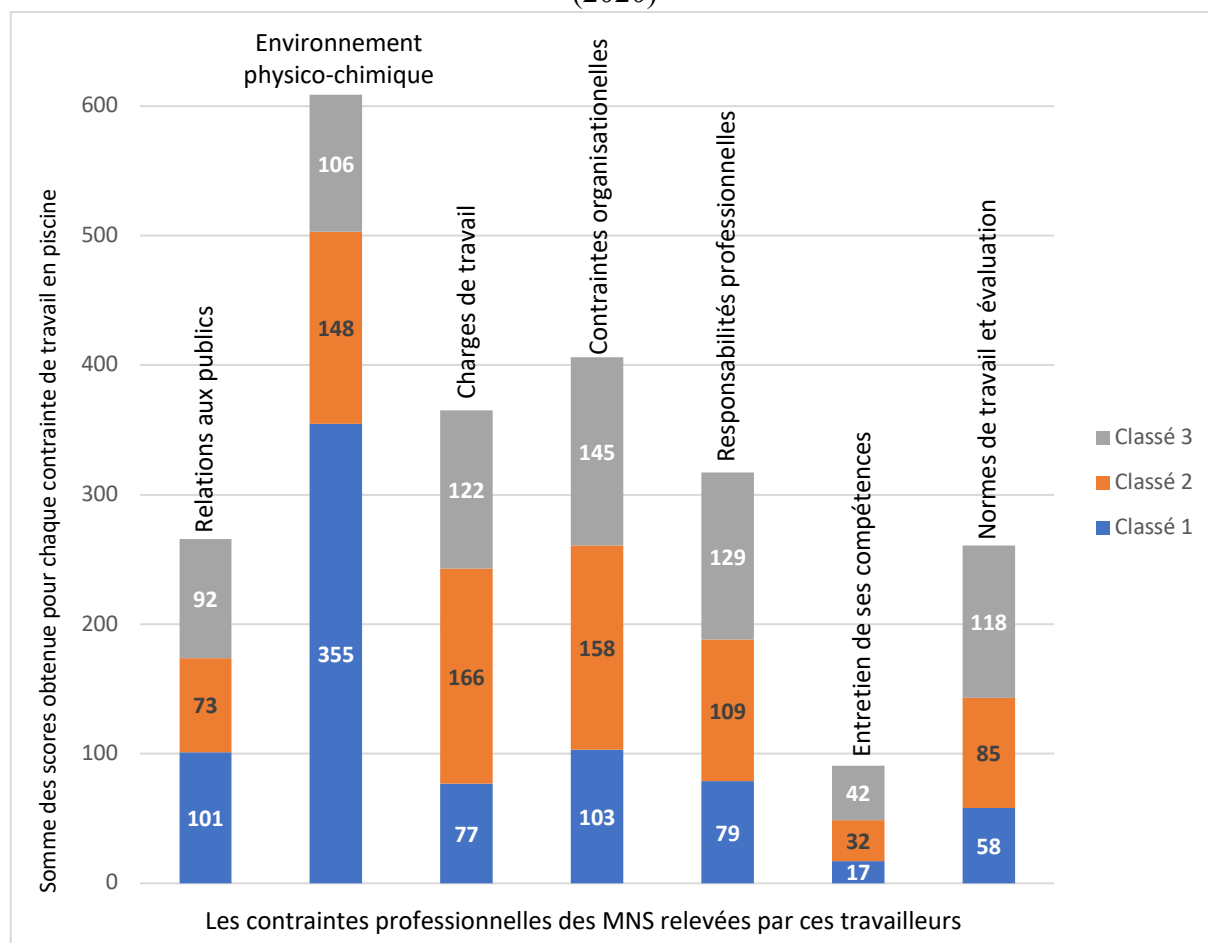
¹³³¹ Linhart, Danièle. 2012. « Une approche sociologique des nouvelles pénibilités au travail », in Courtet, Catherine, et Michel Gollac. 2012. *Risques du travail, la santé négociée*. Paris : La Découverte, p. 215.

¹³³² Tessier, Nathalie. 2006. « L'impact des modes de gestion des cadres sur le stress au travail ». *Management & Avenir*, vol. 2, n°8, p. 146.

¹³³³ Rhétorique du SNPMNS développée dans les articles consacrés aux conditions de travail de leurs collègues.

des piscines, facteurs avérés de développement de pathologies typiques dans ce secteur (affections respiratoires, troubles allergiques et surdité), représentent la préoccupation majeure des maîtres-nageurs qui redoutent de voir « leur santé se dégrader au fil des années de travail en piscine »¹³³⁴. Après cela, la planification du travail (amplitudes horaires, travail en soirée et le weekend) et la répartition des tâches, entre monotonie et répétition de certaines d'entre elles, sont également des facteurs marquants de stress, d'autant plus si les marges de manœuvre ou de décisions pour les contourner (s'arranger pour modifier l'emploi du temps, se faire remplacer, discuter avec le collègue en situation de surveillance, échanger une animation contre une surveillance pour récupérer, etc.) s'avèrent limitées avec certains managers.

Graphique 2 - Éléments les plus contraignants dans l'exercice de la profession de MNS (2020)



Légende : Les scores sont calculés sur la base des déclarations des MNS qui ont eu à classer de 1 à 3, trois éléments parmi sept qu'ils considèrent comme les plus contraignants dans l'exercice de leur métier. Enquête 2018-2020. Classé 1 : n = 790, 32 non répondants ; classé 2 : n = 771, 51 non-répondants ; classé 3 : n = 754, 68 non répondants.

¹³³⁴ SNPMNS. 2022. « Quelques bonnes raisons d'adhérer au SNPMNS ». Site internet du syndicat.

Le stress est en effet d'autant plus important lorsque la situation combine une charge de travail exigeante avec une autonomie professionnelle faible. Enfin, les relations aux publics se complexifient pour deux raisons majeures. La première renvoie à la catégorie « publics difficiles ». Elle résulte de fluctuations politiques et du regard social porté sur une certaine jeunesse pour qui la piscine peut devenir le lieu de toutes les incivilités. Si les maîtres-nageurs ont toujours eu à réguler ce type de situation, les débordements de plus en plus violents de ces dernières années qui mettent leur intégrité physique en danger conduisent les exploitants à employer des vigiles pour anticiper ces phénomènes, quand ce ne sont pas les municipalités qui envisagent d'interdire aux fauteurs de troubles l'accès aux bassins. Le second motif concerne la catégorie « consommateurs exigeants ». Si jusqu'au début des années 1990, les piscines publiques sont plutôt fréquentées par des pratiquants de la natation sans revendication, l'émergence des techniques de commercialisation pour vendre de nouvelles activités aquatiques se retourne contre les exploitants de piscine et ceux qui les animent. Les directeurs d'établissement à la recherche de nouveaux publics, d'un côté, s'adaptent et répondent localement à leurs demandes, mais de l'autre, fabriquent involontairement la labilité d'agissements exigeants et inconstants que les maîtres-nageurs, en première ligne, doivent réguler, entre règles à faire respecter et souplesse dans leur utilisation, condition de la réputation de l'établissement et de son attractivité.

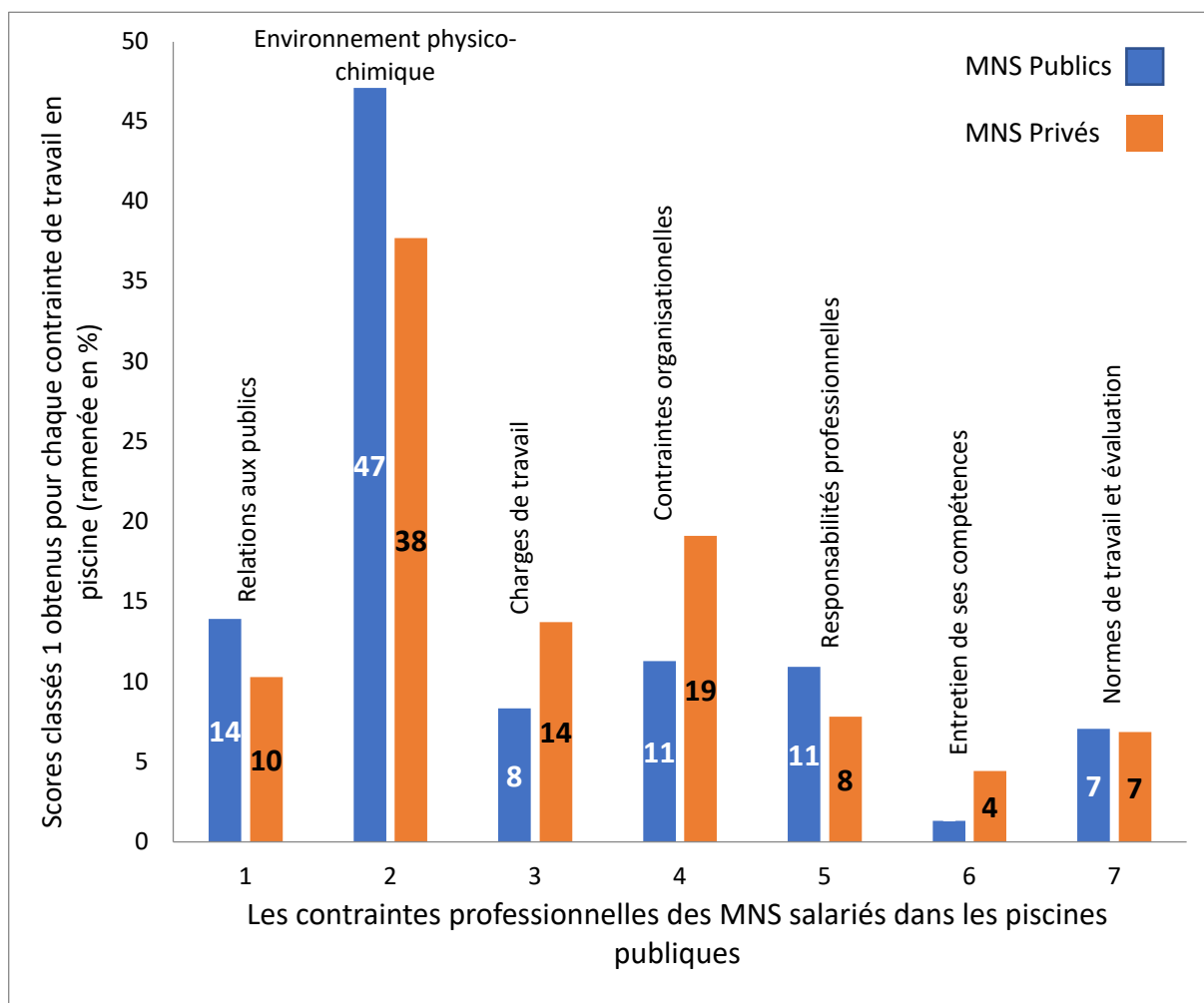
Pour aller plus loin dans l'analyse, et à l'instar de ce que montre Gregor Bouville (2009) dans son travail sur l'absentéisme au travail, parmi les facteurs à son origine, les approches organisationnelles comme l'organisation et l'ambiance de travail prennent une part importante¹³³⁵. Elles sont variables d'un établissement à l'autre et vécues différemment par les travailleurs. C'est pourquoi, il peut être pertinent de saisir les conditions de travail des maîtres-nageurs à l'aune de leurs statuts (MNS publics/privés) et de leurs lieux d'exercice professionnel (public/privé ou public géré par délégation). De nombreux travaux de sociologie se sont attachés à étudier les agents publics en comparaison aux salariés du privé en soulignant les écarts entre les deux univers de travail. Néanmoins, Luc Rouban (2009) montre que la fracture qui sépare ces deux mondes tend à se réduire à compter des années 1980 en même temps que des réformes introduisent dans la fonction publique des mécanismes de marché et des méthodes de gestion inspirés des systèmes privés¹³³⁶. Près de vingt ans après leur lancement dans les

¹³³⁵ Bouville, Gregor. 2009. « L'influence de l'organisation et des conditions de travail sur l'absentéisme. Analyse quantitative et étude de cas. ». Université de Rennes 1.

¹³³⁶ Rouban, Luc. 2009. *La fonction publique*. 3^{ème} édition. Paris : La Découverte.

piscines publiques, comment celles-ci sont vécues par la communauté des MNS ? Constate-t-on des différences de conditions de travail en fonction du statut des travailleurs et des modes de gouvernance des établissements ? De manière globale, une dépendance est observée entre les différences de perception des contraintes de travail de la part des MNS et leur position professionnelle, publique ou privée (Graphique 3).

Graphique 3 - Eléments les plus contraignants dans l'exercice de la professions de MNS en fonction de leur position professionnelle (2020)



Légende : Test exact de Fisher. P-value < 0.001 (****). Les pourcentages sont calculés sur la base des déclarations des MNS salariés du publics, et ceux, salariés du privé, qui ont classé en 1, un élément parmi sept qu'ils considèrent comme les plus contraignants dans l'exercice de leur métier.

Ces professionnels ont en commun une réelle peur pour leur santé. L'environnement physico-chimique représente la contrainte la plus significative quel que soit leur statut : 47% des MNS publics et 38% des MNS privés considèrent que le bord des bassins représente la première des sources de stress. Ensuite, une première distinction s'opère : quand les MNS publics placent « les relations aux publics » en deuxième contrainte (14%), ceux du privé classent le

management (« contraintes organisationnelles ») comme étant la seconde source de pression au travail (19%). Ces résultats confirment ceux de Michel Gollac et Serge Volkoff (2014) qui ont comparé les conditions de travail des agents publics des trois fonctions publiques avec celles des salariés du privé¹³³⁷. Ils ont constaté que les relations parfois compliquées avec les usagers relèvent effectivement d'une caractéristique des services publics alors que les salariés du privé souffrent plus des pressions (rythmes de travail) imposées par les managers. Cette distinction peut trouver son explication dans les conditions d'accès aux services proposés par les piscines. Malgré une politique tarifaire décidée par les élus, les piscines gérées par les sociétés délégataires, généralement plus récentes et plus imposantes, sont sensiblement plus chères d'accès. Cela a pour conséquence, dans une proportion relative, de sélectionner la clientèle, entre celle capable de prendre des abonnements et une autre, plus complexe à contrôler, qui vient profiter de la baignade à un tarif compétitif. La contrepartie pour les MNS privés est que, face à ce type de public plus discipliné mais à fidéliser, les pressions managériales les engagent à redoubler leur implication au travail. D'ailleurs la catégorie « charge de travail » vient en troisième position (14%) chez les MNS privés. Elle confirme les entretiens réalisés avec eux dans lesquels ces travailleurs se plaignent de leur rythme de travail (« emplois du temps à trou qui augmente l'amplitude journalière ») et de la surveillance à distance mais régulière du management. Les présences des adhérents aux séances d'aqua-sport sont par exemple consignées, leur évolution chiffrée - positive ou négative - est constatée et la comparaison avec leurs collègues, établie pour désigner implicitement les plus performants.

Malgré une tendance de l'administration publique à « protéger » ses fonctionnaires par une organisation du travail et des horaires plus modulable, les MNS publics classent malgré tout en troisième position le facteur « contraintes organisationnelles ». Comme ces agents le soufflent dans les entretiens, ils « travaillent quand les autres ne travaillent pas » et dénoncent avec véhémence les avantages de leur collègues « terriens » qui, non seulement disposent des « horaires de bureau », mais « bénéficient en plus des vacances scolaires » dans nombre de collectivités. A la différence des maîtres-nageurs privés, ils classent également en troisième position la question délicate des « responsabilités professionnelles » (11% contre 8% ; en 5^{ème} position chez les MNS privés). Garants de la sécurité des pratiquants et de leur encadrement pédagogique, les MNS ont une responsabilité morale qui peut devenir juridique en cas de manquement, par imprudence ou négligence, aux normes professionnelles. La judiciarisation

¹³³⁷ Gollac, Michel, Serge Volkoff, et Loup Wolff. 2014. *Les conditions..., op. cit.*

pénale des accidents de noyades d'une part et les nouveaux managements, qui mettent le travail de ces professionnels sous contrôle, participent à l'accroissement de l'angoisse de ceux-ci face au poids de leur responsabilités, désormais moins collectives qu'individuelles, « sans solidarité avec les autres qui œuvrent pourtant à leurs côtés, dans la même entreprise »¹³³⁸. L'importance supérieurement accordée à la responsabilité professionnelle de la part des MNS publics par rapport à leurs homologues du privé peut sembler paradoxale d'autant plus que les fonctionnaires sont « protégés lorsqu'ils font l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leur mission [faute de service] »¹³³⁹. Trois explications peuvent être avancées pour justifier cet illogisme. D'abord, en partant du principe que la « maturité psychologique » améliore la capacité à assumer ses responsabilités, l'âge moyen des MNS publics (39,5 ans ; 45,6 ans pour les ETAPS et 33,7 ans pour les agents non titulaires) reste significativement supérieur à celui des MNS privé (33,5 ans)¹³⁴⁰. Cette différence d'âge donne aux agents territoriaux certains avantages, ceux de l'ancienneté et de l'expérience. Elle légitime chez eux une conscience des « risques du métier » plus ancrée que celle des MNS privés, d'autant que ces derniers sont incités par leur management aux prises d'initiatives individuelles. A l'inverse, l'encadrement strict de leur activité par le droit et la hiérarchie, typique de la bureaucratie frénatrice des collectivités, est régulièrement avancée par les MNS publics, moins pour justifier leur manque de dynamisme, que pour se mettre à l'abri des responsabilités qui leur reviennent. Enfin, la plus forte syndicalisation des MNS publics (35,5%) par rapport à ceux du privé (20,9%)¹³⁴¹ rejoint les données globales des taux de syndicalisation qui tendent à être plus bas dans le secteur privé même si un mouvement de désengagement est plus marqué dans la fonction publique que dans le secteur privé ces dernières années¹³⁴². Les taux remarquables de syndicalisation des maîtres-nageurs, entre deux et trois fois supérieurs à ceux des salariés français (18,1% pour le public et 7,7% pour le privé)¹³⁴³ démontrent leur appréhension, qu'un jour pour eux, le « problème de leur responsabilité soit posé devant un tribunal »¹³⁴⁴. Ainsi, ces taux impressionnants sont moins le reflet d'un militantisme que la volonté de ces professionnels à être protégés de l'extension des responsabilités qu'ils ont à assumer par une « protection

¹³³⁸ Linhart, Danièle. 2016. « La subordination au travail... : entre consentement et contrainte ? » *Sud/Nord*, vol. 2, n°27, p. 240.

¹³³⁹ Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée par l'article 71 de la loi n°2011-525 du 17 mai 2011.

¹³⁴⁰ Enquête nationale MNS 2018-2020 dans le cadre des travaux de thèse.

¹³⁴¹ *Ibid.*

¹³⁴² De Comarmond, Leïla. 2018. « Le taux de syndicalisation reflue dans la fonction publique ». *Journal Les Échos*.

¹³⁴³ Données de 2019. Ministère du Travail.

¹³⁴⁴ Beau, Nicolas. 1977. « Le problème de la responsabilité des maîtres-nageurs est posé devant le tribunal correctionnel de Bobigny ». *Journal « Le Monde »* du 15 janvier.

juridique » comprise dans l'adhésion syndicale. La syndicalisation nettement plus faible des MNS privés trouve une explication probable au regard de la moyenne d'âge plus faible de ce groupe comparativement à leurs homologues du public. Elle caractérise un « individualisme de la résignation »¹³⁴⁵ chez cette génération sacrifiée par les réformes des années 2000 et l'avènement des nouveaux managements qui en a résulté.

La dernière phase de l'analyse suppose maintenant de saisir les contraintes des situations de travail dans les piscines publiques telles que les maîtres-nageurs les tolèrent et les voient évoluer à travers leur carrière professionnelle. Pour cela, l'enquête les interroge sur l'évolution de leurs conditions de travail que deux facteurs explicatifs complémentaires, le « climat » dans lequel ils exercent d'une part, et le niveau de « désapprobation » les opposant à leur hiérarchie d'autre part, viendront nuancer. Afin de mettre en perspective la perception qu'ont les MNS publics et privés de l'évolution des contraintes auxquelles ils sont soumis dans leur travail, nous vérifierons si, d'après eux, la difficulté à exercer le métier a évolué depuis leur début. Deux nouveaux facteurs, les « agressions » et les « arrêts de travail », viendront objectiver les déclarations de ces travailleurs dont le regard sur leur métier évolue au fur et à mesure de leur ancienneté.

Concernant la perception de l'évolution de leurs conditions de travail, une relation de dépendance apparaît entre l'avis des maîtres-nageurs sur celle-ci et la position professionnelle qu'il occupe (Tableau 10). Globalement, qu'ils exercent en régie directe ou en DSP, une majorité d'entre eux déclarent qu'elles se sont dégradées ces dernières années (41,2% et 34,5% respectivement) alors qu'une minorité (10,8% et 14,7% respectivement) estime qu'elles se sont améliorées. Plus d'un tiers de ces professionnels considèrent qu'elles se sont maintenues. L'écart de près de sept points entre les MNS publics et les MNS privés sur le fait que les conditions de travail se soient dégradées peut se justifier par un faisceau de présomptions. D'une part, la génération des ETAPS, en regard de leur moyenne d'âge (plus de 45 ans), a connu la période antérieure aux réformes dont les effets ont commencé à se faire sentir dans les piscines au début des années 2000. Même si leur situation d'emploi, qui « marque des différences par rapport à celle du privé en termes de sécurité de l'emploi, de rémunération, de promotion et de retraite »¹³⁴⁶, reste avantageuse, le contraste avec la période passée explique ce

¹³⁴⁵ Linhart, Danièle, Anna Malan, et Claire Auzias. 1988. *Les jeunes et le syndicalisme : synthèse*. Paris : Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles. CNAM.

¹³⁴⁶ Friot, Bernard. 2012. *Puissances du salariat*. Paris : La Dispute.

sentiment d'altération de leur confort de travail et de leur autonomie professionnelle. D'autre part, la génération des MNS privés, née avec les DSP, n'a pas connu d'autres formes d'emploi. Leur perception d'un travail dégradé est en train de s'atténuer du fait des efforts fournis par ces sociétés pour s'adapter à la culture du service public. En se heurtant à leurs débuts à la résistance des ETAPS, la plupart des délégataires ont fait le choix de ne plus « reprendre » ces fonctionnaires lorsque le contrat de délégation ou de concession le permet, puis ont assoupli leur gouvernance en équilibrant l'autoritarisme de leur politique, la crédibilité de leur stratégie et le développement professionnel de leurs salariés.

Tableau 10 - Considérations des MNS sur leurs « conditions de travail » en fonction de leur position professionnelle

	Améliorées	Maintenues	Dégradées	NSP / NR	TOTAL
MNS publics	10,8% (60)	37,9% (211)	41,2% (229)	10,1% (56)	100% (556)
MNS privés	14,7% (34)	34,9% (81)	34,5% (80)	15,9% (37)	100% (232)
TOTAL	11,9% (94)	37,1% (292)	39,2% (309)	11,8% (93)	100% (788)

Légende : $\chi^2 = 9.12$, ddl = 3, p-value < 0.05 (*). Les pourcentages s'entendent sur la base d'un choix des MNS sur quatre possibles, relatif à l'évolution de leurs conditions de travail au cours de ces dernières années. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 788. « Ne Sait Pas » ou « Non-Répondants » = 93. Les choix des MNS « inactifs » ou « demandeurs d'emploi » (n = 34) n'ont pas été retenus. Enquête nationale 2018-2020.

Le facteur « climat de travail », qui désigne l'ensemble des représentations partagées d'un groupe de travailleurs confrontés aux contraintes de leur environnement professionnel, fait apparaître que l'atmosphère de travail prévalant dans les piscines publiques se soit plutôt maintenue (pour 43,7% des MNS) que dégradée (pour 36,9% des MNS), même si la dépendance entre les impressions des maîtres-nageurs et leur position professionnelle dans ce cas de figure n'est pas validée (Tableau 11).

Tableau 11 - Considérations des MNS sur le « climat » constaté sur leur lieu de travail en fonction de leur position professionnelle

	Améliorées	Maintenues	Dégradées	NSP / NR	TOTAL
MNS publics	11,3% (63)	43,2% (240)	39,4% (219)	6,1% (34)	100% (556)
MNS privés	14,2% (33)	44,8% (104)	31% (72)	9,9% (23)	100% (232)
TOTAL	12,2% (96)	43,7% (344)	36,9% (291)	7,2% (57)	100% (788)

Légende : $\chi^2 = 7.58$, ddl = 3, p-value = 0.055 (-). Les pourcentages s'entendent sur la base d'un choix des MNS sur quatre possibles, relatif au climat de travail constaté sur leur lieu de travail au cours de ces dernières années. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 788. « Ne Sait Pas » ou « Non-Répondants » = 57. Les choix des MNS inactifs ou demandeurs d'emploi (n = 34) n'ont pas été retenus. Enquête nationale 2018-2020.

En ce qui concerne le sentiment de dégradation du climat de travail, l'écart de plus de huit points entre les MNS publics et les MNS privés peut se justifier par l'érosion de la fraternité et de la coopération intra-professionnelle dans les établissements gérés en régie directe. En effet, la génération des MNS « 1000 piscines », devenue la première génération « ETAPS », s'est le plus souvent formée à la culture sportive des clubs de natation qui ont fourni la piscine municipale en main d'œuvre spécialisée et locale. La majorité des MNS composant le collectif est issue d'un club sportif donnant ainsi à l'équipe des allures confraternelles débordant souvent sur une autogestion du groupe en dehors de tout prescrit extérieur. La nécessité de coopérer au cours du processus de travail, de s'entraider en cas de coup dur (esprit de corps pour affronter la hiérarchie ou les publics face aux aléas du travail, en particulier la gestion des incidents - incivilités - et les accidents - noyades -), de rester discret à propos de certaines activités (travail « au noir » des leçons particulières) et les représentations collectives opposant « nous » (les MNS) à « eux » (la hiérarchie et « ceux de la Mairie ») ont développé des formes de solidarité active, internes au groupe, procédant de négociations visant à équilibrer les intérêts de chacun des membres (emploi du temps avantageux en utilisant la notion de poste, répartition et partage des leçons particulières, arrangements pour rendre la surveillance moins monotone, s'y soustraire pour communiquer à la clientèle l'offre de leçons privées avec la complicité des collègues, attribution des congés, etc.). Ainsi, le soutien mutuel entre membres du groupe vis-à-vis de l'extérieur (public et hiérarchie), même si les comportements coopératifs internes sont parfois entachés du non-respect par certains agents des accords tacites préalablement négociés, représente pour cette génération les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie leur organisation. Ces règles internes permettent au collectif de mettre en place des conditions de travail avantageuses mais suscitent de vives critiques parmi les managers et les élus vis-à-vis de la profession. Ces derniers finissent d'ailleurs par accuser les MNS, groupes autogérés faisant de l'expérience du don et du contre-don leur quotidien, d'être responsables du supposé manque de rendement des piscines publiques. Cette situation fait d'ailleurs dire à certains acteurs du milieu que la montée en puissance des DSP dans les années 2000, tient plus de la volonté de certains élus et managers de « se débarrasser » à la fois de la gestion de collectifs trop soudés et de maîtres-nageurs « ingérables » que l'avènement d'une nouvelle organisation du travail dans les piscines. Cependant, la fin programmée de l'autogestion des collectifs de MNS dans les piscines publiques gérés en régie directe par de nouveaux managers dont certains sont étrangers au monde de la natation, reste à relativiser. Le plus souvent, les directeurs de piscines, ETAPS promus ou CTAPS nommés, soucieux de l'intérêt public autant que du climat de travail, préservent encore, et de manière renouvelée, les (vieilles) conceptions

sociotechniques qui facilitent « l'intégration des fonctions, l'élargissement des tâches, ainsi qu'une large autogestion »¹³⁴⁷. Ce constat explique que 43,2% des MNS publics jugent qu'elles se soient maintenues, et que pour 11,3%, elles se soient même améliorées. Le sentiment d'une moindre dégradation du climat de travail pour 31% des MNS privés alors que 14,2% d'entre eux perçoivent une amélioration, outre les effets d'ancienneté, s'élucide en deux points. D'une part, la représentation de la rationalisation des piscines publiques chez cette nouvelle génération de MNS a fondamentalement changé par rapport à l'idée que pouvaient s'en faire leurs collègues du public qui ont longtemps considéré que cela ne faisait pas partie de « leurs affaires » et relevait de la « Mairie ». Aujourd'hui, la grande majorité des maîtres-nageurs privés s'engage dans ce processus et se prêtent au jeu de la compétitivité d'autant qu'il conditionne la pérennité de leur employabilité et de leur progression professionnelle. D'autre part, si les MNS privés sont 53,4% à être « parfois en désaccord » avec leur hiérarchie contre 60,4% pour les MNS publics (Tableau 12), ces salariés n'ont pas pour autant effacé les anciennes lignes de clivage portant sur le fait qu'ils se sentent sous-estimés. Leurs déclarations positives vis-à-vis du climat de travail (59% pensent qu'il s'est maintenu ou amélioré) sont contradictoires avec des entretiens assez critiques à l'égard des méthodes gestionnaires qu'ils vivent au quotidien et de la sous-rémunération dont ils se disent être l'objet en comparaison de l'exigence de productivité et des responsabilités à endosser. On observe alors chez les MNS privés un double visage : d'un côté, leur volonté à démontrer leurs compétences les conduit à s'investir davantage pour s'approprier les objectifs de la société et affronter collectivement la concurrence tout en considérant de l'autre qu'ils sont maltraités dans un contexte d'individualisation croissante du travail. Sans vouloir généraliser ce constat, les maîtres-nageurs privés se confrontent aujourd'hui aux processus d'individualisation (objectifs personnalisés, individualisation des rémunérations, etc.) qui a pour effet l'affaiblissement des liens sociaux et la désintégration de l'autogestion des collectifs de travail. Cette dimension collective, qui a longtemps fait la force de leurs collègues du public, propre à un « esprit de corps », incitait les maîtres-nageurs à se conformer à ce que l'équipe attendait d'eux, à partager les valeurs et les ambitions du groupe, à le défendre des agressions extérieures, y compris celles de l'employeur public, par un puissant système d'entraides. Malgré, ou en raison des avancées sociales des ETAPS « première génération », les MNS semblent avoir perdu le sens de la solidarité qui les caractérisaient. La thèse selon laquelle les systèmes de management, mis en

¹³⁴⁷ Kuhlmann, Martin, et Michael Schumann. 2001. « Que reste-t-il de la solidarité ouvrière ? » *Ethnologie française*, vol. 31, n°3, p. 478.

œuvre pour améliorer la rentabilité des piscines publiques en réduisant significativement l'autonomie des collectifs de travail, est donc posée.

Tableau 12 - Graduation des désaccords des MNS avec leur management en fonction de leur position professionnelle

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours	Non-répondants	TOTAL
MNS publics	29% (161)	60,4% (336)	6,5% (36)	1,3% (7)	2,9% (16)	100% (556)
MNS privés	31,9% (74)	53,4% (124)	11,2% (26)	0,9% (2)	2,6% (6)	100% (232)
TOTAL	29,8% (235)	58,4% (460)	7,9% (62)	1,1% (9)	2,8% (22)	100% (788)

Légende : Test exact de Fisher. p-value = 0.154 (-). Les pourcentages s'entendent sur la base d'un choix des MNS sur quatre possibles, relatif à leurs désapprobations vis-à-vis des choses demandées par la hiérarchie. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 788. Non-Répondants = 22. Les choix des MNS inactifs ou demandeurs d'emploi (n = 34) n'ont pas été retenus. Enquête nationale 2018-2020.

En partant du postulat que des conditions de travail plus pénibles impactent les pratiques professionnelles, il a été demandé aux maîtres-nageurs si la difficulté à exercer leur métier, de leur point de vue, croît ou au contraire diminue au fur et à mesure de leur ancienneté. Pratiquement un professionnel sur deux (47,7%) déclare qu'elle est restée la même malgré les changements de gouvernance (intensification des rythmes de travail) et les progrès technologiques (ergonomie des postes de travail) apparus dans les piscines publiques depuis la fin des années 1990 (Tableau 13). Par contre, le contraste entre le ressenti des MNS publics, qui considèrent que le métier est de plus en plus difficile à exercer, est extrêmement significatif avec celui des MNS privés (45,8% contre 28,9%). Ce constat trouve des explications en trois points principaux.

Tableau 13 - Évolution de la difficulté à exercer le métier selon les MNS en fonction de leur position professionnelle

	De plus en plus difficile	Ni plus, ni moins difficile	De moins en moins difficile	NSP / NR	TOTAL
MNS publics	45,1% (251)	44,6% (248)	2,2% (12)	8,1% (45)	100% (556)
MNS privés	28,9% (67)	55,2% (128)	3,9% (9)	12,1% (28)	100% (232)
TOTAL	40,4% (318)	47,7% (376)	2,7% (21)	9,3% (73)	100% (788)

Légende : $\chi^2 = 19.17$, ddl = 3, p-value < 0.001 (****). Les pourcentages s'entendent sur la base d'un choix des MNS sur quatre possibles, relatif au regard qu'il porte sur l'évolution de l'exercice de leur métier depuis leur début de carrière. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 788. « Ne Sait Pas » ou « Non-Répondants » = 73. Les choix des MNS inactifs ou demandeurs d'emploi (n = 34) n'ont pas été retenus. Enquête nationale 2018-2020.

D'abord, l'écart entre la moyenne d'âge des deux segments est encore une fois avancé pour justifier cette différence. Comme l'a démontré Ariane Pailhé (2005), « l'exposition aux différentes contraintes dépend fortement de caractéristiques individuelles telles que l'âge, le sexe, le niveau de diplôme ou l'ancienneté dans l'établissement »¹³⁴⁸. Ainsi dans un contexte d'intensification des rythmes de travail (horaires flexibles et atypiques), d'accroissement de la charge de travail (de l'éducateur passif au coach dynamique : une offre d'activités augmentée, une répartition « surveillance-enseignement » égalisée) et de survenue des approches commerciales (ambivalence entre l'autonomie accordée aux MNS pour fidéliser les clients et le stress engendré par cette nouvelle responsabilité), les maîtres-nageurs sont condamnés à non seulement être en bonne condition physique mais également à préserver ce capital professionnel vérifié lors des recyclages quinquennaux. En effet, « l'âge apparaît comme un facteur déterminant de l'exposition aux différents types de contraintes de travail, [mais contrairement aux salariés des autres secteurs d'activités chez qui] à partir de 50 ans, on note une diminution significative de l'exposition aux exigences physiques »¹³⁴⁹, sous-entendant que les salariés les plus âgés sont protégés de ce type de pénibilité, les maîtres-nageurs sont contraints de résister aux épreuves du temps afin de fournir des prestations qui, dans le cas des cours collectifs d'aqua-sports au cours desquels ils démontrent en continu une séquence chorégraphiée de 45 minutes en moyenne devant une clientèle sensée le suivre, peuvent s'avérer exténuantes, encore plus si elles doivent se répéter dans la journée. A ce propos, la plupart des anciens de la profession, à l'heure de la retraite, annoncent fièrement à leurs collègues plus jeunes qu'ils ont passé sans encombre leur dernière révision comme s'il s'agissait d'un exploit. Ce rite de fin de carrière montre à quel point ces professionnels sont soulagés d'avoir échappé aux ennuis physiques, pire, de santé. Si hier les risques du métier se concentraient sur le sauvetage périlleux en milieu naturel, ils concernent aujourd'hui les cadences à tenir des activités aquatiques à animer¹³⁵⁰. Ainsi, cette pénibilité augmentée par le management touche les professionnels plus âgés que l'on retrouve statistiquement plus nombreux dans le segment des MNS publics. Cependant, la jeunesse du segment MNS privés ne les met pas pour autant à l'abri des contraintes physiques. La fraction de ces travailleurs concernés par les accidents de travail

¹³⁴⁸ Pailhé, Ariane. 2005. « Les conditions de travail : quelle protection pour les salariés âgés en France ? » *Population*, vol. 60, n°1-2, p. 115.

¹³⁴⁹ *Ibid.*, p. 118.

¹³⁵⁰ Il a été répertorié à la fin des années 2010 des décès de maîtres-nageurs survenus lors de l'encadrement de séance de gymnastique aquatique : « un MNS décède, foudroyé par une crise cardiaque en plein cours d'aquagym », La lettre de la FMNS n°39 du 16 septembre 2017 ; « Un hommage au maître-nageur disparu », L'Écho Républicain du 29 janvier 2018. Si la liste n'est pas exhaustive, les décès de MNS dans l'exercice de leur fonction restent rares.

(27,6%) supérieure à celle des MNS publics (23,9%) dénote de l'intensité (sportive) qu'ils endurent dans l'exercice de leur mission pédagogique (Tableau 14). A l'instar des coachs des salles de remise en forme, la question qui se pose aujourd'hui dans le milieu renvoie à la « durée de vie professionnelle » de ces travailleurs. Les démissions et les départs prématurés de jeunes MNS après cinq à sept ans de carrière inquiètent en effet les syndicats professionnels qui ne peuvent que constater amèrement « un métier en désamour »¹³⁵¹, l'accroissement du turnover dans les piscines et l'aggravation des besoins de cette main d'œuvre qualifiée. Ce phénomène, inédit par son ampleur, les incite d'ailleurs à réclamer depuis le début des années 2000, le renforcement du suivi médical, la limitation du volume d'enseignement¹³⁵², la retraite à 50 ans pour les femmes et 55 ans pour les hommes, le reclassement systématique des agents inaptes et le classement de la profession dans la catégorie des « métiers pénibles ».

Tableau 14 - Agressions et arrêts de travail des MNS en fonction de leur position professionnelle

	Victimes d'agressions du public	Victimes d'agressions des collègues / hiérarchies	Arrêts pour accidents du travail	Arrêts pour maladies professionnelles reconnues
MNS publics	49,6% (276)	17,6% (98)	23,9% (133)	3,6% (20)
MNS privés	51,3% (119)	16,4% (38)	27,6% (64)	2,6% (6)
TOTAL	50,1% (395)	17,3% (136)	25% (197)	3,3% (26)

Légende : $\chi^2 = 4.72$, ddl = 11, p-value = 0.94 (-). Les pourcentages s'entendent sur les déclarations des MNS (Oui / Non) concernant des agressions dont ils auraient été victimes dans les 12 derniers mois précédant l'enquête et d'arrêts de travail, soit pour accidents, soit pour maladies professionnelles, depuis qu'ils exercent ce métier. Lire : « 50,1% des MNS déclarent avoir été victimes d'agressions du public ». Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 788. Enquête nationale 2018-2020.

L'évolution des compétences professionnelles, associée à la révolution culturelle de la fonction des piscines publiques, peut être retenue pour expliquer le sentiment décuplé de la difficulté à exercer le métier chez les MNS publics. Pour ne pas s'aligner sur l'offre des DSP dont la gamme de produits et la configuration des établissements qu'ils ont en gestion n'est pas comparable, les MNS publics s'adaptent pour éviter la fuite des usagers vers des centres aquatiques très attractifs. Si le champ d'intervention des maîtres-nageurs est clairement défini, la sécurité aquatique d'une part, l'enseignement de l'autre, il est utile de rappeler que ce modèle professionnel historique a connu à la fin des années 1980 un certain nombre d'évolutions.

¹³⁵¹ Jean-Claude Schwartz, Président de la FNMNS. 2018. « Édit'eau ». FNMNS. « Des eaux et débats » n°31.

¹³⁵² Depuis la fin des années 1990, le SNPMNS réclame la réduction du temps de travail hebdomadaire à 20 heures au regard des missions d'enseignement des maîtres-nageurs.

L'enseignement s'est divisé en deux parties, l'apprentissage de la natation d'un côté et l'animation des activités aquatiques de l'autre. D'abord inscrite dans le prolongement de l'enseignement, l'activité « bébés nageurs » officialisée en 1975 et rejetée à ses débuts par la FNMNS qui n'en voulait pas au prétexte du manque de connaissances des effets de l'eau sur le nourrisson et « des dangers d'une exploitation commerciale se substituant à un souci éducatif »¹³⁵³, les activités aquatiques se sont progressivement éloignées des normes classiques de l'apprentissage traditionnel, individualisé et horizontalisé, pour passer dans les années 1990 à des formes d'animation, collectivisées et verticalisées. Cette première rupture a été mal vécue par les MNS des « 1000 piscines », « élevés » pour la plupart à la formation sportive dont l'enjeu est de « faire des longueurs sans s'arrêter ». Ces spécialistes de la natation se sont sentis dépossédés de leur compétence originelle et n'ont pas compris, encore moins accepté, que l'on puisse faire de la gymnastique dans l'eau, ce qui demandait selon eux peu de compétences et donc dévalorisait leur qualification, et par extension leur métier. Mais la nécessité de remplir les piscines pour atténuer le gouffre financier qu'elles représentent aux yeux de leurs propriétaires et des administrés, ainsi que le succès croissant qu'elles remportent auprès du public, féminin tout particulièrement, oblige les MNS à se convertir à ce type de savoir-faire et à renier tout un pan de leur identité professionnelle initiale. Une deuxième rupture est amorcée dans les années 2000 avec l'arrivée des sociétés délégataires qui, inspirée par ce qui se fait dans les salles de remise en forme, introduit du gros matériel dans le bassin (vélo, trampoline, etc.) forçant encore une fois les MNS publics à s'approprier d'autres vecteurs de l'animation des activités aquatiques de plus en plus éloignés de la natation traditionnelle. Dans les années 2010, les gestionnaires s'appuient sur les animations et les événements pour dynamiser les piscines et attirer les usagers, aussi bien les habitués que les novices. Les MNS doivent alors se transformer en animateurs « tout terrain », capables d'encadrer autant les désormais classiques cours d'aqua-sports dont les concepts se renouvellent frénétiquement que d'imaginer l'organisation d'événements réguliers ou ponctuels suivant le calendrier des fêtes (Halloween, Noël, etc.) en transformant à peu de frais et de temps un bassin de nage en un espace aqualudique (structures gonflables) très apprécié des clients. Ces différentes transformations du métier, outre le fait qu'elle soient modérément appréciées des MNS publics parmi les plus anciens, dans le sens où ils considèrent qu'elle désanoblissent la profession et nécessitent de faire évoluer leurs compétences au gré des modes, provoquent une dégradation générale des conditions de travail dans les piscines publiques qui n'ont pas été habituées à un tel volume

¹³⁵³ Circulaire de 1975 sur « l'initiation des très jeunes enfants en milieu aquatique », dite « Périllat », toujours en vigueur.

d'activités. Alors que les MNS privés sont cultivés par leur employeur à l'adaptation permanente aux clients et à la transformation agile face aux nouveaux produits, les MNS publics sont contraints de monter en compétences sans atteindre pour la plupart d'entre eux les niveaux de leurs collègues, plus jeunes, du privé à qui ils reprochent par contre leur défaillance quand il s'agit d'enseigner la natation. Ces évolutions de compétences nécessitent des efforts supplémentaires et continus que les MNS publics ne sont pas tous prêts à concéder, d'autant qu'elles les exposent à une augmentation de la pénibilité physique, à des rythmes plus denses, à un travail plus flexible et un accroissement des tensions, notamment dans les rapports avec le public (49,6% des MNS publics et 51,3% des MNS privés déclarent avoir été victimes d'agressions verbales ou physiques de la part des clients). L'autonomie relative de ces professionnels, si elle leur permet de réaliser les tâches sans qu'elles soient rigoureusement formalisées et de gérer les incidents/accidents seuls ou accompagnés des collègues, semble insuffisante pour faciliter l'appropriation d'un métier complètement transformé en moins de vingt ans, signant comme le retour à une certaine domesticité de la première époque des maîtres-nageurs dont le travail consistait, avant toute préoccupation éducative, à satisfaire une clientèle éprise de loisirs.

1.2 L'extension des responsabilités

Alors que le titre de MNS n'est pas encore institué, les hommes du bassin voient très tôt leur responsabilité incriminée¹³⁵⁴. Longtemps, les leaders de la profession ont considéré que l'engagement, l'abnégation, le courage, les qualités morales du groupe, suffisaient à faire reconnaître leurs actions salutaires mais surtout les exonéraient de fautes involontaires. Comment d'ailleurs pourrait-on se permettre d'inculper ces héros, pire, condamner « un métier en clair-obscur »¹³⁵⁵, qui ont permis de réduire de moitié la mortalité par accidents de noyade au lendemain de la seconde Guerre Mondiale¹³⁵⁶ ? Des faits divers majeurs et des décisions judiciaires prononcées à la fin des années 1960 entérinent cette rupture en escamotant le

¹³⁵⁴ Procès devant la cour d'appel d'Amiens de M. Provost, maître-baigneur à la piscine de Péronne. Extrait de l'article de presse du « Grand Écho du Nord » reproduit dans le bulletin APNF n°43, 1935.

¹³⁵⁵ Roux, Nathalie. « Un métier... », *op. cit.*, p. 99.

¹³⁵⁶ Motion du 40^{ème} Congrès national de la FFMNS à Grenoble les 27 et 28 avril 1968 « sécurité nautique et sports ». Revue « Nager-Sauver » n°311, 1968, p. 226 et 227.

sauveteur « qui tombe à pic », affranchi de toutes pressions, au profit du spécialiste du « nager-sauver », contraint par les responsabilités anthropiques de son métier¹³⁵⁷.

1.2.1 Les MNS sous le poids des normes

Les répercussions juridiques de drames, particulièrement en milieu scolaire à la fin des années 1960 et au début des années 1970, voyant les instituteurs et les MNS se rejeter l'imputabilité de l'accident, impactent leurs obligations professionnelles et leurs conditions de travail. La communauté des MNS, désignée responsable de la sécurité des usagers de la baignade, réclame alors des mesures visant à réduire leur vulnérabilité par l'amélioration de la qualité de la surveillance¹³⁵⁸. Un autre jugement significatif suite au décès cette fois-ci d'un adulte qui avait appris à nager auprès de MNS¹³⁵⁹, montre que la justice examine dorénavant systématiquement « les personnels ayant en charge l'encadrement d'autrui de plus en plus en qualité d'auteurs indirects »¹³⁶⁰. A partir du début des années 1970, les maîtres-nageurs sont donc désignés en qualité « d'auteurs indirects » le plus souvent, « directs » plus rarement, de l'accident. Désormais, ces professionnels ont obligation de rendre des comptes, tant sur le plan juridique que du point de vue éthique et social, au même titre que les propriétaires et exploitants de baignades. Ainsi, bien avant que n'apparaissent les contraintes organisationnelles et managériales propres à l'exploitation économique des établissements aquatiques, l'obligation juridique consacrée à la protection des usagers (« droit des baignades ») confère à la notion de « responsabilité civile professionnelle » une importance critique parmi les préoccupations des MNS et joue directement sur leur charge de travail.

Le dépouillement longitudinal et l'analyse des textes législatifs et réglementaires relatifs à l'exercice professionnel des MNS, en plus des « documents de l'institution » (Tableau 15) a permis de saisir à la fois « les dimensions officielles de l'activité qui comprennent au total les prescriptions mais aussi les tâches et les contraintes manifestes »¹³⁶¹ et « les mutations du travail

¹³⁵⁷ Revue « Nager-Sauver » n°315, 1969, p. 2 et 3.

¹³⁵⁸ A trois reprises, la FFMNS demande au début des années 1970 une modulation du nombre de surveillants en fonction de superficies de plan d'eau : 1 MNS au moins pour une superficie égale ou inférieure à 375 m², 2 MNS au moins pour une superficie de plan d'eau comprise entre 375 et 1050 m² et au moins 3 MNS pour une superficie de plan d'eau supérieur à 1050 m².

¹³⁵⁹ Décès accidentel de Daniel Keribin survenu à la piscine de Bonnières le 24 juillet 1965 après avoir pris neuf leçons de natation en trois semaines. Revue « Nager-Sauver » n°321, 1971, p. 8 et 9.

¹³⁶⁰ Vial, Jean-Pierre. 2012. « Responsabilité..., *op. cit.*

¹³⁶¹ Avril, Christelle, Marie Cartier, et Delphine Serre. 2010. *Enquêter ..., op. cit.*, p. 27.

qui s'accompagnent aujourd'hui d'une extension du territoire des responsabilités tant en direction des travailleurs individuels que des collectifs »¹³⁶². Autrement dit, à travers les lois du « nager-sauver », nous pouvons mieux comprendre comment les responsabilités civiles et professionnelles se sont construites et resserrées autour de la fonction de MNS. L'examen des textes relatifs au champ du « nager-sauver » fait apparaître logiquement une accélération de leur publication à compter de 1951 : 8 prescriptions contre 184 séparent les deux périodes.

Tableau 15 - Répartition en six périodes du recueil des lois et règlements (RLR) relatif à l'activité professionnelle des MNS

	Avant 1951	1951-1964	1965-1978	1979-1990	1991-2002	2003-2022	TOTAL
Définition de l'emploi et rôle des MNS	4	2	1	0	0	0	7
Certifications et diplômes	0	15	7	12	8	29	71
Statut des MNS	0	2	5	2	10	7	26
Le travail des MNS comme activité : De sécurité (1)	2	12	7	4	7	4	36
D'enseignement (2) :	2	1	9	5	4	12	33
De contrôle de l'hygiène et de la technologie (3) :	0	0	1	4	6	4	15
Maladies professionnelles	0	0	0	0	0	4	4
TOTAL	8	32	30	27	35	60	192

Source : RLR MNS 1794-2022 constitué à l'occasion de la thèse

« Espace vide de droit » [avant 1951, les syndicats de MNS opposent] à la réalité du vide juridique un argument de besoin de lois »¹³⁶³. Ainsi, 184 textes se rapportant au travail des MNS ont été répertoriés au rythme d'une trentaine tous les 11-17 ans, avec une accélération ces vingt dernières années (54 textes entre 2003 et 2022). « Cette inflation législative (...) est aussi une réalité tangible et mesurable [qui démontre] la réalité selon laquelle il existe dans nos sociétés un besoin naturellement croissant de droit, donc de lois, parce que celles-ci doivent gérer des

¹³⁶² Lallement, Michel, et Bénédicte Zimmermann. 2019. « Tous responsables ? Transformations du travail, métamorphoses de la responsabilité ». *Sociologie du travail*, vol. 61, n°2, p. 1.

¹³⁶³ Ho Dinh, Anne-Marie. 2007. « Le "vide juridique" et le "besoin de loi". Pour un recours à l'hypothèse du non-droit ». *L'Année sociologique*, vol. 57, n°2, p. 423, 433.

relations sans cesse plus complexes entre individus, entre institutions ou entre les premiers et les secondes »¹³⁶⁴. La fabrication des normes du « nager-sauver » s'apparente donc à « une régulation politique, pour le fixer et pour le garantir, pour qu'il devienne un pivot central de l'ordre public social »¹³⁶⁵. La première époque qui va de 1951 à 1964 correspond à une période, d'abord, d'affirmation de l'État en tant que puissance propriétaire, régulatrice du « nager-sauver », et ensuite, de consécration des MNS légitimés en tant qu'experts exclusifs. Durant ce laps de temps, les textes mentionnent donc, puis rappellent avec insistance, les principes intangibles de la sécurité dans les établissements aquatiques, en particulier ceux se rapportant à la surveillance et à la signalétique des plages, ainsi que ceux astreignant les exploitants à recourir à un MNS diplômé d'État. La deuxième période, entre 1965 et 1978, se traduit par l'entrée en lice d'un acteur intransigeant, l'institution scolaire dont les prescrits ressemblent à « une forme de disciplinarisation d'une main d'œuvre »¹³⁶⁶ qu'il s'agit d'acculturer à l'École et d'autres règles qui visent à mieux contrôler l'activité (libérale) des MNS, concrétisant de cette façon le premier recul d'un groupe qui avait jusque-là assumé ses responsabilités morales en s'engageant pleinement dans la natation scolaire, source de gratification éthique et, moins vertueux, assurance d'un emploi à temps complet. La rétrogradation est d'autant plus difficile à accepter qu'en se retrouvant le second du professeur, leur responsabilité se trouve pareillement engagée¹³⁶⁷ : « les MNS ne veulent pas se contenter d'être des Saint-Bernard et considèrent que, s'ils acceptent de partager la responsabilité de la surveillance et de l'enseignement avec les professeurs des écoles, alors il faut leur reconnaître la qualité d'enseignant »¹³⁶⁸. Entre 1979 et 1990, la mise en normes du « nager-sauver » opère une véritable révolution culturelle au sein de la profession en introduisant en 1979 une certification intermédiaire (BNSSA) et un brevet généraliste (BEESAN) en 1985. Si le relèvement du niveau de qualification des maîtres-nageurs constitue un facteur important de l'évolution du marché du travail, l'arrivée du BNSSA segmente le groupe par la mise en jeu de « la dynamique de la différenciation et de la recomposition du groupe professionnel »¹³⁶⁹. Dans le même temps, les piscines publiques, « ces endroits, foyers de possible infection, ont conduit les pouvoirs publics

¹³⁶⁴ Hispalis, Georges. 2005. « Pourquoi tant de loi(s) ? ». *Pouvoirs*, vol. 114, n°3, p. 101 et 103.

¹³⁶⁵ Terssac, Gilbert de, Jens Thoemmes, et Anne Flautre. 2004. « Régulation politique et régulation d'usage dans le temps de travail ». *Le travail humain*, vol. 67, n°2, p.

¹³⁶⁶ Join-Lambert, Odile. 2019. *Travailler...*, *op. cit.*, p. 229.

¹³⁶⁷ « Comme pour les professeurs, la responsabilité d'un intervenant professionnel ou bénévole apportant son concours à l'encadrement des élèves durant le temps scolaire peut être engagée si celui-ci commet une faute qui est à l'origine d'un dommage subi ou causé par un élève », in « Contribution de l'École à l'aisance aquatique ». Note de service du 28 février 2022.

¹³⁶⁸ Fochrle, Denis. 1991. « Natation scolaire : parlons-en ! ». Réflexions du bureau départemental du haut Rhin de la FNMNS.

¹³⁶⁹ Ollivier, Carine. 2012. « Division... », *op. cit.*, p. 228.

à organiser leur salubrité »¹³⁷⁰ pour le confort des usagers comme pour la santé des MNS. Outre la réforme des statuts et cadres d'emploi des MNS municipaux par l'entremise de la naissance de la « filière sportive », la période 1991-2002 est marquée par la publication d'un texte majeur établissant les règles sécuritaires spécifiques à tous les établissements aquatiques payants recevant du public. Le POSS devient l'enjeu central de l'autonomie professionnelle des MNS lorsque l'avènement contemporain du principe de « légitimité de l'intervention privée dans un service public »¹³⁷¹ l'accentue : quand la stricte application du POSS en fait des agents d'exécution, sa mise à distance, au nom du bon sens pratique ou pour égayer une tâche « monotone », en fait des insubordonnés. La dernière période qui couvre les années 2000-2010 se caractérise par la continuité de ce qu'appelle Christian Belhache (2018), « la saga des diplômes, une histoire tellement évolutive qu'elle donne parfois le tournis »¹³⁷² et reconnaît les risques professionnels liés à l'environnement physico-chimiques des piscines. L'accélération de l'accroissement des normes depuis les années 1990 confronte les professionnels du bassin à des situations de travail de complexité croissante qui déshumanisent leurs tâches et contrôlent leur performance. Cela a pour effet de mettre en jeu leur responsabilité en même temps que décline leur responsabilisation, multipliant ainsi les contentieux (juridiques) à leur encontre.

1.2.2 Plus de responsabilités, moins de responsabilisation

Faire apparaître les responsabilités croissantes des MNS à travers l'analyse des prescriptions officielles, directives abstraites éloignées de la réalité des pratiques professionnelles, est assez restrictif. L'examen des pratiques informelles, éclairé par les discours de ces professionnels et mis en relation avec leurs usages concrets, représente également une source féconde de matériaux pour saisir comment les responsabilités des MNS s'intensifient d'un côté, et le processus de responsabilisation faiblit de l'autre, dans un environnement qui « développe la vision d'un travailleur "entrepreneur de lui-même" » (Méda, 2004) et la montée du travail en « mode projet »¹³⁷³.

¹³⁷⁰ Belhache, Christian. 2018. *Le droit...*, op. cit., p. 389.

¹³⁷¹ Defeuilleux, Christophe. 2014. « Légitimité de l'intervention privée dans un service public ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°203, p. 48.

¹³⁷² Belhache, Christian. 2018, *Le droit...*, op. cit., p. 583.

¹³⁷³ Grégoire, Maud. 2018. « Évolution et diversité des situations de travail : une analyse à travers les notions de « travail autonome » et de « travail au projet » ». *@GRH*, vol. 28, n°3, p. 38.

L'accroissement de la mise en norme du « nager-sauver », « de l'absurdité du risque zéro à la responsabilité de la réduction des risques »¹³⁷⁴ de noyade et l'exigence de résultats demandée par les employeurs orientent à la fois le travail des MNS comme elle introduit une autre approche de leurs responsabilités en basculant « du principe de la solidarité de la société envers ses membres vers celui de la responsabilité de ceux-ci envers la société »¹³⁷⁵. Les MNS se trouvent aujourd'hui au cœur de cette logique qui atténue leur « pouvoir d'agir » (par la responsabilisation) et accroît leur « devoir d'agir » (par les responsabilités). L'inflation des normes, parfois contradictoires mais résultant d'un réajustement permanent de l'évolution de l'organisation des piscines à usage public¹³⁷⁶, a généré une expansion des responsabilités des MNS au regard de « leur obligation contractuelle de surveillance [et de] leur obligation légale d'intervention »¹³⁷⁷. Dans le même temps, leur autonomie pratique se resserre du fait de l'action des exploitants/managers qui font parfois porter la culpabilité de fautes inévitables à ces travailleurs dans une relation de travail très majoritairement régie par le salariat. Or, « à en croire certains sociologues, le déficit de responsabilisation alimente l'absence de responsabilité »¹³⁷⁸. Ce paradigme semble s'inverser dans le cas des MNS, soit de leur fait, dans le but d'échapper à des responsabilités professionnelles et sociales écrasantes qu'ils estiment ne pouvoir/vouloir assumer, soit piloté par leur encadrement, qui en s'appuyant sur une interprétation des règles, prête des responsabilités à des maîtres-nageurs dans l'obligation non seulement de les assumer mais d'en répondre le cas échéant devant la justice, sans pour autant disposer des moyens pour atteindre les résultats escomptés.

Face à l'engagement croissant de leur responsabilité, la première réaction du groupe consiste à dédouaner les MNS de leurs fautes éventuelles en les attribuant aux manques de moyens dont ils disposent pour accomplir leur mission.

« Il est normal que tout agent soit justiciable s'il n'assume pas ses responsabilités ou s'il commet une faute professionnelle ayant des conséquences fatales pour autrui. (...) Mais dans la plupart

¹³⁷⁴ Morel, Alain, Pierre Chappard, et Jean-Pierre Couteron. 2012. *L'aide-mémoire de la réduction des risques en addictologie*. Dunod, p. 54.

¹³⁷⁵ Jouffray, Claire. 2015. « Passer des discours sur le pouvoir d'agir au pouvoir d'agir en action : une condition pour transformer les pratiques et les logiques à l'œuvre ». *Sciences Actions Sociales*, vol. 2, n°2, p. 4.

¹³⁷⁶ Depuis 2001, ce ne sont pas moins de 56 normes AFNOR concernant les « piscines, la qualité de l'eau et les aides à la natation » qui étaient recensées en 2020, *in* Normes AFNOR, « Sport et loisirs : les normes volontaires de matériels, équipements et activités », Piscines et centres aquatiques, novembre 2020, liste non exhaustive.

¹³⁷⁷ Jenvois, Némé. 2020. « Les obligations et responsabilités des maîtres-nageurs lors de leur surveillance en piscine ». *Droit et contentieux de l'entreprise, Savoie Mont Blanc, Chambéry*, p. 4.

¹³⁷⁸ Jaeger, Marcel. 2009. « Du principe de responsabilité au processus de responsabilisation ». *Vie sociale*, vol. 3, n°3, p. 76.

des piscines, le personnel chargé de la sécurité des usagers ne dispose pas des moyens nécessaires à garantir une sécurité optimale »¹³⁷⁹

Confrontée à « la notion très large de faute [qui les met] en situation de précarité juridique »¹³⁸⁰, la FNMNS, qui ne souhaite pas voir les MNS endosser seuls la responsabilité des accidents, réclame « un statut particulier régissant la profession pour donner toutes les garanties aux employés »¹³⁸¹ et dénonce dès les années 1970 certaines conditions d'exploitation qui sacrifient la sécurité au nom de la rentabilité¹³⁸² :

« Il y a aussi des employeurs malhonnêtes qui abusent vraiment de leur personnel ou qui s'entêtent à vouloir exploiter une piscine sans respecter les règles élémentaires de sécurité et d'hygiène »¹³⁸³.

Dans les années 1980, les syndicats de MNS cherchent à faire en sorte que les responsabilités soient partagées avec les exploitants, les associations, leurs animateurs, et même les baigneurs, qui « doivent apprécier s'ils se trouvent suffisamment en état de supporter le bain, la température, l'effort physique et d'accepter les "risques normaux" de tout sport et donc de la natation »¹³⁸⁴. Dans le même temps, ils s'empressent de transmettre à la corporation les mécanismes de l'accident et leurs conséquences juridiques « pour mieux comprendre comment ils arrivent et s'en prémunir »¹³⁸⁵. L'accélération de « la force des normes » à partir de la fin des années 1990 amène la FNMNS à traiter une augmentation de 25% des dossiers juridiques dont nombre se rapportent aux fautes professionnelles des MNS. Pour prévenir des risques du métier, les syndicats professionnels rendent compte à leurs membres de la réglementation galopante de leur environnement professionnel et des peines qu'ils encourent en cas de faute avérée. Par l'utilisation de « modèles de persuasion »¹³⁸⁶ qui consistent à faire appel à des sources crédibles ou à des professionnels experts de la question, ces syndicats particularisent les obligations des MNS et les avertissent des écueils desquels ils doivent se prémunir. Perçu par le groupe comme le bouc-émissaire de l'accidentalité en milieu aquatique, forme de

¹³⁷⁹ Résolutions finales. 12^{ème} Congrès de Morzine du 30 avril au 2 mai 1982.

¹³⁸⁰ Résolutions finales du 6^{ème} Congrès national de la FNMNS du 22 au 25 avril 1976 à Rouen.

¹³⁸¹ Rapport exercice 1976. 7^{ème} Congrès national de la FNMNS du 20 avril 1977 à Royan.

¹³⁸² La profession constate « des irrégularités dans le respect de la législation chez des employeurs malhonnêtes qui abusent de leur personnel : il faut définir les droits et devoirs du MNS via leur statut ». 5^{ème} Congrès national de Saint Etienne, 1974.

¹³⁸³ Rapport moral du 6^{ème} Congrès national de Rouen, 1976.

¹³⁸⁴ Revue « Natation » de la FFN. 1984. Cahier FNMNS. Articles : «Baignades collectives : responsabilités - assurances », p. 25.

¹³⁸⁵ « Trois noyades, trois morts ». Document interne FNMNS, 1987.

¹³⁸⁶ Blondé, Jérôme, et Fabien Girandola. 2016. « Faire « appel à la peur » pour persuader ? Revue de la littérature et perspectives de recherche ». *L'année psychologique*, vol. 116, n°1, p. 67.

violence institutionnelle qui ménage de moins en moins les maîtres-nageurs, les syndicats dénoncent « les mises en examen, les gardes à vue et les inculpations de MNS lors des accidents alors que les exploitants et les fonctionnaires d'État ne sont pas inquiétés »¹³⁸⁷.

En effet, si d'après le principe de la Sécurité Civile française, aucun sacrifice (économique) ne doit sacrifier la sécurité, les prescrits de rationalité dans certaines piscines bordurent aujourd'hui les frontières de l'acceptable et jouent avec les responsabilités et/ou les irresponsabilités des MNS autant que leurs managers au cœur d'un jeu de pouvoir dangereux. Le modèle professionnel des MNS a longtemps reposé sur une autonomie assez large en situation dont certains professionnels irresponsables ont abusé. La fin des années 1990 marque la remise en question de ce fonctionnement par les (nouveaux) encadrements/exploitants et les (nouvelles) demandes des propriétaires/publics. Alors que le mode de l'entreprise « organise l'autonomie de ses collaborateurs en développant leur responsabilisation »¹³⁸⁸, l'encadrement des MNS, particulièrement dans les DSP, a tendance à tirer parti des niveaux importants de responsabilité des MNS pour mieux contrôler leur autonomie et raboter leur marge de manœuvre. Par exemple, au nom de leur responsabilité morale qui les presse d'obtenir une obligation de résultats à chaque ouverture du bassin (pas d'accident), les hiérarchies ont beau jeu d'imposer l'application des règles internes du POSS, même si en s'appuyant sur les réflexions de Paul Ricoeur, Marcel Jaeger (2009) souligne « que la responsabilité n'est possible qu'à la condition de postuler "la liberté de l'agent moral" »¹³⁸⁹. Les responsabilités ne valent donc que pour les personnes autonomes renvoyées à elles-mêmes pour la liberté des décisions qu'elles prennent et des choix qu'elles opèrent. Or, le mouvement s'inverse pour les MNS dont les responsabilités sont de plus en plus engagées alors que leur autonomie « de décision » est anémiée par la volonté des managements à contrôler leur travail dans une activité professionnelle suffisamment complexe pour qu'elle ne se réduise à l'application de procédures préalablement établies. Sur la voie de la déresponsabilisation, les maîtres-nageurs se retrouvent progressivement piégés par une assignation à plus de responsabilité stratégiquement organisée par une hiérarchie soucieuse plus de rentabilité que de sécurité. Dès lors, les maîtres-nageurs n'ont pour seul but que de « créer les conditions pour que le passage à l'action soit possible »¹³⁹⁰ en prenant le risque d'être confrontés à cette notion développée par Yves Clot (1999)

¹³⁸⁷ Article : « Les MNS demandent un POSS ». Revue « La Gazette des Communes », août 1996.

¹³⁸⁸ Verrier, Gilles, et Nicolas Bourgeois. 2020. « L'autonomie et la responsabilité ». *Les RH en 2030. 30 pistes concrètes pour réinventer l'entreprise*. Malakoff : Dunod, p. 32.

¹³⁸⁹ Jaeger, Marcel. 2009. « Du principe..., *op. cit.*, p. 71.

¹³⁹⁰ Jouffray, Claire. 2015. « Passer..., *op. cit.*, p. 3.

« d'activités suspendues, contrariées ou empêchées »¹³⁹¹, constitutive de « sources de souffrance liée à la perte de sens, aux pressions quotidiennes (formes de harcèlement) et au management moderne pouvant conduire jusqu'au "risque de déprofessionnalisation" [du fait] d'une perte nette d'autonomie des professionnels et d'une diminution (paradoxale) de leur responsabilité personnelle (dissoute dans la bonne procédure) »¹³⁹². Ce phénomène risque selon Maxence Lefebvre de la FNMNS (2021) de se traduire par le « développement d'une concurrence entre professionnels, les meilleurs seront plus chers et les plus mauvais moins chers, ou devront rapidement envisager de se reconverter »¹³⁹³. En effet, si comme le souligne Valérie Boussard et *al.* (2010), « quelle que soit la perspective théorique adoptée, l'émergence et l'affirmation de groupes professionnels et leur constitution en professions établies s'apparentent à une autonomisation croissante »¹³⁹⁴, la trajectoire du groupe des MNS emprunte le chemin inverse. Ce qui signifie que la déresponsabilisation des MNS, paradoxalement associée à la sollicitation de leurs responsabilités civiles et professionnelles, remet en question « l'autonomie institutionnelle » chèrement acquise du groupe et pose la question de son éventuelle « déprofessionnalisation », ou en tout cas, d'une révision significative de son modèle professionnel initial.

1.2.3 Les prescrits, organisateurs de l'activité et sources de tension

De plus en plus pressés par une hiérarchie qui « bouleverse les modalités de la prescription en complexifiant les organisations »¹³⁹⁵ et tente d'empêcher les MNS de s'en accommoder en décidant d'eux-mêmes « de ce qu'il est juste de faire »¹³⁹⁶, ces travailleurs cherchent soit à gagner de la responsabilisation, celle qui les arrange d'un point de vue autant personnel que professionnel, ou à l'inverse, se déresponsabilisent face à la lourdeur de certaines responsabilités à porter et des conséquences juridiques (civile et pénale) et non juridiques (morale, sociale, personnelle) qui leur sont attenantes. C'est en tout cas la thèse que nous avançons pour saisir ce que nous appellerons le paradoxe latent de la « responsabilisation-

¹³⁹¹ Clot, Yves. 2015. *La fonction...*, *op. cit.*

¹³⁹² Demailly, Lise. 2011. « Les nouveaux... », *op. cit.*, p. 468 ; 471.

¹³⁹³ Lefebvre, Maxence. 2021. « Edit'eau : libéralisme ... quand tu nous tien ». FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n° 37.

¹³⁹⁴ Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. 2010. *L'injonction...*, *op. cit.*, p. 158.

¹³⁹⁵ Caron, Laurent, Marylène Coppi, Laurence Théry, et Alexandre Vasselin. 2011. « Devant l'impossibilité de faire le travail prescrit ». *Revue Projet*, vol. 323, n°4, p. 54.

¹³⁹⁶ Tiano, Vincent. « Déficit des régulations et perte de légitimité d'une profession : les inspecteurs du travail », in Bianic, Thomas Le, et Antoine Vion. 2008. *Action...*, *op. cit.*, p. 91.

déresponsabilisation » tel que les MNS nous le livrent, le plus souvent de façon clairsemée, n'entendant pas forcément se raconter sur les zones d'ombre de leur pratique professionnelle, surtout quand il est question de contourner ou d'échapper aux prescrits d'une hiérarchie qui elle-même met parfois en jeu les normes du « nager-sauver ».

En situation de travail, les maîtres-nageurs se trouvent face à la nécessité, « pour lever des indéterminations, de prendre des décisions dont ni les procédures expertes, ni la maîtrise de la culture ne garantissent le bien-fondé »¹³⁹⁷. La dimension « prudentielle » de leur pratique professionnelle qui leur impose de « se livrer à des *conjectures* sur les cas traités et à des *délibérations* sur les fins de l'activité »¹³⁹⁸ n'est pas forcément comprise des managers, encore moins si ceux-ci ne viennent pas du monde des piscines, qui redoutent par-dessus tout que ces travailleurs spécialisés rompent avec l'organisation prescrite du « risque zéro » dans un environnement éducatif et récréatif qui vit constamment sous la menace de l'accident. Pour combattre ce qu'elle considère comme une liberté de travail illégitime, la hiérarchie n'hésite pas à réduire l'autonomie pratique de ces travailleurs en leur imposant des procédures à suivre au nom de leurs responsabilités professionnelles dans un contexte professionnel où l'erreur peut se payer très cher, comme le rapporte ce MNS salarié dans une DSP :

« Chez [X] il y a toujours une fiche à remplir. Si on prend un talkie : à quelle heure on le remet ? Est-ce qu'il est cassé ? Dans quel état il est ? Pour le matériel, je sais que chez nous, à [Y], en tout cas les sacs sont plombés avec un numéro de série. On est vraiment, euh ... Tous les matins, on vérifie le sac, les plombs avec un numéro dessus. C'est le sac de secours. Après les plombs s'arrachent facilement. Ils font ça pour vérifier. Enfin que le matos soit toujours bien vérifié par telle personne. Ils savent qui a vérifié le sac le matin même. Qu'est-ce qu'il y avait dedans et toujours à la même place. Savoir dans quelles zones on est. Est-ce que j'y travaille ? Avec quels gamins je suis ? Quels niveaux ils ont ? Hop, on y va, on fait les exercices. Stressant où on... A [Z], y avait des collègues très à cheval qui chronométraient le temps que mes élèves passaient dans l'eau. Donc, il fallait aller vite. Vite expliquer les consignes. Il fallait pas trop s'attarder non plus. Au bout de vingt minutes, il fallait vraiment tourner dans le bon sens. Il fallait pas aller de l'autre côté sinon, enfin, on avait des collègues très, très, très à cheval là-dessus. Parce qu'en fait, on arrivait, moi j'avais mon nom, Alizée : 'tu as les bonnets jaunes'. Pendant vingt minutes, tu es en zone B. Zone B, c'est dans le petit bain. Zone B, c'est pour travailler l'immersion des choses comme ça, et après t'es en zone C. La C, c'est le grand bain. Chaque zone correspondait à une thématique. Voilà, alors ça c'était pour [Y], et c'est pour ça que c'était stressant. Il fallait aller vite, c'était chronométré, y avait autant de gamins, telle couleur, telle zone, il fallait bien savoir où on allait, ce qu'on faisait. Ça dans les DSP, c'est toujours, enfin les deux piscines où j'ai fait, on regarde quand même vraiment. Enfin, c'est surtout dans le sens où on nous impose ..., ouais, c'est le manque d'autonomie. On nous impose d'être comme ça, comme ça, comme ça, comme ça ! »¹³⁹⁹.

¹³⁹⁷ Champy, Florent. 2011. *Nouvelle théorie ...*, op. cit., p. 146.

¹³⁹⁸ *Ibid.*, p. 149.

¹³⁹⁹ Entretien réalisé le 5 mars 2018. Alizée, 28 ans, MNS dans une DSP. Salariée en CDI. 6 ans d'expérience.

Le discours de ce professionnel sous-entend qu'il accepte les prescriptions, ici « considérées comme des artefacts culturels, des produits de l'activité humaine, soumis à transformation sociale »¹⁴⁰⁰, parce qu'elles ont les qualités de principes organisateurs du travail collectif. Ce salarié consent à la contrainte parce qu'il a l'impression que cette façon d'agir le soulage du poids des responsabilités, même si elle réveille en lui un questionnement au regard de l'intensification des rythmes de travail. Ces interrogations s'adressent à la prescription elle-même qui lui précise « ce qu'il faut faire » sans toujours lui expliquer « comment faire » mais également au métier qui ne dit pas forcément « quoi et comment faire » parce qu'il est porteur d'une culture et de techniques incorporées auprès desquelles les hommes du bassin se raccrochent. Cette rencontre entre les instructions contraignantes et un habitus professionnel est souvent source de tensions entre les MNS et ceux qui les managent. Elle provoque parfois des frictions qui sont moins vives quand débute de jeunes MNS à la recherche d'assurance quant à la justesse de leur activité ou lorsqu'il s'agit d'emplois privés dont les liens de subordination clairement explicités freinent en partie les velléités de faire autrement, comme le montre la suite du témoignage de cette professionnelle :

« Ce que j'appréciais dans le boulot quand je suis arrivée, c'est en termes de matériel et d'organisation, c'était assez carré (...) Tout est très procédurier, on va dire. C'est assez agréable parfois (...) C'est bien. C'est assez bien organisé. Quand on commence en tout cas, on arrive, on a la fiche, on ne se pose pas trop de questions (...) Quand on commence, quand on est jeune maître-nageur, comme ça généralement quand on arrive, c'est des grosses structures, c'est assez agréable de pas toujours se poser la question, d'avoir la fiche devant, et de se dire : 'voilà, j'ai pas de doute sur mon sac parce que sur la feuille tout est rempli, tout est là. S'il manque quelque chose, je vais forcément le voir, je ne vais pas passer à côté''. Et ça, c'est un petit stress en moins. Donc quelque part, je trouve ça agréable (...) Ensuite, ça devient mécanique une fois qu'on connaît. C'est plus..., ça devient une contrainte parce qu'on perd du temps. C'est à double tranchant. Ça dépend. Parce qu'avant de prendre le talkie-walkie, hop il faut remplir la feuille. Quand on remet le talkie-walkie, il y a souvent des changements. En milieu d'après-midi c'est un collègue qui remplace, hop, il faut refaire les formulaires et changer tous les matins, tous les soirs. Et pour tout en fin de compte ! (...) Par exemple, l'été on est en course sur la surveillance, il y a du monde, on n'a pas forcément le temps d'aller remplir le formulaire toute de suite. On le fait après, on oublie des choses comme ça. Là, c'est un peu plus contraignant de se dire : 'est-ce que je pousse un peu plus au bassin ? C'est ma responsabilité ou bien non. Il me reste cinq minutes et il faut que je finisse''. Ça dépend. Au début j'aimais bien, c'était simple, clair et précis et maintenant, non (...) Enfin, sur l'organisation, je pense que ça dépend des directeurs et des chefs de bassins, comment ils organisent ça. Sur les injonctions, chez [X], ça serait plus sur les aquagym, les aquafitness où là on nous envoie des scripts, clairement, mais après c'est au choix de les utiliser ou pas. Il nous envoie des scripts en aquabike, en aquafit, en aquaforme. Je crois qu'il y a encore sur le bodycombat ou des trucs comme ça. Enfin il y en a aussi en fitness mais c'est pas mon domaine. Et, pendant un moment, ça nous était imposé. C'est le script [X] de tel mois qui vient de sortir, donc pendant trois mois, tous les maîtres-nageurs, toutes les séances sont fichées sur sept séances avec les mêmes musiques, les mêmes mouvements. Souvent, il essaie de changer. On reçoit un script tous les deux-trois mois. Donc moi je vais

¹⁴⁰⁰ Amigues, René. 2009. « Le travail..., *op. cit.*, p. 16.

faire le script, mon collègue va faire le même script peu importe les horaires. Pendant un moment, ça nous était imposé d'être un peu comme ça. Ça a changé, parce que les clients clairement ils nous ont dit : 'on fait toujours la même chose que ce soit avec toi ou avec ...'. C'était un peu redondant et pour eux et pour nous. Donc, on a essayé de proposer de faire nos scripts nous-mêmes, au choix de prendre les vieux, les anciens, peu importe, de laisser au choix. On a dû batailler quand même un petit moment pour avoir le droit. [X], au final est très content. C'est plus valorisant de faire nos propres cours. La bataille, c'est parce que notre ..., après notre direction a changé, mais notre chef nous disait clairement : 'Non. Le script que [X] a envoyé, vous allez l'appliquer, que le script [X], point barre. Rien d'autre'. Donc, on a dit pour les clients, ça serait quand même beaucoup plus sympa, même pour nous, de faire nos propres cours, qu'on a commencé à faire donc »¹⁴⁰¹.

Dans les piscines publiques, établissements à risques soumis à de nombreuses normes, l'abondance de la prescription, « considérée comme un organisateur de l'activité collective des professionnels »¹⁴⁰², comme le décrit fort bien cette employée, peut également être la source de dysfonctionnements de trois ordres. Le premier renvoie aux antagonismes entre les règles internes de l'établissement et celles des clients. Par exemple, la norme scolaire qui souhaite voir les élèves surveillés par des personnels titulaires du titre de MNS peut rentrer en collision avec l'impératif gestionnaire de la piscine qui prévoit des BNSSA. Le second concerne l'objet des normes, qui par nature, peu adaptées aux contextes locaux ou aux conditions conjoncturelles, suscitent parfois l'objection des MNS chargés de les appliquer. Le POSS, qui calcule les besoins d'effectifs en fonction de la superficie des plans d'eau sans prendre en considération les fluctuations de fréquentation et met les MNS présents sérieusement en difficulté un jour de canicule, en est un bon aperçu. Le troisième prend son origine au début des années 2000, en réponse à la perte de l'espoir de trouver avec le titre de MNS un statut et une carrière garantis à l'exception des lauréats du concours ETAPS. Aujourd'hui, le marché du « nager-sauver » force les maîtres-nageurs à être responsables de leur orientation et de l'entretien de leur employabilité. Ce fonctionnement, entre soumission consentie et affranchissement aux contraintes du poste de travail, induit les conditions d'un équilibre entre le salarié et son environnement de travail. Celui-ci peut évoluer en un rapport de force entre deux cultures, les règles exogènes de gestion du travail prévues par la hiérarchie et l'institutionnalisation interne de pratiques du métier incorporée par les MNS.

¹⁴⁰¹ Entretien réalisé le 5 mars 2018. Alizée, 28 ans, MNS dans une DSP. Salariée en CDI. 6 ans d'expérience.

¹⁴⁰² Amigues, René. 2009. « Le travail ..., *op. cit.*, p. 17.

2. Les cultures professionnelles des MNS remises en question

« Peu usité en France, le terme de ‘culture professionnelle’ est utilisé de façon assez extensive dans la littérature de langue anglaise pour souligner le fait que l’exercice d’une activité professionnelle ne se réduit pas à la mise en œuvre de compétences et de techniques mais suppose également l’intégration à un micro-univers social caractérisé par des valeurs, des façons explicites ou implicites de faire face à différents problèmes, des configurations spécifiques des relations de travail »¹⁴⁰³. Comme tout organisme vivant, la culture professionnelle ressemble à un système de routines qui se crée, évolue en permanence à la nature du marché et se rebelle contre des organisations qui lui sont hostiles. Cette capacité d’adaptation ne relève pas systématiquement d’une transformation de l’habitus et de l’éthos professionnels. Si certains aspects techniques peuvent évoluer, une culture professionnelle peut aussi résister aux pressions externes par sa capacité à maintenir un équilibre interne fait de normes et de valeurs difficilement substituables. C’est la raison pour laquelle, après avoir saisi les tensions qui opposent deux traits culturels, celui des managements et celui des maîtres-nageurs, nous observerons dans quelle mesure les MNS réécrivent, non sans difficulté, leur culture professionnelle en mesurant comment celle-ci fait face aux paradoxes du marché et lutte contre la remise en cause de la légitimité du groupe.

2.1 Les « cultures professionnelles » face aux « cultures organisationnelles »

Lors des leçons scolaires, le texte prévoit que « l’occupation du bassin doit être appréciée à raison d’au moins 4m² de plan d’eau par élève présent dans l’eau ». Dans beaucoup de cas, cette norme est inatteignable du fait d’un groupe important à gérer et de la mise à disposition de couloirs de nage insuffisante. Au nom d’un principe d’apprentissage bien connu des éducateurs qui priorise la quantité de pratique des élèves à l’application de la norme d’encadrement, les MNS organisent la leçon autrement. Au lieu de procéder à un calcul savant pour connaître le nombre d’élèves à pouvoir mettre à l’eau en même temps en fonction de la superficie dont ils disposent, ils travaillent par vagues qui, à l’aide de systèmes de rotations (retour à pied sur la plage), leur permet de ne pas se retrouver avec une fréquentation simultanée d’élèves dans le bassin dépassant la norme autorisée. « Il s’agit ici moins des contenus, des

¹⁴⁰³ Van Zanten, Agnès. 2003. « Les cultures professionnelles dans les établissements d’enseignement : collégialité, division du travail et encadrement », in Menger, Pierre-Michel. 2003. *Les professions..., op. cit.*

méthodes, des compétences associées à une connaissance du terrain que de la manière dont les professionnels parviennent à générer de nouvelles réponses aux questions par rapport auxquelles les prescriptions en vigueur n'offrent pas les réponses satisfaisantes »¹⁴⁰⁴. La manipulation permanente des normes et/ou des prescrits par les maîtres-nageurs en situation de travail les rend certes efficaces mais surtout réorganise leur travail à des niveaux de satisfaction plus ou moins contrariés de l'équipe d'encadrement. Comment alors se construit le dialogue entre la culture professionnelle des MNS et celle organisationnelle des managers sur les bords de bassin ? Quel rôle joue la culture organisationnelle dans la gestion des cultures professionnelles des MNS ? Pour répondre à cette question, nous nous attacherons d'abord à saisir les caractéristiques qui opposent les deux cultures avant de nous attarder quant à leurs effets sur les MNS.

2.1.1 Des « cultures professionnelles » qui évoluent

A l'intérieur des collectifs de travail, en fonction des effets de génération, des subcultures coexistent. Elles privilégient leurs propres modes de résolution des problèmes résultant de socialisations professionnelles distinctes (passage ou non par un club de natation), d'interprétations différentes des situations (par quelle nage commencer ?) et de l'instauration de normes construites à la suite d'expériences vécues, partagées ou non par les membres du collectif (surveiller à distance « au sifflet » ou aller au contact et privilégier les échanges). Pour preuve, le débat relatif à l'utilisation ou non de la grande profondeur et de matériels de flottaison pour apprendre à nager reste éternel dans le monde des piscines. La place qu'il prend révèle, au-delà de l'écueil pédagogique que provoque ce type de paradigme historiquement et socialement situé, son importance culturelle au sein d'une profession en mutation mais qui reste attachée à ses fonctions de professeur de natation. Cette culture professionnelle trouve donc une partie de ses origines dans le travail de réinterprétation des prescriptions générales (textes officiels et techniques pédagogiques) et locales (règles internes, modalités gestionnaires, etc.) à l'aune des représentations et des savoirs professionnels des salariés qui composent le collectif de travail. Comme l'indique Florent Champy (2009) à propos des architectes, cela se traduit par la construction progressive d'un système à « trois composantes (...) : valeurs, savoirs et

¹⁴⁰⁴ Gather Thurler, Monica et Laetitia Progin. « Culture professionnelle, culture organisationnelle », in Jorro, Anne (dir.). 2013. *Dictionnaire...*, op. cit., p. 72.

savoir-faire (...) compris indépendamment les uns des autres »¹⁴⁰⁵. Ce processus s'inscrit dans une histoire longue, celle de la régularité des pratiques du groupe interagissant avec l'évolution des usages de la baignade et de la natation. Pour saisir la culture professionnelle des MNS, il faut donc relever dans la trajectoire de la profession l'évolution des interdépendances entre les valeurs, les savoirs et les lieux de pratique.

De la fin des années 1960 à la fin des années 1980, les fonctions des piscines s'inscrivent prioritairement dans une logique éducative liée à « l'efficacité des politiques sportives mises en œuvre, (...) pouvant compter sur le poids démographique de la jeunesse scolarisée et le maillage territorial de l'équipement sportif »¹⁴⁰⁶. Apparenté à un bassin d'apprentissage, le modèle organisationnel des « 1000 piscines » conforte une offre standard conforme aux prescriptions fédérales (FFN). Il en résulte une surutilisation de la structure par le club local et le monde scolaire alors que d'autres potentiels ne sont pas explorés. Leur animation est d'ailleurs laissée le plus souvent à l'initiative du club local qui, à l'aide de subventions, promeut la natation, et à travers elle, la piscine municipale. L'association est appuyée pour cela par les compétences de MNS, issus du club ou celui d'une ville voisine, que des bénévoles secondent. Jusqu'aux années 1990, la réputation de la piscine dépend d'ailleurs en partie du rayonnement du club local dans lequel sont investis certains MNS, de l'école de natation jusqu'à parfois l'élite. Cette valeur « éducative et sportive » se concrétise par l'approvisionnement du club local en pratiquants par un système de passerelles érigées entre la natation scolaire et/ou les leçons privées et l'association, ce qui permet de construire un service public local du « savoir nager » qui fait se confondre aux yeux du public, la piscine, propriété des collectivités, avec l'association qui occupe une grande partie des créneaux. En cela, l'occupation gratuite de la piscine municipale par le club local ressemble à une forme de délégation (d'un service) qui ne dit pas son nom. Cette confusion est d'autant plus enracinée que les MNS se trouvent à l'intersection des deux entités, orientant leurs activités vers la « natation utilitaire » à l'école qu'ils prolongent par la « natation sportive » en club selon les préceptes étonnamment rapprochés de l'École et de la FFN. De cette manière, les maîtres-nageurs, et leur culture professionnelle, amorcent un processus de création du service public des APS qui a pour point d'ancrage, l'associationnisme sportif, à un moment clé de l'histoire du développement du sport en France. Au cœur de cette organisation, les tâches des MNS sont simples, concises, claires et sont tournées principalement

¹⁴⁰⁵ Champy, Florent. 2009. « La culture professionnelle des architectes », in Demazière, Didier, et Charles Gadéa. *Sociologie ...*, op. cit., p. 156, 158.

¹⁴⁰⁶ Callède, Jean-Paul. 2002. « Les politiques... », op. cit., p. 450.

vers deux familles de publics, les élèves et les sportifs. Elles consistent à surveiller les baigneurs sans nécessairement se préoccuper de la qualité de leur accueil, encore moins de leur fidélisation. Elles comprennent évidemment l'apprentissage de la natation aux élèves fréquentant l'enseignement du premier degré, plus dans une logique utilitaire que dans le souci de répondre aux enjeux éducatifs de l'École qui peine à imposer à ces intervenants extérieurs une démarche pédagogique et didactique conforme à la norme scolaire (EPS). A ce titre, les anciens MNS dénoncent aujourd'hui le fait que « les enfants ne savent pas nager », sous entendant que depuis que l'Éducation nationale et ses méthodes pédagogiques ont pris le pouvoir sur l'enseignement de la natation scolaire, les résultats n'équivalent plus ce qu'ils étaient en mesure d'obtenir des élèves au moyen de démarche rejetée par cette institution. Les leçons particulières, activité libérale des MNS souvent exercée durant le temps de surveillance sans qu'elle ne donne forcément lieu à la redevance due à la collectivité et marqueur infaillible de leur autonomie, permettent aux MNS de jouer les intermédiaires entre les apprenants et le club local. Par cette forme de pratique, ces travailleurs sont une véritable courroie de transmission entre les usagers de la piscine, de l'école au club, aidant à alimenter ce dernier en lui permettant de se développer et pour les MNS, de percevoir des émoluments en plus des compléments de salaire réalisés au moyen des leçons privées. Cette culture professionnelle des MNS des « 1000 piscines » est « corporative » dans le sens où elle est développée par les MNS eux-mêmes dans un contexte « terriblement sportif »¹⁴⁰⁷ repérable à la nature du public qui fréquente les piscines, élèves non-nageurs à initier et jeunes sportifs à perfectionner sans que les MNS n'imaginent à ce moment-là en capter d'autres. Leurs missions sont exclusivement liées à l'éducation sportive en toute sécurité plus qu'au développement économique d'une structure à rentabiliser. Leur culture professionnelle est ainsi plus « fonctionnelle » que « servicielle » dans des piscines municipales qui ne s'embarrassent pas encore d'impératifs gestionnaires.

La création de la fonction publique territoriale dans les années 1980 et de la « filière sportive » au début des années 1990 conditionne le fait que l'État partage désormais avec les collectivités le développement des politiques sportives. La piscine devient alors autant un équipement territorial qu'un outil politique : les élus découvrent progressivement son caractère particulièrement urbain au cœur « d'un bassin de vie à mobiliser (...) pour agir et déployer des

¹⁴⁰⁷ Niedzwialowska, Nathalie. 2009. « Une éducation physique française "terriblement sportive" ? », in Bréhon, Jean, et Olivier Chovaux. 2009. *Études sur l'EPS du Second Vingtième Siècle (1945 à 2005)*. Arras : Artois Presses Université, p. 215.

politiques publiques »¹⁴⁰⁸ dont celles du sport contribue à la qualité de la vie des citoyens et à la cohésion sociale dans les secteurs urbanisés. Catalyseur de ces nouvelles actions publiques, la piscine devient alors un « véritable équipement structurant le territoire »¹⁴⁰⁹. Par l'entremise de « services des sports », désormais généralisés jusque dans les plus petites villes avec l'instauration de la « filière sportive », un « service public des APS » fait naître des « politiques de proximités » qui segmentent l'offre des pratiques sur les territoires (haut niveau, loisirs sportifs, sport pour tous, activités aquatiques de forme et de santé, EPS, etc.) afin de répondre au plus près des besoins de la population. Au cœur de cette évolution, les établissements aquatiques s'ouvrent à de nouvelles activités issues du commerce des loisirs et attire un public plus large au détriment parfois de leurs clients historiques, l'École et les clubs de natation. Cette diversification (des clients et de l'offre) permet également de multiplier les sources de revenus alors que commence à poindre la problématique de la maîtrise des coûts d'entretien (fonctionnement) et des frais de construction (investissement) spécifiques à ce genre d'équipement dont l'administration nécessite des compétences de plus en plus rigoureuses se rapportant à la gestion, au marketing et à la communication. Cette capacité à pouvoir rentabiliser, ou au moins à justifier budgétairement, le fonctionnement de cet équipement ne peut se fonder que sur une pratique massive et la plus large possible des activités aquatiques au moyen de l'élaboration d'une offre de plus en plus variée, attrayante et opportuniste à même de capter de nouveaux publics en profitant de l'aubaine de l'essor des loisirs de masse et du sport santé-forme-bien-être. L'exercice, jusqu'alors étranger à la culture professionnelle des MNS, revient à développer une stratégie de l'offre pour fidéliser des usagers-pratiquants devenus entre temps des clients-abonnés. Malgré ces nouvelles orientations, les charges persistent à grever les budgets des propriétaires publics dont certains se tournent par voie de conséquences vers de nouveaux modèles gestionnaires dont le plus connu d'entre eux, la DSP pour laquelle le succès ne se dément pas aux cours des années 2010. Mais « la DSP a ceci de particulier : les ouvrages restant la propriété du délégant qui les a conçus, le délégataire ne peut développer ses actifs que le temps du contrat. Pour y remédier, ce dernier n'a finalement guère d'autre choix que de conquérir des marchés publics et de renouveler ses engagements »¹⁴¹⁰. Afin d'y parvenir, et comme n'importe quelle entreprise commerciale, les DSP imaginent une culture organisationnelle de la piscine. « L'intervention privée dans un service public »¹⁴¹¹ rénove donc

¹⁴⁰⁸ Aragau, Claire, Mireille Bouleau, et Catherine Mangeney. 2018. « Les bassins de vie ont-ils un sens ? » *Revue d'Économie Régionale Urbaine*, n°5-6, p. 1277.

¹⁴⁰⁹ « Les piscines franciliennes ». 2008. Les dossiers de l'Institut Régional de Développement du Sport, n°3.

¹⁴¹⁰ Richet, Cédric, et Bastien Soulé. 2008. « Des maîtres-nageurs..., *op. cit.*, p. 78.

¹⁴¹¹ Defeuilley, Christophe. 2014. « Légitimité..., *op. cit.*, p. 50.

les compétences gestionnaires, renforce la fonction commerciale des piscines (études marketing et communication), introduit la dimension « recherche et développement » (activités aquatiques innovantes), insiste sur l'hygiène du site (qualité de l'eau et propreté des sanitaires) et l'accueil des publics. Cette manière spécifique de répondre aux problèmes de la rationalisation des piscines se diffuse plus ou moins dans les établissements restés en régie directe. Pour la première fois, qu'elle soit d'origine interne (les nouveaux managements de la fonction publique territoriale) ou externe (les délégataires), une organisation extérieure à la culture des MNS s'introduit dans les piscines. Au-delà de la question de la performance de l'organisation publique comparativement à celle du privé, dont les conclusions sont d'ailleurs mitigées, c'est la question du retentissement de cette mutation sur la culture professionnelle des MNS qui est posée, tant sur le sens que sur les conditions de leur travail. Le discours de ce chef de bassin est plutôt éclairant à ce sujet :

« Nous, notre position est confortable. On n'a pas à prendre de risques, à faire des études de marché, ce genre de truc. On observe ce que lancent comme activités les DSP et on attend. Ce qui marche, on le retient et on le met en place dans notre piscine en sachant qu'il y a de grandes chances que ça fonctionne aussi pour nous »¹⁴¹².

Ce témoignage montre un choix, dont les motifs sont aussi importants que les conséquences, puisqu'ils opérationnalisent le transfert de la culture professionnelle des MNS vers une valeur « commerciale ». Les MNS publics se sont lancés, peut-être à leur corps défendant et sous le coup de l'insistance de leur encadrement, dans le jeu (modeste) de la concurrence du marché, et comme les MNS privés, se retrouvent coincés, certes selon une échelle de grandeur différente, dans un système centripète de logiques socioéconomiques et budgétaires, gouverné par le diktat de la performance. Sans qu'un lien significatif soit établi entre les modes de gestion (régie directe *versus* DSP) et performance de l'équipement sportif¹⁴¹³, les (nouvelles) méthodes managériales, l'abondance des normes contradictoires, la volonté de passer « d'une fonction publique de carrière à une fonction publique de métier »¹⁴¹⁴ visant l'efficacité des services aux usagers, agissent sur ce que font et sont les maîtres-nageurs. La gestion par objectifs des MNS, devenus malgré-eux presque des « agents commerciaux », en plus de réviser leur culture

¹⁴¹² Témoignage d'un chef de bassin d'une piscine gérée en régie directe dans une grande collectivité. 3^{ème} séminaire « Piscines de demain ». 2013. « Des activités aquatiques différentes selon les modes de gestion des établissements aquatiques ? ». Université de Lille 2, Faculté des Sciences du Sport et de l'Éducation Physique.

¹⁴¹³ En testant statistiquement la relation entre mode de gestion et performance des opérateurs de remontées mécaniques dans 88 stations de sports d'hiver, Olga Goncalves (2013) montre que les résultats n'établissent pas de lien clair entre ces deux variables mais observe une différence légèrement supérieure en faveur des opérateurs privés par rapport à ceux du public, *in* Goncalves, Olga. 2013. « Gestion..., *op. cit.*

¹⁴¹⁴ Silicani, Jean-Ludovic. 2007. *Livre blanc...*, *op. cit.*

professionnelle, ébrèche leur autonomie. Il arrive ainsi que dans les piscines publiques, « au lieu de traiter les problèmes en les comprenant, en les discutant, on les traite en instrumentalisant les acteurs [à cause d'une] idéologie gestionnaire, outil normatif qui se voudrait parfaitement neutre pour organiser la production à l'heure de la complexité »¹⁴¹⁵. Cette priorisation de la dimension rationaliste du travail, qui d'un côté rend le maître-nageur tout puissant par les responsabilités dont il ne peut s'exonérer, mais de l'autre l'affaiblit par de potentielles déresponsabilisation en situation, entraîne une confrontation entre la culture organisationnelle des managers et la culture professionnelle des MNS autour d'un espace de travail rempli de paradoxes.

2.1.2 L'opposition de deux cultures

« Mes MNS ? Je les subis au quotidien ! ». L'exclamation de ce directeur de piscine lors d'une discussion informelle en jury plénier du BEESAN à la fin des années 1990 capte l'état dans lequel la culture professionnelle des MNS, affranchie et revendicative, dérange de plus en plus les managers et les employeurs qui cherchent à la fois à reprendre le contrôle de leur piscine, et des personnels qui y exercent. L'instauration d'une culture organisationnelle propre à la piscine, qu'elle soit publique ou privée, semble être pour les élus la solution à leur problème. Depuis le début des années 2000, l'encadrement issu du milieu des piscines, qui faisait des MNS de potentiels gestionnaires de l'équipement par la carrière, tend à reculer et met face-à-face deux cultures, particulièrement dans les DSP.

Le travail des chefs d'établissement, des coordinateurs d'activités, des chefs de bassin revient à produire de la médiation quotidienne entre les prescrits et les MNS. Cette tâche est d'autant plus complexe que ces managers sont incités par les élus et/ou les exploitants privés (DSP) à « répondre à un souci ancien de rationalisation de la gestion des fonctionnaires »¹⁴¹⁶ comme des salariés privés que certaines hiérarchies régulent soit par la mobilisation d'une intelligence collective « devenue un enjeu important non seulement en termes de management des ressources humaines mais surtout en termes de pilotage de la performance globale »¹⁴¹⁷,

¹⁴¹⁵ De Gaulejac, Vincent. 2006. « La part maudite du management : l'idéologie gestionnaire ». *Empan*, Vol. 61, n°1, p. 30, 31.

¹⁴¹⁶ Biland, Émilie, et Natacha Gally. « *Fonction...*, op. cit., p. 52.

¹⁴¹⁷ Frimousse, Soufyane, et Jean-Marie Peretti. 2019. « Comment développer les pratiques collaboratives et l'intelligence collective », *Question(s) de management*, vol. 3, n°25, p. 102.

soit par l'emploi de méthode autoritaire à la source de conflictualité avec les MNS. Pris entre la rentabilité économique de la piscine, et son contrepoids, la rentabilité sociale, les managers composent avec les orientations politiques des propriétaires/exploitants, les prescriptions réglementaires, les remarques des clients et les intérêts particuliers des MNS/BNSSA. Ils sont régulièrement amenés à procéder à des alternatives qui ne sont pas clairement tranchées au détriment parfois de la fiabilité de la sécurité, de la qualité de l'enseignement et des conditions de travail des MNS. Ces encadrants ont à opérer des choix pour assurer des profits qui peuvent se réaliser parfois aux dépens de certains services tel que l'accueil ou la sécurité et par la gestion du personnel, notamment en soumettant les MNS à des responsabilités sans les responsabiliser. Cette manière de faire se heurte bien souvent à des oppositions de la part des MNS dans la mesure où elle remet en question une culture de métier historiquement affirmée que les hommes du bassin perçoivent comme un procès en illégitimité, reprochant à leur encadrement de « ne pas être sur le bord du bassin » ou de « toujours leur en demander plus ». Ainsi, comme l'a démontré l'approche ergonomique de l'activité qui distingue fondamentalement la « tâche prescrite » du travail réalisé¹⁴¹⁸, les prescriptions, qu'elles soient d'ordre sécuritaires, pédagogiques ou en lien avec le cadre d'emploi, sont systématiquement reconsidérées par les acteurs du « nager-sauver ». Cette opération de relecture, d'un côté, accommode les prescriptions pour les adapter aux contextes locaux mais de l'autre, provoque des tensions, voire des conflits internes entre managers et MNS dont les interprétations s'opposent. Les points de friction portent généralement sur l'application stricte du POSS, sur l'organisation des emplois du temps et des congés, sur l'alternance des tâches, entre la surveillance, physiquement plus tranquille, et l'animation des publics, plus engageante, sur les (bonnes) pratiques pédagogiques et sur les relations à entretenir avec les utilisateurs de la piscine.

L'interprétation des prescrits, souvent perçue comme des comportements déviants par les managers alors qu'elle peut être le moyen pour les MNS de penser ce qu'il y a à faire (répondre à la prescription) ou d'imaginer ce qu'il faudrait faire pour anticiper ce qui n'a pas été prévu par le management (répondre à ce que ne dit pas la prescription), est alors soit contrariée par l'encadrement à dessein d'empêcher les MNS de faire à leur convenance, soit encouragée par un laisser-faire contrôlé à distance à la condition implicite que la réorganisation améliore la qualité des services rendus par l'établissement. Ce dialogue entre les deux cultures, professionnelle d'un côté, managériale de l'autre, débouche inmanquablement, entre accords

¹⁴¹⁸ Leplat, Jacques, et Jean-Michel Hoc. 1983. « Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations ». *Cahiers de psychologie cognitive*, vol. 3, n°1, p. 52.

tacites et vives tensions, sur la conception des moyens d'atteindre le but de la prescription au moyen d'une plus grande autonomie pratique, en permanence recherchée par les MNS. Ainsi, la possibilité qui est laissée à ces professionnels de penser leur travail varie selon le mode de gouvernance du lieu d'exercice. En fonction de leur latitude au travail et à la condition que le collectif de travail soit stabilisé, les MNS, en remodelant les prescrits, élaborent peu à peu une culture interne, véritable identité de l'équipe qui lui donne au passage une réputation, positive ou négative, dont dépend en partie l'attractivité de la piscine. D'ailleurs, s'intéresser à la notoriété des piscines, véritable marqueur des pratiques de management et des normes comportementales qu'elles produisent sur les MNS, revient à saisir à la fois comment les managements modifient les façons de travailler des MNS et comment ces derniers gèrent les prescrits qui engagent leurs responsabilités. Elle permet donc d'assurer à un établissement aquatique un avantage concurrentiel indéniable, soutenu par une forte identité et un capital de sympathie. Lorsqu'une piscine bénéficie de cet avantage de la réputation positive, à rapport « qualité-prix » égal, elle emporte la préférence du public et est mieux soutenue par le propriétaire/exploitant. En retour, cet équipement et son histoire exercent une influence considérable sur les MNS qui y pratiquent et à travers lequel ils puisent les ressources de leur activité. Si leurs valeurs autant que leurs savoirs professionnels se développent à travers leur formation professionnelle initiale, ils se finalisent dans les rapports à leurs collègues et leur hiérarchie au sein des structures dans lesquelles ils ont été embauchés.

2.2 Les paradoxes du « nager-sauver »

Le registre d'activités des MNS, en réunissant deux familles de compétence, la sécurité d'un côté et l'enseignement de l'autre, est déjà un paradoxe en soi. Équilibrer les deux fonctions constitue d'ailleurs un enjeu de gestion pour le management des piscines. Mais revenons sur la notion de « paradoxe ». La littérature montre que « la présence simultanée de deux éléments exclusifs l'un de l'autre »¹⁴¹⁹ sur un même territoire a des effets plutôt néfastes sur le travail et la santé des salariés dans un contexte idéologique où toute contradiction est perçue par l'encadrement comme un frein à l'efficacité du travail plutôt que la source de sa réorganisation. En fonction du mode d'action managériale, soit « le paradoxe est perçu comme une invitation au dépassement, à l'invention de réponses nouvelles, [soit] il représente un inconfort et une

¹⁴¹⁹ Arnoud, Justine, Cathy Krohmer, et Pierre Falzon. 2018. « Dilemmes et paradoxes, quels effets sur le travail, quelles actions de prévention ? ». *Revue française de gestion*, vol. 5, n° 274, p. 166.

souffrance voire même une paralysie de l'action (De Gaulejac, 2011 ; De Gaulejac et Hanique, 2015) »¹⁴²⁰. Quelles sont alors les issues possibles pour les maîtres-nageurs lorsque les injonctions sont contradictoires ? Après avoir décrit les paradoxes vécus par les MNS, nous nous attacherons à examiner leurs conséquences sur le métier et ceux qui l'exécutent.

2.2.1 Les MNS face aux paradoxes du « nager-sauver »

Parce que les piscines publiques incarnent des enjeux politiques et socioéconomiques, leur réglementation s'est intensifiée, complexifiant ainsi leur pilotage qui doit à la fois optimiser l'exploitation et satisfaire « l'expérience-client ». Autrement dit, il s'agit de fidéliser les pratiquants à moindre coût, ce qui nécessite de repenser le travail, d'en transformer l'organisation, les contenus et les conditions. Dans ce contexte de mise sous pression, marquée par une insuffisance ou une absence de reconnaissance, moins en régie directe que dans le système délégataire, les MNS souffrent de prescrits paradoxaux peu négociables avec la hiérarchie. De son côté, l'encadrement confesse son insatisfaction en raison des irrégularités dont sont familiers ces travailleurs, difficiles à diriger et avec qui il faut négocier en permanence les objectifs de travail, particulièrement en régie directe. L'examen des paradoxes que doivent résoudre les MNS sur les scènes du « nager-sauver » semble pertinent pour saisir les confrontations entre les cultures organisationnelles et les cultures professionnelles faisant ressembler le travail de MNS à « un métier impossible qu'il faut bien faire »¹⁴²¹.

L'injonction à faire à la fois « du social » (accueil des « non-payants » : écoles et clubs de la collectivité) et à trouver des solutions économiques pour réduire les dépenses (attirer les « payants » - clients, abonnés, etc. -, voire faire payer les « non-payants ») représente cet idéaltype des contradictions induites par les réformes de modernisation de l'administration, tout à la fois hostiles et favorables aux valeurs du service public. Le succès récent des DSP s'explique justement par leur capacité à apparier les deux antinomies au prix d'une réinvention des fonctions de la piscine et d'une rénovation du métier de MNS. Ce premier paradoxe n'est d'ailleurs pas sans conséquence sur leur travail. La double compétence « nager-sauver » sur laquelle repose la profession est du point de vue des propriétaires/exploitants incompatible avec

¹⁴²⁰ *Ibid.*, p. 167.

¹⁴²¹ Hélou, Christophe, et Françoise Lantheaume. 2008. « Les difficultés au travail des enseignants », *Recherche et formation* n°57, p. 66.

le prescrit « social et économique à la fois ». Si en effet les maîtres-nageurs ont édifié leur modèle professionnel sur le caractère régalien de la prévention des risques de noyade, les éloignant ainsi de la mauvaise qualité de l'emploi et des rémunérations insuffisantes, l'avènement de nouveaux modes de management dans les piscines publiques remet en cause leur double prérogative. Celle-ci gêne en effet une division du travail que les employeurs souhaitent introduire à travers l'emploi massif et déréglementé de BNSSA, réactualisant au passage la très sensible question du scindement du « nager-sauver ». En faisant réagir un sympathisant du groupe, chirurgien de profession qui déclare que « susciter et faciliter de faire de plus en plus de longueurs est plus gratifiant que de devenir le surveillant des futurs Aqualands »¹⁴²², le SNPMNS réaffirme la culture professionnelle du groupe, celle d'un subtil équilibre entre le « surveillant de baignade » et le « professeur de natation », fonctions qui légitiment les missions de service public autant qu'elles pérennisent l'activité du groupe.

Dans la continuité de ce premier paradoxe, conséquence d'un impératif de rentabilité, les injonctions à garantir la sécurité des usagers, alors que les particularités physiques de l'établissement sont génératrices de zones dangereuses qu'un effectif réduit ne peut couvrir, constituent une contradiction particulièrement redoutée des MNS, qui plus est lorsqu'il s'agit d'assurer de concert une surveillance efficiente et des animations de qualité ouvertes au plus grand nombre. Cette situation peut faire émerger l'impossibilité d'accomplir le travail prescrit alors que la sécurité des usagers est en jeu. Ce grand écart soumet donc les équipes à la problématique des moyens à fournir (ressources humaines sur le bord du bassin) par rapport aux résultats escomptés (satisfaction des publics en préservant leur sécurité). Pour y parvenir, un curseur est à placer entre les obligations réglementaires de sécurité et les demandes d'animation à la fois des destinataires du « nager-sauver » (raisons sociales) et du propriétaire/exploitant (raisons économiques). Cet équilibre à trouver fait l'objet de tensions permanentes entre MNS et managers pour estimer le nombre juste de professionnels engagés par rapport à la fréquentation plus ou moins imprévisible (le créneau et la saisonnalité permettent d'anticiper quelques probabilités) et à la fréquence souhaitée des activités (productivité des MNS). Les maîtres-nageurs, en première ligne pour répondre des causes de l'accident éventuel, dénoncent le sacrifice de la sécurité des usagers au nom du rendement budgétaire visé par l'établissement. Les seconds, chefs de bassin et/ou d'établissement, mis sous pression à la fois par leur personnel comme par leur employeur, collectivité publique ou

¹⁴²² SNPMNS. Bulletin, 1987.

société privée autant soucieuses de contrôler les dépenses que de garantir la sécurité des usagers, font porter insidieusement aux managers une lourde responsabilité, celle de placer le curseur entre la sécurité des publics et la rationalisation de l'établissement, entre « sécurisation optimale » et « animations maximales ». Cette problématique du rendement social et économique de l'établissement renvoie, au moment de la constitution des emplois du temps, à la contradiction entre l'obligation juridique d'une surveillance constante et la limite physiologique du niveau optimal de vigilance. Elle induit le collectif de travail à améliorer l'alternance des tâches et à faire en sorte que « la fonction de surveillance qui contraint le MNS à des obligations particulières doit le conduire à être intransigeant avec la hiérarchie pour être partie prenante à l'élaboration du POSS¹⁴²³ et être revendicatif au sujet des pauses afin de préserver une fraîcheur pour cette vigilance indispensable »¹⁴²⁴.

L'image-métier des MNS, partagée entre le dynamisme du sauvetage sportif et la routine de la surveillance, cristallise les débats autour des dispositions professionnelles des maîtres-nageurs. La tâche de surveillance, supposément routinière, en tout cas, considérée comme telle dans les représentations de certains managers, exploitants et publics, contribue à la dévalorisation relative du métier dans un secteur paradoxalement en tension. Or, le « coup d'œil » en tant que capacité à diagnostiquer une situation, à y repérer les indices annonciateurs d'un problème et fruit d'une expérience aboutie, permet à ces travailleurs d'anticiper les incidents/accidents de noyade et d'intervenir en amont sans que cela nécessite de déployer des moyens secouristes conséquents. Cette disposition à scanner rapidement l'essentiel de ce qui passe sur et dans les bassins en validant des indicateurs préalablement choisis (calcul probabiliste des risques d'accidents en fonction de catégories repérées : non-nageurs/nageurs, classe d'âge, seul ou en groupe, type de maillot de bain, manière d'entrée dans l'eau, etc.) représente une compétence invisible du public alors qu'elle s'apparente *a contrario* pour ces derniers (avec certains managers et exploitants) à un « non-travail » que la pseudo inaction de la surveillance semble confirmer. L'invisibilité de cette tâche contraste donc avec la visibilité de la passivité dont semblent faire preuve les MNS au bord du bassin. Leur difficulté à justifier ce travail invisible le banalise aux yeux de leur encadrement et des usagers, et par conséquence expose ces salariés qui, en le dépréciant, voire en l'occultant, se mettent à la faute par un défaut

¹⁴²³ Un projet consistant à transférer la responsabilité de la rédaction du POSS de l'exploitant vers les MNS fut en discussion courant 2021 au Ministère des Sports. Devant le refus catégorique des propriétaires/exploitants de piscine, l'institution y renonça. Échanges entre un représentant du Ministère des Sports et la commission « UE SSMA » de la Conférence des Directeurs et Doyens STAPS (C3D) le 15 septembre 2021 à Bordeaux.

¹⁴²⁴ Revue de la FNMNS : « Des Eaux et Débats », n° 31, 2018, p. 8.

de prévoyance, de précaution ou de surveillance. Une autre routine concerne le « folklore pédagogique, des exercices que l'on propose sans en connaître les raisons, sans en évaluer les conséquences, simplement parce que « tout le monde le fait »¹⁴²⁵. Elle est bien connue dans le milieu et fait l'objet de reproches de la part de partenaires comme l'École. Des exercices comme la « remontée passive » ou « l'étoile de mer »¹⁴²⁶ essaient une trame d'apprentissage que les MNS s'évertuent à appliquer selon un ordre rigoriste et dogmatique dont la principale caractéristique consiste à anémier, par un manque criant de personnalisation, les apprentissages plutôt que de les enrichir. Didier Schwint (2005), dans son travail de thèse sur le travail de l'artisan, montre à l'inverse que « le savoir technique est (...) traversé par deux principes fondamentaux : le savoir de situation et l'art de combiner. Ces deux principes sont corrélés à deux catégories indigènes centrales : “se faire à” puis “être combinard” »¹⁴²⁷. De fait, les MNS possèdent bien l'art de se faire au contexte situationnel. Par exemple, leur style d'enseignement en milieu scolaire ne ressemble pas à celui de la leçon privée, ni à l'animation de loisirs sportifs avec des clients. Les MNS experts ont l'art de « combiner », c'est-à-dire de se débrouiller pour prévoir et produire des solutions. Ils n'hésitent pas par exemple à employer du matériel de flottaison et la petite profondeur dans certains contextes (obtenir des résultats rapidement lors des leçons particulières en saison) même si la doxa du milieu le proscriit.

Le paradoxe suivant interroge la dimension sportive du métier de MNS. Si la profession ne peut se définir comme un « métier sportif » dans le sens où les revenus des maîtres-nageurs ne dépendent pas du niveau de leur performance sportive, la détention à minima de techniques se rapportant aux déplacements aquatiques (nager vite et longtemps) et aux secours en milieu aquatique (sauvetage et secourisme), en plus de la disposition d'une condition physique suffisante, font partie du capital professionnel de ces travailleurs. Son entretien, condition nécessaire mais pas suffisante pour intervenir efficacement en cas d'accident, est assumé par les MNS eux-mêmes, le plus souvent en dehors de leur temps de travail à l'exception de la partie secourisme qui fait l'objet d'une révision obligatoire annuelle. Cependant, l'encadrement, pourtant très sensible à la capacité des MNS à mobiliser ce type de ressources indispensables à la réussite d'une opération de secours, est plus réticent lorsqu'il s'agit « d'accorder une place à ce travail d'entretien individuel sur le service hebdomadaire de l'agent

¹⁴²⁵ Catteau, Raymond. 2011. « L'étoile de mer : une fausse “bonne solution” ». *raymondcatteau.com*, en ligne : <https://raymondcatteau.com/demarche4-2/didactique/45-etoiledemerfaussebonnesolution>.

¹⁴²⁶ « L'étoile de mer : une fausse “bonne solution” ». Revue de la FNMNS : « Des Eaux et Débats », n° 9, 2007, p. 9.

¹⁴²⁷ Schwint, Didier. 2005. « La routine dans le travail de l'artisan ». *Ethnologie française*, vol. 35, n°3, p. 521.

pour son entretien physique et sa formation continue »¹⁴²⁸. La régulation de cette contradiction reste très variable en fonction de choix locaux appartenant aux exploitants des piscines. Elle appartient également à l'éthique professionnelle de ces travailleurs qui pour certains ne voient pas l'utilité d'entretenir cette compétence¹⁴²⁹ alors que l'intervention de sauvetage en piscine dépasse rarement 25 mètres, pour deux raisons. La première renvoie à la rareté de l'accident grave dans les établissements aquatiques qui éloigne ces professionnels de la conscience du danger à son exacte mesure. Le second motif renvoie à la configuration de la piscine et à l'éducation des usagers - bassins peu profonds, eau claire et limpide, bonne connaissance du public, port d'équipement de protection individuel, culture de la baignade parmi les habitués, etc. - qui permet le plus souvent d'anticiper l'accident. Et s'il arrive, le matériel d'intervention (perches et plus rarement l'assistance vidéo) et la disposition des bassins (courtes distances, peu de profondeur et bonne visibilité) autorisent des interventions rapides, en équipe, ne nécessitant pas une condition physique exceptionnelle contrairement à ce qui est réclamé pour la surveillance estivale des plages. L'injonction à entretenir une bonne forme physique est en décalage par rapport à la réalité du travail dans les piscines. Ce paradoxe a d'ailleurs amené un syndicat de MNS à proposer deux diplômes de MNS, l'un professionnel (milieu artificiel), l'autre saisonnier (milieu naturel), même si la vraie raison s'inscrit dans la volonté du groupe à ne pas être supplanté par d'autres professionnels comme les sauveteurs aquatiques (BNSSA) ou les pompiers volontaires¹⁴³⁰.

En accord avec Claude Dubar (2007) pour qui « l'identité professionnelle est bien un processus inséré dans des institutions et marchés de travail, des dynamiques de normes et de modèles qui l'éclairent »¹⁴³¹, le groupe des MNS vit ses propres contradictions en affrontant la complexité de sa trajectoire et les transitions du métier au sein d'un territoire particulièrement mouvant. Le premier des paradoxes internes à cette communauté repose sur la définition de son champ d'interventions partagé entre la surveillance des baignades et l'enseignement de la natation. Quel que soit le poste occupé, en surveillance ou en enseignement, les MNS apostrophent une éthique professionnelle qui ne peut séparer les deux tâches : ils enseignent en surveillant et surveillent en conseillant (les baigneurs) même si la réalité fonctionnelle du métier

¹⁴²⁸ Extrait des résolutions du Congrès national de la FNMNS (Vannes, 1979) : « demande qu'une heure par semaine soit accordée au MNS sur son service hebdomadaire pour son entretien physique ».

¹⁴²⁹ « Épreuve n° 1 : Épreuve en nage ventrale, avec palmes, effectuée en continu, sur une distance de 300 mètres ». Arrêté du 20 janvier 2022 relatif au CAEPMNS.

¹⁴³⁰ « Enseigner et sauver », organe officiel de la FMNS n°54, 3^{ème} trimestre 1987.

¹⁴³¹ Dubar, Claude. 2007. « Polyphonie et métamorphoses de la notion d'identité ». *Revue française des affaires sociales*, n°2, p. 19.

et la nature de leurs responsabilités ont considérablement évolué. Le deuxième paradoxe met en évidence que si hier, nulle culpabilité ou presque ne pesait sur leurs épaules, l'exercice professionnel qu'ils pratiquaient étant suffisamment singulier pour qu'il soit considéré comme satisfaisant par des bénéficiaires trop heureux de savourer les joies de l'eau dans un établissement couvert et chauffé, aujourd'hui, les maîtres-nageurs ont pour tâches improbables de satisfaire la « sécurité totale »¹⁴³² des usagers tout en personnalisant l'offre de services afin de répondre aux besoins divers des clients au cœur d'un équipement censé « créer à des niveaux très quotidiens, de la centralité commune, collective, partagée »¹⁴³³.

Les piscines sont des lieux de travail où il est parfois demandé aux MNS d'exécuter des tâches qui sortent de leur champ de compétences. Avec l'accroissement des règles d'hygiène, conjoint aux exigences d'une clientèle toujours plus tatillonne, les piscines sont des lieux publics dans lesquels le risque de contamination pathogène est grand et doit, pour l'éviter, faire l'objet d'une attention remarquable en termes de propreté dans les bassins comme dans les endroits y attenants (vestiaires et bassins). Dans certaines circonstances, « le nettoyage des bassins intègre les tâches des MNS alors qu'elles ne rentrent pas dans le cadre de leurs prérogatives »¹⁴³⁴. Ce cas de figure, qui se produit de plus en plus rarement, au-delà de l'impréparation de ces professionnels pour ces tâches, nie à la fois leur subjectivité (vocation) et leur cadre d'emploi (statut)¹⁴³⁵. Si chaque métier comporte une part de « sale boulot », l'ancienne génération des MNS l'a accepté parce qu'elle leur permettait d'organiser des amplitudes journalières importantes (nettoyage des plages tôt le matin avant l'arrivée des premiers usagers) au sein d'une organisation du travail atypique qui leur permettait de réduire le nombre de jours hebdomadaires travaillés. Il apparaît aujourd'hui que si la nouvelle génération de MNS supporte cette tâche, c'est plus le fait de travailleurs rendus dociles par la précarisation ou le travail saisonnier, incapables de mettre à distance les injonctions du management, que l'intégration volontaire de cette tâche à leur emploi du temps dans un environnement professionnel qui leur demande de s'adapter aux situations et aux publics alors

¹⁴³² Terme emprunté à un Directeur de piscine. Entretien n°50 réalisé le 20 juin 2019. Johan, 52 ans. Ancien MNS. CTAPS et directeur d'une structure aquatique dans une métropole.

¹⁴³³ Talandier, Magali, et Valérie Jousseau. 2013. « Les équipements du quotidien en France : un facteur d'attractivité résidentielle et de développement pour les territoires ? » *Noréis. Environnement, aménagement, société*, n°226, p. 9.

¹⁴³⁴ Extrait du courrier d'un Président départemental de la FNMNS adressé au Maire de la ville de X, décembre 1971.

¹⁴³⁵ « Parce que classé dans les emplois d'exécution, le MNS est appelé à des tâches d'entretien alors que sa vocation est l'enseignement ». FNMNS. Résolutions du Congrès national. Vannes, 1979.

que dans le même temps, il impose le modèle taylorien d'organisation du travail par l'application de procédures descendantes non discutables.

Cette liste des paradoxes du « nager-sauver » n'est pas exhaustive. Comme nous venons de le constater, le « nager-sauver » est traversé de paradoxes révélateurs de la complexité croissante du métier de MNS au sein d'établissements de plus en plus réglementés et soumis au diktat de la performance socioéconomique. Pour résoudre les contradictions qu'ils rencontrent, les maîtres-nageurs sont régulièrement contraints de contourner les prescrits hiérarchiques, voire de se mettre en situation illégale vis-à-vis des règlements. La notion de paradoxe prend donc forme dans ces désobéissances professionnelles plus ou moins fortes selon la capacité du collectif de travail à gagner une autonomie pratique pour arbitrer les situations. Elle correspond à un ensemble de dilemmes installés à long terme et difficilement manœuvrables au sein des établissements aquatiques. Véritable « pathologie organisationnelle »¹⁴³⁶, les régulations individuelles et collectives des MNS et de leur encadrement permettent de réduire ces paradoxes par une meilleure gestion des dilemmes. En cas d'incapacité à traiter ce phénomène, l'organisation devient « paradoxante ». Cela signifie que les routines des MNS sont parfois insuffisantes pour résoudre les (nouvelles) contradictions sur ce territoire. L'incertitude au travail, rendue plus importante, les expose à des régulations de plus en plus aléatoires, les met en situation de souffrance et finit par questionner leur légitimité.

2.2.2 L'organisation paradoxale du « nager-sauver » et la crise de légitimité des MNS

Deux leçons se dégagent tendanciellement des développements *supra*. D'une part, malgré la présence des risques de noyade, la fonction dédiée à l'apprentissage de la natation des piscines ne va plus de soi puisque la demande consommatrice de loisirs a transcendé la revendication existentielle de protection. D'autre part, les nouvelles modalités de gestion dont l'enjeu consiste à rendre plus efficient l'emploi des fonds publics s'accompagnent, dans le cas des piscines, d'une politique de l'activité à dessein de couvrir substantiellement les dépenses de fonctionnement. Les nouvelles gouvernances mises en œuvre dans les années 2000 pour atteindre cet objectif accentuent ce dilemme qui oppose le modèle gestionnaire (rentabilité économique) à l'éthique de service public du « nager-sauver » (rentabilité sociale). Elles

¹⁴³⁶ Arnoud, Justine, Cathy Krohmer, et Pierre Falzon. 2018. « Dilemmes ... », *op. cit.*, p. 176.

métamorphosent à dessein la fonction traditionnelle des piscines, véhément relevée par la FFN ou l'École qui trouvent moins dans ces équipements le confort qui leur a permis de fonctionner et de se développer antérieurement¹⁴³⁷. Cette transformation du territoire du « nager-sauver » conduit les maîtres-nageurs à douter de leur rôle et à traverser une crise de légitimité dont l'origine tient en deux séries de facteurs. D'abord, pris entre deux enjeux, rentabilité sociale d'un côté, économique de l'autre, que les exploitants souhaitent complémentaires, les MNS éprouvent des difficultés à réguler ce paradoxe devenu central au marché. Ensuite, et même si comme l'écrit Philippe Zarifian (2001), « le modèle de la compétence restera, quoi qu'il en soit, et comme tout modèle de la qualification professionnelle, un compromis entre le point de vue des salariés et celui des directions »¹⁴³⁸, le doute émis par leur encadrement sur leur capacité à réinventer leur métier provoque chez ces professionnels une baisse de l'estime de soi (difficulté à intérioriser les normes et valeurs du groupe), le sentiment de ne pas être reconnu à sa juste valeur (impression de ne pas être respecté) et une perte de motivation (de la difficulté à s'engager dans les projets jusqu'à l'abandon du métier). Pour défendre l'hypothèse que les MNS vivent une crise de légitimité en raison de l'organisation « paradoxante » du « nager-sauver », nous nous appuyons sur les travaux de Julie Demaret (2014) qui propose trois indicateurs, « les remises en cause de la méthode, le stéréotype négatif autour de la fonction et les spécificités du contexte français »¹⁴³⁹, pour rendre compte de ce phénomène.

Le premier d'entre eux interroge la validité contemporaine d'un modèle professionnel lié de fait à l'activité de travail sur lequel s'est érigé un métier à l'aune de l'évolution du secteur d'activités dans lequel il s'est développé. Dans chaque secteur, le modèle professionnel dominant correspond à l'activité valorisée au détriment des autres. La remise en cause d'un modèle professionnel signifie donc le déclin de cette activité et la concurrence d'un ou plusieurs modèles concurrents. L'examen historique du marché du « nager-sauver » fait effectivement ressortir la disparition d'un premier modèle originel au profit d'un second dans un contexte de refondation des politiques publiques et de réorientation de l'objet des piscines. En nous référant aux « quatre modèles de la qualification mis en évidence par Bureau et Nivolle (1990) pour les

¹⁴³⁷ Lors du séminaire « Piscines de demain » (2012, FSSEP, Université de Lille 2), Francis Luyce, alors Président de la FFN, ne manquait pas d'indiquer devant un parterre de Directeurs de piscine l'incompatibilité à venir des constructions les plus récentes avec la promotion des activités de son organisation. Lors des échanges avec les participants, il n'hésitait pas à s'en prendre aux sociétés de DSP, les désignant responsables de la diminution du nombre de clubs et de licenciés par leurs méthodes gestionnaires incompatibles avec la vie associative : « sans un club dans une piscine, il n'y a pas de vie sociale ».

¹⁴³⁸ Zarifian, Philippe. 2001. *Le modèle de la compétence*. Rueil-Malmaison : Éditions Liaisons, p. 114.

¹⁴³⁹ Demaret, Julie. 2014. « Le processus de construction de légitimité des contrôleurs de gestion ». Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion. Université François Rabelais, Tours, p. 131.

personnels non cadres ou par Rivard pour les cadres (1986) »¹⁴⁴⁰, sorte d'idéaltypes ou de catégorisations identitaires classant les catégories de travailleurs en fonction du type d'activités qu'ils mènent, le modèle originel des MNS repose sur l'archétype de « l'homme de métier »¹⁴⁴¹ dont le savoir-faire repose plus sur l'expérience acquise en club et au contact des anciens que sur les connaissances acquises en formation. La compétence est d'ailleurs plus collective qu'individuelle, ce qui explique la quasi absence de mobilité professionnelle dans ces équipements nouvellement construits. La surveillance reste passive, dans le sens où elle est peu associée à une fonction « d'accueil » et de « conseils », et tient une place prioritaire parmi les activités des MNS. Les leçons privées, dispensées de temps à autre lors des heures de surveillance, le plus souvent sans qu'elles fassent l'objet de déclarations particulières, complètent le travail pédagogique effectué en milieu scolaire. Dans cet environnement où le club fédéral (FFN principalement) a réussi à imposer son indispensable présence dans les piscines vides de tout autre occupant, beaucoup de MNS adoptent la posture de l'accompagnateur oscillant entre trois attitudes paradoxales vis-à-vis des pratiquants, l'écoute (de celui qui « a envie de nager en club »), l'autorité (vers celui qui « doit rentrer dans le club », le MNS ayant détecté chez cet individu quelques potentialités) et le sentiment de responsabilité (« rendre au club ce qu'il m'a apporté » en lui adressant les jeunes détectés en milieu scolaire). De cette manière, les MNS s'imposent en tant que véritable « plaque tournante » de la vie de la piscine, figures incontournables du lieu, courroies de transmission entre les différents utilisateurs de l'établissement (l'école et le club local de natation), rayonnant au-delà des frontières de la piscine, équipement sportif généralement le plus prestigieux de la localité, capables à la fois de médiations « humaines » (discipliner et éduquer les publics aux usages de la piscine, prêt de matériel, écoute des usagers, partage de moments conviviaux avec les clients) et de pratiques centrées sur l'adaptation (à l'environnement, aux différents types de publics, aux activités de natation, au matériel à manipuler et aux règles qu'ils ont en grande partie contribué à institutionnaliser dans « leur » piscine).

Au tournant de la fin des années 1990, alors que les propriétaires de piscines s'interrogent sur les coûts d'exploitation de leurs équipements et sur les services (publics) qu'ils sont supposés rendre (accès au savoir nager, natation de compétition), le modèle de « l'homme

¹⁴⁴⁰ Dubar, Claude. 1996. « La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence ». *Sociologie du travail*, vol. 38, n°2, p. 190.

¹⁴⁴¹ Mauchamp, Nelly. 2000. « Une pluralité de modèles professionnels », in Tixier, Pierre-Éric, et Nelly Mauchamp. 2000. *EDF-GDF*. Paris : La Découverte, p. 19.

de métier » est alors clairement désavoué par des managers qui le contestent. Inauguré par les MNS privés des DSP, que rejoignent à reculons les agents territoriaux, le « modèle du résultat »¹⁴⁴² se substitue progressivement à celui de « l'homme de métier ». Ces travailleurs sont incités par le management à intéresser plutôt qu'enseigner, à fidéliser plutôt qu'animer, à vendre plutôt que conseiller, à accueillir (avec le sourire¹⁴⁴³) plutôt que recevoir, à contrôler plutôt qu'à veiller sur ..., à satisfaire plutôt que suggérer. Leur autonomie pratique est remplacée par une « logique de fonction » qui les place presque anonymement sur un organigramme. Si la profession se souvient de la figure distinctive des hommes du bassin, bourrus et d'aspect autoritaire, connus de tous les usagers et reconnus dans la localité, leur remplacement passe aujourd'hui inaperçu auprès d'un public insensible. Cette volonté d'anonymiser les hommes du bassin est associée à la segmentation de leurs tâches, conséquence du développement « d'une stratégie de la présence »¹⁴⁴⁴ conduisant au fractionnement de l'espace, des activités et des destinataires du service. La raison d'être des bassins de natation évolue d'une orientation utilitariste et technique, soutenue par le travail des clubs, à un engagement social caractérisé par « la pluralité des pratiques »¹⁴⁴⁵ impulsée par les sociétés délégataires. L'idéaltype du MNS, surveillant placide de la baignade et pédagogue compendieux de la natation, s'il était en accord avec la politique publique du « nager-sauver », ne correspond plus aux nouveaux enjeux socioéconomiques des piscines.

Le « stéréotype (négatif) », deuxième indicateur, désigné comme « l'ensemble des caractéristiques attribuées à des gens selon leur appartenance à un groupe particulier »¹⁴⁴⁶, permet, à travers l'image que renvoie une profession et en fonction des ressentis que les professionnels perçoivent des destinataires de leurs actions, de documenter comment un groupe s'est connecté à d'autres formes de professionnalités. Le meilleur moyen d'identifier l'image des MNS est encore de repérer ce qu'en disent les utilisateurs de la piscine. Pour cela, nous avons emprunté à un site communautaire, les données peu représentatives (n = 20) d'une enquête d'opinion sur les MNS et les éléments récupérés sur la littérature les personnifiant. La description de ces spécialistes de la natation par les utilisateurs des piscines reste partagée. D'un côté, c'est « un éducateur, bon pédagogue avec les enfants (25%), très professionnel qui surveille ses bassins avant tout (20%) ». C'est « un petit mec assis sur sa chaise à attendre que

¹⁴⁴² Mauchamp, Nelly. 2000. « Une pluralité ..., *op. cit.*, p. 20.

¹⁴⁴³ Référence à « l'identité de marque » d'une société de DSP.

¹⁴⁴⁴ Lambin, Jean-Jacques, et Chantal de Moerloose. 2016. *Marketing stratégique et opérationnel*. Dunod, p. 212.

¹⁴⁴⁵ Augustin, Jean-Pierre. 2002. « La diversification..., *op. cit.*, p. 421.

¹⁴⁴⁶ Demaret, Julie. 2014. « Le processus ..., *op. cit.*, p. 132.

ça se passe, l'air absent (15%), un beau gosse musclé source de fantasmes (15%), un sportif qui se la pète (5%), un râleur, un siffleur, un flic en herbe (5%), un monsieur qui a greffé un téléphone à son oreille (5%) et un mélange de tout cela (10%) »¹⁴⁴⁷ de l'autre. Par cette annonce publicitaire, « La mer, le soleil, la plage, la piscine, les filles en bikini : ce cocktail paradisiaque est sans doute pour vous synonyme de vacances de rêve... Et dire que c'est le quotidien des maîtres-nageurs ! »¹⁴⁴⁸, une bande dessinée se rapportant à la profession est assez évocatrice de l'image de ce groupe dans l'imaginaire populaire et confirme bien l'existence d'un stéréotype rattaché à ce métier. Si celui-ci fait valoir des aspects positifs à la profession (« héroïque, sympathique, digne de confiance, à l'écoute, serviable, accueillant, pédagogue, passionné, qui bouge »), son image présente aussi une perspective plus sombre : « sportif frimeur, imbu, autoritaire, négligeant, voire malveillant, sans réaction face aux gamins "projectiles", qui attend la retraite, tailleur de bavette avec les potes et les minettes, passe son temps assis à regarder les nageurs au bord de la piscine » pour les publics ; « contestataire, rebelle, réfractaire » selon la hiérarchie¹⁴⁴⁹. Ces prises de parole donnent un léger aperçu de l'image du métier, laissent deviner le contraste des points de vue mais sont trop tranchées pour déterminer si le groupe traverse une crise de légitimité. L'étude du ressenti des MNS sur l'estime et le respect du public et de leur management en regard de leurs missions quotidiennes peut apporter quelques indications sur l'image qu'ils véhiculent, à son tour révélatrice d'une situation ou non de crise (identitaire) interne. A ce titre, le tableau 16 montre une dépendance très significative entre le niveau d'estime/de respect du public (ressenti par les MNS) et leur cadre d'emploi (permanents *versus* saisonniers) ou leur statut (public *versus* privé). Si 57,4% des MNS de profession se sentent respectés par les usagers des piscines, 33,9% sont indécis et 8,7% ne le pensent pas. 42,5% des MNS n'ont donc pas forcément cette impression positive de compter pour les usagers malgré le fait que ces professionnels connaissent bien leurs clients majoritairement composés d'habituels des bassins et d'abonnés aux animations de la piscine.

¹⁴⁴⁷ « Le maître-nageur vu par ses nageurs ». Petite enquête en ligne (20 répondants) réalisée par le site « natation pour tous.com » en 2010.

¹⁴⁴⁸ Brémaud, et Mathieu Reynes. 2007. *Les maîtres-nageurs - Tome 01 : Comme un poisson dans l'eau*. Charnay-Lès-Mâcon : Bamboo.

¹⁴⁴⁹ Propos recueillis sur les forums de discussion du site : « Natation pour tous ».

Tableau 16 - Niveau d'estime et de respect de la part du public ressenti par les MNS au regard de leurs missions quotidiennes

	Plutôt à tout à fait d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt pas à pas du tout d'accord	TOTAL
MNS de profession	57,4% (383)	33,9% (226)	8,7% (58)	100% (667)
Non-répondants = 28				
MNS saisonniers	12,1% (4)	36,4% (12)	51,5% (17)	100% (33)
Non-répondants = 94				
MNS publics	57,1% (277)	34,8% (169)	8% (39)	100% (485)
Non-répondants = 71				
MNS privés	57,7% (105)	32,4% (59)	9,9% (18)	100% (182)
Non-répondants = 29				

Légende : $\chi^2 = 70,28$, ddl = 6, p-value < 0.001 (****). Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. Enquête nationale 2018-2020. N.B. : Des MNS « en tant qu'activité secondaire » n'ont pas souhaité répondre à cette question estimant que l'exercice saisonnier était insuffisant en temps et en relations pour apprécier explicitement l'estime et le respect que pouvaient leur porter les publics, ce qui explique le taux de non-répondants important pour cette classe d'enquêtés.

Le rapport s'inverse pour les MNS saisonniers : 51,1% ne pensent pas être perçus positivement par les utilisateurs des baignades alors que seulement 12,1% admettent l'inverse. Ce résultat est plutôt inattendu. En titrant régulièrement : « Les MNS veillent sur vos vacances au bord de la plage », la presse rapporte et met au crédit de ces travailleurs leur capacité à rentrer en contact avec les touristes et à rassurer les parents vis-à-vis de leur progéniture. Les médias en général vantent les compétences des MNS, professionnels qui veillent à ce que tout se passe bien pour les baigneurs, qui assurent la permanence du poste de secours et surveillent rigoureusement les zones de baignade. Cependant, les tensions plus vives, les rixes entre vacanciers, mais aussi les nuisances décuplées ces dernières années transforment les « anges-gardiens » des plages en véritables vigiles. Dans ce cas précis, les maîtres-nageurs sont amenés à conjuguer leurs missions préventives à celles de régulation des incivilités. Cette tâche qui génère des rapports de force entre ces travailleurs et les touristes est d'autant plus présente et difficilement gérable que les effectifs de police des plages - CRS nageurs-sauveteurs - est en constante diminution. Les maîtres-nageurs salariés jugent être respectés par les usagers à la hauteur de 57,1% d'opinions positives pour les MNS publics et de 57,7% pour les MNS privés. L'indétermination importante dans les deux formes de statut (34,8% pour le public et 32,4% pour le privé) confirme que les MNS sont probablement de moins en moins apparentés à ces partenaires relationnels par les usagers de la baignade. Si les utilisateurs des piscines ont entretenu longtemps une relation fidèle et sympathique avec les maîtres-nageurs, elle est aujourd'hui beaucoup moins exclusive. Effectivement, ils ne s'engagent plus forcément à long terme et

opèrent parfois le choix d'une « orientation transactionnelle [en n'hésitant pas] à saisir les opportunités qui se présentent à l'extérieur lorsque c'est dans leur intérêt »¹⁴⁵⁰ mettant par la même occasion les piscines en concurrence. Les MNS se démarquent aussi selon leur statut : les spécificités culturelles de l'emploi public, comme « l'aspiration à l'impersonnalité, le rapport au temps, l'aversion pour la confrontation et les rapports de pouvoir »¹⁴⁵¹, conduisent à des comportements de plus en plus indifférents à l'égard des usagers quand les MNS privés sont incités plus qu'ailleurs à porter quelques petites attentions en direction des clients. En ne recevant pas beaucoup plus de considération de leur part que les MNS publics, cet effort pour faire de la relation-clients une priorité semble pour l'instant ne pas avoir tout à fait porté ses fruits.

Le tableau 17 sonde, sans qu'une dépendance soit validée entre les deux variables, l'estime et le respect des managers vis-à-vis des MNS.

Tableau 17 - Niveau d'estime et de respect de la part de la hiérarchie ressenti par les MNS au regard de leurs missions quotidiennes

	Plutôt à tout à fait d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt pas à pas du tout d'accord	TOTAL
MNS de profession Non-répondants = 30	46,3% (308)	37% (246)	16,7% (111)	100% (665)
MNS saisonniers Non-répondants = 95	46,9% (15)	40,6% (13)	12,5% (4)	100% (32)
MNS publics Non-répondants = 70	45,3% (220)	38,3% (186)	16,5% (80)	100% (486)
MNS privés Non-répondants = 29	49,5% (90)	32,4% (59)	18,1% (33)	100% (182)
Légende : $\chi^2 = 2.085$, ddl = 6, p-value = 0.911 (-). Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. Enquête nationale 2018-2020.				

L'intérêt de saisir la question de la (crise de) légitimité des MNS sur la base de la reconnaissance managériale s'articule à deux niveaux. D'abord, « dans ce que, en référence à Durkheim, il nomme la sphère de la "solidarité" sociale (...), la reconnaissance, qui prend là la forme de "l'estime", porte cette fois sur l'individu comme être doté de qualités, de capacités

¹⁴⁵⁰ Josion-Portail, Margaret et Eric Julienne. 2013. « Les relations entre les consommateurs et les marques », in Michel, Géraldine (S.d.). *Management transversal de la marque*. Dunod, p. 162.

¹⁴⁵¹ Holman, Robert. 2007. « Secteur public, secteur privé : similarités et différences dans la gestion des ressources humaines ». *Revue française d'administration publique*, vol. 3, n°123, p. 414.

et de compétences particulières »¹⁴⁵². Ensuite, « ce que la perspective honnethienne permet de mettre au jour, c'est d'abord que le sentiment de légitimité et son double négatif doivent tous deux être analysés comme étant le résultat d'un rapport de reconnaissance ou, dans le second cas, d'un déni de reconnaissance »¹⁴⁵³. De fait, le sentiment que les MNS se sentent ou non « estimables » doit être évalué, selon Haud Guéguen (2014), dans « sa genèse relationnelle », notamment avec leur hiérarchie. Réciproquement, le sentiment d'illégitimité doit être compris comme le résultat d'un déni de reconnaissance des maîtres-nageurs par leurs supérieurs, voire dans certains cas, d'un certain mépris. Le niveau relativement élevé d'indétermination relevé par l'étude, quel que soit le cadre d'emploi (37% pour les MNS de profession et 40,6% pour les MNS saisonniers) et le statut (38,3% pour les MNS publics et 32,4% pour les MNS privés) montre toute la difficulté des MNS à articuler leur sentiment de légitimité professionnelle à la reconnaissance hiérarchique. Dans le même sens, le taux important de non-répondants souligne-t-il un faible « soutien d'estime de la hiérarchie, [lequel] consiste à rassurer le salarié en ce qui concerne ses compétences et à valoriser ses contributions »¹⁴⁵⁴ ? « La perception du soutien social de la hiérarchie, défini comme *“l'impact subjectif de l'aide apportée par l'entourage d'un individu et la mesure dans laquelle celui-ci estime que ses besoins et ses attentes sont satisfaits”* (Procidano, Heller, 1983), s'avère déterminante de l'engagement organisationnel et de la satisfaction au travail du salarié (Eisenberger *et al.*, 2001) »¹⁴⁵⁵. Ainsi, plus les MNS se sentent soutenus par leur hiérarchie dans la réalisation de leurs tâches et plus leur bien-être au travail, l'accomplissement de leurs besoins socio-affectifs, la reconnaissance de ce qu'ils sont et de qu'ils font, sont préservés. Dans ce cadre, 46,3% des MNS de profession et 46,9% des MNS saisonniers déclarent se sentir estimés et respectés par leur encadrement. La distinction en fonction du type d'emploi rejoint ce ratio : 45,3% des MNS publics et 49,3% des MNS privés se pensent appréciés par leurs managers. Il semblerait donc qu'environ un MNS sur deux soit satisfait des rapports à la hiérarchie même si ces travailleurs déclarent que leur charge de travail a récemment augmenté et que leur rythme de travail est plus soutenu qu'auparavant. Ces résultats montrent aussi les efforts fournis par la hiérarchie, entre obligations et compréhensions, pour soutenir l'opérationnalisation du travail sur le bassin. En clarifiant les rôles de chacun, le soutien se veut en premier lieu de type « informatif ». La connaissance du

¹⁴⁵² Guéguen, Haud. 2014. « Reconnaissance..., *op. cit.*, p. 72.

¹⁴⁵³ *Ibid.*, p. 76.

¹⁴⁵⁴ Saboune, Khaled. 2021. « Le faible soutien social des supérieurs hiérarchiques : un élément perturbateur du contrat psychologique relationnel des salariés opérationnels du secteur médico-social ». *Management Avenir*, vol. 4, n°124, p. 42.

¹⁴⁵⁵ *Ibid.*, p. 42.

travail à fournir, en particulier chez les chefs de bassin, leur permet de reconnaître et valoriser l'action de l'équipe de MNS quand celle-ci portent des initiatives, des projets éducatifs, des événements inédits, témoignant de cette manière sa capacité créative. Ce soutien « d'estime » permet à l'encadrement de préciser et rappeler l'utilité de chaque MNS au sein du collectif de l'établissement. Par contre, le soutien « émotionnel », celui qui favorise une certaine proximité relationnelle et se caractérise par la disponibilité du Directeur de piscine à se déplacer au bord du bassin pour dialoguer et écouter les MNS, semble moins courant, notamment au sein des sociétés délégataires. Le soutien « matériel » apparaît comme le point vulnérable de la gestion des MNS dans les piscines. Organiser le travail à l'aide de moyens matériels et le valoriser financièrement (rémunérations complémentaires : primes, indemnités, gratifications) à la hauteur des objectifs fixés, comme ceux consistant à assurer une prise en charge qualitative des usagers, laquelle est subordonnée à un renouvellement cadencé de l'offre des activités aquatiques et aux animations régulières de l'établissement par des événements visant autant à promouvoir la piscine d'un côté que motiver les équipes de MNS de l'autre, apparaît comme la principale difficulté des équipes de management. Concernant l'autre partie de MNS qui juge que leurs missions ne reçoivent pas l'estime et le respect qu'elles méritent de la part de leurs supérieurs (16,5% pour les MNS publics et 18,1% pour les MNS privés), à laquelle on peut ajouter un tiers d'indécis et un nombre conséquent de non-répondants (près d'une centaine sur 767 enquêtés), ce qui marque là une probable désapprobation vis-à-vis de leur hiérarchie sans vouloir l'énoncer comme telle, elle perçoit une relation managériale dégradée, parfois distante privilégiant la communication écrite (les notes de service) plutôt que la relation de proximité. Ce type de rapports freine l'instauration d'un climat de confiance sur le bassin et engendre une certaine frustration chez les MNS salariés. Cela peut expliquer leur désengagement partiel à l'encontre des projets mis en place, qui s'explique souvent par une perte de motivation au travail. Cette méfiance envers la hiérarchie altère le climat social dans la piscine, qui se répercute sur l'accueil et l'animation des usagers. Le turnover, l'absentéisme et les déclarations d'intention (de renoncer à ce travail) ne se présentent plus aujourd'hui comme des faits inaccoutumés dans les établissements aquatiques. Ils témoignent de la conséquence de clivages et de conflits entre les MNS et la direction d'établissement à propos de la pénibilité de leur travail mais également de la remise en cause de leur légitimité.

Pour confirmer ces interprétations, qui s'appuient sur la mesure du niveau d'estime et de respect ressenti par les maîtres-nageurs et les contenus des entretiens obtenus avec ces professionnels, un recensement des revendications et des mobilisations syndicales dans les

années 2000 a été réalisé. Par croisement, outre le fait que les groupements professionnels revendiquent classiquement l'amélioration de leurs conditions de travail et la résorption des pénibilités, les différents motifs qui les ont amenés ces dernières années à contester les règlements, à débrayer et à attaquer l'État relève par ordre d'importance de trois domaines. D'abord, les syndicats de MNS ont défendu ces vingt dernières années, prioritairement et coûte que coûte, la profession. Le groupe considère que le métier est mis en danger à force de régulations et de dérégulations, autant étatiques que locales, qui ne lui accordent pas, ou plus, « une reconnaissance existentielle qui concerne l'acteur social en lien avec d'autres acteurs »¹⁴⁵⁶. Le fait que la reconnaissance professionnelle chez les maîtres-nageurs ne s'exerce plus directement en interne, dans le collectif de travail comme à l'époque où ils se socialisaient au métier à travers le club de natation, mais en externe par le truchement du diplôme et/ou d'un statut et/ou de prérogatives renforce ce sentiment d'invisibilité sociale, alors que la reconnaissance d'un groupe professionnel suppose, selon Axel Honneth (2013), le respect dans l'espace public et l'estime dans la sphère privée¹⁴⁵⁷. La « reconnaissance matérielle » qui résulte de la « reconnaissance professionnelle », ainsi que l'amélioration des conditions de protection de la santé au travail qui découle de la « reconnaissance du professionnel » figurent à la suite des principales revendications du groupe. Face à la dégradation des rapports de reconnaissance mutuelle entre le groupe et d'autres acteurs, régulateurs ou partenaires de leur travail, le sentiment de légitimité chez ces travailleurs spécialisés peut prendre, dans certains contextes et avec certains managements, la forme d'une quasi absence d'estime sociale. Celle-ci est renforcée quand « la provenance sociale des jugements portés sur un métier »¹⁴⁵⁸ vient des publics.

En première ligne pour « reconnaître le travail réalisé » par les MNS, mesurer l'atteinte des objectifs et les résultats obtenus, les managements des piscines aux appellations diverses (directeurs de piscine, responsables de site, chefs de bassin, coordonnateurs aquatiques, responsables d'activités, etc.) insistent sur le fait que leurs charges administratives ont pris le pas sur l'animation des équipes de MNS, les empêchant ainsi de remplir leurs obligations de soutien aux collectifs de travail. Ne détenant que peu de pouvoir sur des situations de travail nécessitant des marges de manœuvre plus larges, des moyens plus conséquents et des

¹⁴⁵⁶ Brun, Jean-Pierre, et Ninon Dugas. 2005. « La reconnaissance au travail : Analyse d'un concept riche de sens ». *Revue Gestion*, vol. 30, n°2, p. 80.

¹⁴⁵⁷ Honneth, Axel. 2013. *La lutte...*, *op. cit.*

¹⁴⁵⁸ Guéguen, Haud. 2014. « Reconnaissance... », *op. cit.*, p. 77.

compétences managériales que ces encadrants ne possèdent pas forcément, faute de formation (les « faisant fonction » dans les piscines gérées en régie directe) ou d'expériences (de jeunes managers qui n'ont pas connu de phase d'intégration et ne connaissent, ni l'histoire, encore moins la culture professionnelle des MNS dans les piscines gérée par délégation), ces « managers de proximité », pris par l'urgence du quotidien, se tournent alors vers la résolution de tâches administratives plutôt qu'à travailler collectivement au développement de la structure qu'ils gouvernent. Les aspects relationnels et le sens du travail à appréhender avec les MNS peuvent de ce fait être négligés alors qu'un soutien s'avère nécessaire pour des maîtres-nageurs se trouvant confrontés à des situations de travail plus complexes que par le passé, supposant de leur part une forte implication physique (démultiplication des tâches d'animation) et affective (développement de la relation-clients et capacité à travailler avec des usagers « déviants »). Quand ces travailleurs ne perçoivent pas de soutien hiérarchique, pire constatent l'incapacité de leurs supérieurs à concilier distance et proximité dans leurs relations avec les membres de l'équipe, leur motivation au travail finit par s'altérer et leur intention de quitter le collectif commence à s'exprimer. Ce constat extériorisé par les salariés du bassin explique en partie le phénomène de turnover plutôt élevé dans les piscines que les managements ne parviennent pas à endiguer. Lorsque les MNS se maintiennent en place malgré tout, c'est pour « l'amour du métier » et « la reconnaissance des usagers » avouent-ils, comme pour compenser le faible soutien de leurs supérieurs qu'ils admettent à contre cœur. Les difficultés de management dans les piscines sont évidemment variables, d'un mode de gouvernance à l'autre, d'un établissement à l'autre, d'un management à l'autre. Elles résultent d'une histoire encore en cours. Les fonctions managériales dans les piscines se sont structurées au fil du temps parallèlement à l'accroissement des obligations réglementaires (sécurité, hygiène et technologie) et de rentabilités socioéconomiques. Si les premiers directeurs de piscine n'étaient autres que des maîtres-nageurs qui, pour des questions de proximité, voire de complicité, animaient leur collectif de travail de manière plus « incarnée », plus personnalisée », plus « affective » en dehors des normes de performance telles qu'elles sont aujourd'hui posées, ceux d'aujourd'hui, moins MNS que contrôleurs, sont soumis à des normes gestionnaires qui visent à améliorer les coûts d'exploitation d'établissements « structurellement déficitaires et dont les recettes sont modérées par l'exercice de missions de service public »¹⁴⁵⁹. Dans ce contexte, nombre de managers, mis sous pression par leur hiérarchie, priorisent la gestion normative et économique de leur établissement au bien-être de leurs collaborateurs. A cet effet, des maîtres-nageurs se

¹⁴⁵⁹ Cour des comptes. 2018. *Les piscines et centres aquatiques publics : un modèle obsolète. Rapport public annuel*. Paris, France : Cour des comptes, p. 505

plaignent de l'usage d'une communication descendante impersonnelle (notes de service) et de la multiplication de réunions inutiles. Certains vont jusqu'à dénoncer des stratégies implicites consistant à transférer les risques, ou en tout cas à faire pencher la responsabilité (sécuritaire) du côté de ceux qui exercent au bassin tout en contrôlant leurs prises d'initiatives. Cette façon de faire permet, en quelque sorte, au manager de se dédouaner (en partie) de ses responsabilités lorsque l'accident survient. Ces comportements, assez rares mais importants à souligner, attestent de la pression croissante que subissent les managers qui, dans leur volonté à ce que le « travail soit bien fait » exigent que les buts des MNS entrent en consonnance avec leurs prescriptions. Ce type de management confirme les travaux des ergonomes du travail qui montrent que « lorsque le risque externe augmente [mise en cause de la responsabilité du management *versus* celle des MNS en cas d'accident], l'organisation va avoir tendance à favoriser une conduite dirigée, c'est-à-dire une réduction des marges de manœuvre pour les opérateurs. Or, moins l'opérateur dispose de degrés de liberté, plus il juge le risque externe grand, et plus le risque interne [risques psychosociaux] augmente »¹⁴⁶⁰. Il en résulte que l'autonomie pratique, autorisant les MNS à quelques libertés au regard de l'application de consignes parfois contreproductives, devient significativement réduite.

Un autre problème relevé par les MNS est celui de la compréhension collective des orientations prises par le management. Au lieu de favoriser les interactions de face-à-face avec les MNS afin de prendre connaissance des contraintes de leur activités réelles, l'encadrement des piscines, dans certains contextes, oublie leur rôle de traducteur des consignes qui consiste à « articuler des logiques contradictoires, à leur donner du sens, à les intégrer au sein d'un cap flexible et évolutif en fonction des pressions subies et des ressources développées pour résister à ces pressions (Desmarais, Abord de Châtillon, 2010) »¹⁴⁶¹. Si ces états de fait relevés par les MNS ne peuvent être généralisables, loin s'en faut, ils expriment, lorsqu'ils existent, une forme de déni de la légitimité des maîtres-nageurs. D'un point de vue historique, si hier les sources de souffrance spécifique au métier se sont d'abord rapportées à la prise de risques (sauvetages), à la monotonie de la surveillance, aux risques sanitaires, à la pénibilité physique et mentale de certaines tâches, aujourd'hui, la pression des managers semble supplanter les autres difficultés du travail et situe le cœur du problème de ces travailleurs, entre consentement et résistance au management ordinaire. Cette (nouvelle) figure de la souffrance au travail provoque,

¹⁴⁶⁰ Petit, Johann, et Bernard Dugué. 2011. « L'intervention ergonomique sur les risques psychosociaux dans les organisations : enjeux théoriques et méthodologiques ». *Le travail humain*, vol. 74, n°4, p. 393.

¹⁴⁶¹ Saboune, Khaled. 2021. « Le faible...*op. cit.*, p. 51.

particulièrement chez les MNS précarisés (contractuels dans une régie directe ou chez un délégataire) une perte de sens et une détérioration de l'estime de soi liée à la dégradation des valeurs originelles du métier pour lesquelles ces professionnels se sont engagés. Plus globalement, si pour une moitié du groupe, les MNS fonctionnarisés se considèrent respectés et estimés des publics comme de leur hiérarchie, l'autre moitié, précarisée, semble plus indécise. En touchant à la légitimité de ces professionnels, le nouveau management des piscines publiques a certainement contribué à générer, en conversant l'identité professionnelle originelle, une perte d'attractivité du métier dont les conséquences s'expriment aujourd'hui à travers la pénurie chronique de ces travailleurs.

Pour répondre à la question de la « spécificité du contexte », dernier indicateur explicatif des crises de légitimité, les travaux de Julie Demaret (2014), comme ceux de Hofstede (1980, 1984, 1986, 1991), de D'Iribarne (1989) et de Bourguignon et al. (2002) pour les métiers de la comptabilité, montrent l'influence culturelle dans l'adoption et l'usage d'un « agir professionnel ». Celui-ci est donc appréhendé « à partir du concept de mimesis social permettant de penser un héritage socioculturel de l'activité professionnelle et d'en expliquer le processus de transmission »¹⁴⁶². La spécificité de la doctrine du « nager-sauver » transmise entre générations de MNS fait l'objet de controverses, notamment chez les nouveaux managers qui, dans un contexte de recherche d'efficacité du travail au service de la rentabilité de l'établissement préconisent une division sociale du travail par métier et par compétence. De leur point de vue, la scission du « nager-sauver » arrangerait la rationalité des piscines publiques, quitte à délégitimer le métier de MNS. La masse salariale, en tant que l'un des leviers les plus puissants pour réduire les dépenses de fonctionnement, justifie ce choix. En effet, le coût salarial d'un surveillant (nageur-sauveteur) sera toujours moins élevé que celui d'un surveillant-éducateur (MNS). Dès lors, et à partir du moment où « une stratégie de réduction des dépenses de fonctionnement [comprenant] trois leviers : la transformation des modes de fonctionnement, la réduction de la masse salariale et la rationalisation du train de vie de la collectivité »¹⁴⁶³ est privilégiée dans les plans d'économies, alors l'encadrement en charge d'adopter des méthodes gestionnaires pour réorganiser le fonctionnement des piscines publiques ne s'est pas fait attendre vers la fin des années 1990. L'ouverture du marché fermé du « nager-sauver » transforme « les normes de l'emploi qui légitiment la flexibilisation, et le

¹⁴⁶² Crocé-Spinelli, Hélène. 2013. « Gestes ..., *op. cit.*, p. 145.

¹⁴⁶³ *Ibid.*, p. 33.

processus de ‘marchéisation’ qui change le rapport salarial »¹⁴⁶⁴ et oppose « un marché [ETAPS] à un marché externe [contractuels et BNSSA] correspondant à des salariés sans perspective de carrière »¹⁴⁶⁵. La segmentation du marché de l’emploi dessert la légitimité de la profession. En effet, si l’on considère que le fait d’appartenir à un groupe social octroie à ses membres des droits et des devoirs, alors ceux-ci sont guidés par une « logique d’honneur »¹⁴⁶⁶ autour de laquelle ils ne peuvent faillir aux risques de discréditer le groupe. Ainsi, au-delà de leurs responsabilités professionnelles, les MNS fonctionnarisés ont pleinement conscience de la tâche qui leur revient et du devoir à accomplir, plus selon les schèmes en vigueur dans le groupe que les normes instituées sur le lieu de travail. Il est donc important de « bien faire le job », conformément à l’image qu’ils se font de leur profession et surtout vis-à-vis des acteurs qui contrôlent leurs activités. L’autre partie du groupe, constituée des contractuels et de jeunes BNSSA, de passage dans l’établissement, n’a pas pris toute la mesure de ses propres responsabilités, veille beaucoup moins à entretenir la réputation d’une communauté dont il se sent, pour beaucoup de ses membres, somme toute assez éloigné. Se sachant en position précaire et/ou provisoire, leur posture et leurs conduites professionnelles sont parfois inadéquates par rapport aux normes du groupe, celles réglementant les baignades et prescrites par l’employeur. L’usage croissant de ce cadre d’emploi durant les années 2000, qui fait se confondre les fonctionnarisés aux précarisés, les MNS aux BNSSA, discute la légitimité des MNS en deux points. Il remet en cause le fait que le recrutement d’un MNS contractuel ou intérimaire, aujourd’hui un BNSSA, n’était concevable qu’en l’absence momentanée d’un agent public. Il introduit insidieusement chez les MNS agents publics « un manque de légitimité » pour travailler en démontrant que le jeune BNSSA, l’intérimaire de passage ou le contractuel en galère font aussi bien l’affaire.

¹⁴⁶⁴ Glaymann, Dominique. 2007. *L’intérim*. Paris : La Découverte, p. 97.

¹⁴⁶⁵ Everaere, Christophe. 2012. « Flexibilité appliquée aux ressources humaines. Compatibilités et contradictions ». *Revue française de gestion*, vol. 2, n°221, p. 15.

¹⁴⁶⁶ D’Iribarne, Philippe. 1989, in Demaret, Julie. 2014. « Le processus ..., *op. cit.*, p. 136.

Conclusion de la 3^{ème} partie

Comme d'autres professionnels, le maître-nageur « s'appuie sur des sources de légitimité qui désignent autant des acteurs ou des instances de l'organisation que ses propres champs de compétences. Par les natures et les sources de légitimité qu'il vise, il élabore une stratégie de légitimation. Pour autant, ses limites personnelles et l'interaction avec ses interlocuteurs peuvent contrarier ses projets »¹⁴⁶⁷. Effectivement, les évolutions structurelles de leurs lieux de travail, conjoncturelles de leurs conditions d'exercice, ont provoqué de profondes mutations parmi les cultures professionnelles de ces travailleurs. D'abord travail domestique, le registre professionnel des maîtres-nageurs devient un métier lorsqu'il est institué par un diplôme d'État et que leurs titulaires passent de la servitude à la mission de service (public). Ces (nouveaux) agents municipaux trouvent dans le collectif de travail une solidarité locale et à travers le groupe, une protection globale qui neutralisent les volontés de rationalisation, quand elles existent, de la part d'un encadrement de toute façon issu du groupe lui-même. Toutefois, à compter des années 1990, pour des raisons socioéconomiques et de refondation des voies d'accès au titre de MNS, « les travailleurs et le travail ne sont plus les mêmes »¹⁴⁶⁸ au sein du « nager-sauver ». L'attention portée à la rentabilité des établissements aquatiques, et conséquemment à la flexibilité du travail, a pour effet de métamorphoser l'idéal typique du MNS. L'identité professionnelle originelle, que Renaud Sainsaulieu (1988) désigne par des « modèles culturels » ou des « logiques d'acteur en organisation »¹⁴⁶⁹, malgré les efforts continus du groupe pour la préserver, présente des signes de faiblesse. La volonté de certains propriétaires/exploitants de réaliser une segmentation stratégique du travail ayant pour objet de dissocier la tâche de surveillance de celle de l'encadrement pour des raisons à la fois organisationnelles et économiques brouille la position professionnelle des MNS à l'intérieur de leur espace et entraîne par conséquence une potentielle délégitimation de leur fonction. Les MNS et leur représentants syndicaux s'en inquiètent et s'interrogent : « ne pourrait-on pas en effet se passer de MNS dans la mesure où des nageurs-sauveteurs sont aussi compétents qu'eux pour assurer la sécurité des baigneurs et que l'enseignement de la natation est confié aux enseignants de l'École ? ». « Pourquoi ne pas remettre à des coachs du secteur de la remise en forme, certes moins "nageurs" mais spécialistes de la relation-clients, le soin d'animer les

¹⁴⁶⁷ Demaret, Julie, et Jérôme Méric. 2013. « La constitution de la légitimité des contrôleurs de gestion : une étude exploratoire », *Comptabilité sans Frontières*. The French Connection, Vancouver, Canada, p. 28.

¹⁴⁶⁸ Lallement, Michel. 2008. « Le travail et ses transformations ». *Revue française de gestion*, vol. 10, n°190, p. 48.

¹⁴⁶⁹ Sainsaulieu, Renaud. 2014. *L'identité au travail*. 4^{ème} édition. Paris : Les Presses de Sciences Po.

activités aquatiques ? ». Apparemment, le fait de posséder un statut de « profession protégée », de présenter des compétences singulières et « d’être rare » ne constitue pas systématiquement « un avantage dans le métier »¹⁴⁷⁰. Dans un environnement en mutation, et de plus en plus soumis à des interrogations sur leur degré de légitimité, les MNS n’ont plus d’autres choix que de peser sur les normes professionnelles qui encadrent leurs pratiques professionnelles en osant défier leur management, les groupes concurrents et l’État. La défense de leur métier, la sauvegarde de leur légitimité et la conservation d’une certaine autonomie professionnelle sont à ce prix.

¹⁴⁷⁰ Lemarchant, Clotilde. 2010. « Être rare, un avantage dans le métier ? ». *Vie sociale et traitements*, vol. 2, n°106, p. 57.

QUATRIEME PARTIE

ÊTRE MAÎTRE-NAGEUR-SAUVETEUR AUJOURD'HUI

Introduction de la 4^{ème} partie

Alors que les piscines publiques ont longtemps symbolisé l'effort politique pour rendre l'apprentissage de la natation accessible aux citoyens les plus modestes, leurs propriétaires ont aujourd'hui à répondre d'un enjeu prioritaire, celui de maîtriser les dépenses de leur coût d'exploitation malgré un état des recettes limité par les missions de service public dont ces équipements ont à assurer la continuité. Lancés dans les années 1990, de nouveaux modes de gouvernance révolutionnent la gestion et les fonctions de ces établissements jusqu'à présent dirigés par des maîtres-nageurs. Pour atteindre les objectifs économiques, des choix politiques d'ordre structurel sont adoptés tels que la coopération intercommunale ou la délégation des services auprès d'un prestataire privé, en plus de procédures globales destinées à la réduction de la consommation d'énergie. Des moyens complémentaires, conjoncturels ceux-là, consistent à profiter des demandes ludiques des publics pour orienter l'offre vers les loisirs aquatiques payants, quitte à empiéter sur les services quasi non payants de la natation. Or, la conversion des usages traditionnels de la piscine, désormais plus ludiques et récréatives qu'éducatives et sportives, préconisée par des managers mobilisés pour réduire leur déficit structurel, provoque inévitablement une transformation du rôle des MNS. Ceux-ci ont la particularité d'avoir défini leur activité autour de la doctrine du « nager-sauver » de sorte que leur métier, porté par une éthique professionnelle liée à la prévention des risques de noyade, s'est confondu avec les politiques publiques de la promotion du « savoir nager ». Leur activité professionnelle « s'est donc structurée, historiquement et idéalement, autour d'un référentiel normatif qui joue comme schème symbolique d'identification de ces travailleurs et comme cadre pratique d'action »¹⁴⁷¹. Cependant la libéralisation du marché est venue perturber le référentiel public de ces professionnels qui se sont construits en qualité d'agents veillant à la sécurité des usagers et à l'enseignement de la natation. Malgré le poids des syndicats professionnels en lutte pour sauvegarder la professionnalité du groupe, les maîtres-nageurs sont invités par leurs managers à exercer différemment leur métier, de « manière plus commerciale » dans un contexte où les conditions d'emploi ont été modifiées par l'ouverture du mandat à d'autres segments professionnels.

A travers la métamorphose de l'usage des piscines publiques pilotée par des « cultures managériales » inspirées des réformes néo-libérales, on peut se demander d'une part, jusqu'à

¹⁴⁷¹ Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. 2010. *L'injonction au professionnalisme*. Presses Universitaires de Rennes, p. 105.

quel point les injonctions institutionnelles recomposent les pratiques professionnelles des MNS, et d'autre part, jusqu'à quel point ces professionnels sont prêts à s'éloigner de leur idéal de métier, quitte à en passer par des transactions identitaires. Sans vouloir réactiver le spectre de « la polarité ancienne et schématique (...) opposant "management" et "profession" »¹⁴⁷², il s'agit dans cette dernière partie de saisir dans quelle mesure les maîtres-nageurs, compte tenu de leurs intérêts et ceux du collectif de travail, gèrent les stratégies managériales visant à maximiser leur efficacité opérationnelle, quitte à transformer leur métier originel. Pour saisir ces dynamiques dans leur espace de travail, les notions d'autonomie (maîtrise de l'activité), de partage de territoire (collaborations avec d'autres groupes), de socialisation (carrière) et de segmentation du groupe (dimension identitaire) représentent les catégories d'analyse mises à contribution pour objectiver les conversions de la culture professionnelle des maîtres-nageurs et de leur poids sur le territoire du « nager-sauver ». Afin de comprendre comment les nouvelles normes (« le travail tel qu'il s'impose ») agissent sur le « travail tel qu'il est »¹⁴⁷³, les pratiques informelles du métier et de sa socialisation révélées par les catégories indigènes des interviewés seront comparées aux dimensions formelles du travail, entrevues à travers les prescrits des managers et de ce qu'ils en disent. L'analyse est réalisée à deux niveaux. D'abord, celui basé sur la compréhension de l'activité *in situ* permet de découvrir comment les MNS font face aux modes de gestion du travail et de l'emploi. Ensuite, celui reposant sur la reconstitution des rapports au travail chez les maîtres-nageurs puisque nous postulons que le changement des modes de gouvernances dans les piscines publiques impacte la socialisation et les identités professionnelles de cette communauté.

¹⁴⁷² Bezes, Philippe, Didier Demazière, Thomas Le Bianic, Catherine Paradeise, Romuald Normand, Daniel Benamouzig, Frédéric Pierru, et Julia Evetts. 2011. « New ..., *op. cit.*, p. 3.

¹⁴⁷³ Avril, Christelle, Marie Cartier, et Delphine Serre. 2010. *Enquêteur ..., op. cit.*, p. 25.

Chapitre 7 - Les MNS au travail

« Nous avons appris à décrire le travail dans ses aspects technologiques. Mais nous avons peut-être été moins habiles dans nos descriptions à la fois des situations qui se créent autour du travail et de la manière dont ces situations sont modifiées par les évolutions de la technologie, par l'évolution des organisations plus vastes, ainsi que par l'évolution dans les aspects économiques au travail. Je voudrais proposer comme axiome de départ que tout travail implique une sorte de matrice sociale. Tout travail est effectué dans un environnement social. Au sein de cet environnement social, les gens effectuent certes des tâches techniques, mais ils sont également en interaction les uns avec les autres. Ils se conforment à des règles. Si l'on veut comprendre tel ou tel travail, il faut d'abord comprendre le rôle des différentes personnes qui y sont impliquées »¹⁴⁷⁴.

S'intéresser au travail des MNS revient à étudier leur culture professionnelle, dans le sens où il s'agit d'énoncer ce que c'est que de faire ce métier. Comme cela a été vu dans les parties précédentes, cette profession s'est définie en lien avec l'institutionnalisation de la prévention des risques de noyade suite à la mobilisation de l'État pour réduire ce type d'accidents. Un modèle professionnel inédit consistant à démocratiser l'accès au « savoir nager » (I) en sécurisant sa pratique (II) s'est ainsi érigé. Tout au moins, était-ce l'enjeu initial et prioritaire jusqu'à ce que les établissements aquatiques publics fassent l'objet de contraintes socioéconomiques, que leur encadrement soit renouvelé à cet effet pour transformer l'organisation et contrôler le travail des MNS, et que les publics, incités par le principe de la « satisfaction-clients », demandent à rénover l'offre des activités aquatiques. D'autres sources endogènes ont rendu plus compliqué le travail des maîtres-nageurs comme l'absolutisme des normes (paradoxe du principe de « la surveillance constante » en tant que précepte intangible du POSS), l'évolution juridique du traitement de l'accident (implication systématique des MNS) et l'appel à l'autonomie et à la responsabilité qui aurait réussi l'exploit de soumettre les maîtres-nageurs aux injonctions du management. En paraphrasant Sigmund Freud (1938), la stricte application de ces règles rendrait le « métier impossible »¹⁴⁷⁵, si ce n'est qu'il se réalise malgré tout, même si les managements rencontrent des difficultés croissantes à recruter, indicateur symbolique de la dévalorisation d'un métier accusé de manquer de flexibilité. Pour qu'il s'accomplisse, l'exercice du métier de MNS revient donc pour ceux qui le pratiquent à

¹⁴⁷⁴ Hughes, Everett C. 1996. « Le drame social du travail ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 115, n°5, p. 94, 95.

¹⁴⁷⁵ Freud, Sigmund. 1998. *Résultats, idées, problèmes. Tome II 1921-1938*. Paris : Presses Universitaires de France, p. 231.

contourner un certain nombre de normes qui remettent en cause la culture professionnelle d'origine de ces travailleurs (« nager-sauver »), leur idéal de métier (mission de service public) et leur modèle professionnel (profession « réglementée ») dans un contexte moins bureaucratique que performatif chez les délégataires, inversement dans les régies directes. Que doit-on alors penser de ces mutations ? Sans aller jusqu'à évoquer la menace de la déprofessionnalisation, signent-elles le déclin inexorable du métier originel ? Ou au contraire marquent-elles, à travers la redéfinition d'un territoire, l'intégration de nouvelles compétences, le passage par une autre forme de socialisation et la conquête d'autres espaces d'autonomie, la réforme en cours d'une profession à qui un nouvel avenir s'ouvre devant elle ? Au cœur de la dualité « managers - salariés » qu'il s'agit de dépasser, ces questionnements interrogent la capacité des maîtres-nageurs, particulièrement le segment très majoritaire qui exerce dans les piscines publiques, à lutter pour le contrôle de leur territoire et à entretenir leur « capacité d'agir »¹⁴⁷⁶. La comparaison de la rhétorique de ces salariés à leurs pratiques professionnelles et celles de leurs managers servira notre stratégie d'objectivation de la nature des changements du travail des MNS et de leurs conséquences sur le métier. Ainsi, avec pour clé d'entrée les coulisses de leur travail, nous montrerons d'abord comment, dans un espace professionnel saturé de normes, les MNS jouent la préservation de leur statut et de leur mandat, menacés autant par la dérégulation du marché que par les stratégies gestionnaires de leurs employeurs. Ensuite, au regard de la directivité de certains prescrits, mettant en cause l'autonomie professionnelle (contrôle) et pratique (action) de ces travailleurs, nous présenterons comment ils usent de stratégies organisationnelles, instrumentales et cognitives pour aussi bien s'accommoder que résister aux assauts répétés du marché, des usagers et de l'État. Enfin, face à des conditions de travail et d'emploi parfois dégradées, qui précarisent certains de « ces travailleurs [sans statut] au service d'organisation rigide »¹⁴⁷⁷, il sera intéressant de mettre à jour les réactions qui les animent pour se sortir des nuisances qu'ils subissent au nom, c'est leur argument, de la sécurité des usagers.

1. Une professionnalité ébranlée

Depuis les années 1990, le travail et l'emploi des MNS n'ont cessé de se transformer : les tâches se sont renouvelées et le travail s'est intensifié. Une relative précarisation s'est

¹⁴⁷⁶ Pastré, Pierre. 2011. *La didactique professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France, p. 124.

¹⁴⁷⁷ Gollac, Michel, Serge Volkoff, et Loup Wolff. 2014. *Les conditions...*, *op. cit.*, p. 56.

installée alors que ce métier s'est construit autour d'un idéal-type constitué d'une fonction reposant sur des compétences spécifiques et d'un contrôle institutionnel s'appuyant sur la fermeture du marché par une obligation de qualification. Avant de saisir les mutations du travail des maîtres-nageurs, induites par les réformes néo-managériales appliquées dans les piscines publiques, il est utile au préalable de se donner les moyens de l'analyser dans ses différentes dimensions, là où il se réalise et tel que ces professionnels le vivent quotidiennement lorsqu'ils sont confrontés aux aspects techniques, réglementaires, organisationnel et relationnel de leur « métier ». Si on part du postulat que ce terme désigne le fait qu'un travailleur est « détenteur d'un patrimoine dont on pense, à tort ou à raison, qu'il a une valeur sur un marché du travail [et qu'il lui confère] un ''état'' qui garantit, d'une certaine manière, non seulement son autonomie dans l'acte de travail mais aussi son indépendance »¹⁴⁷⁸, alors l'observation de ce patrimoine entrelacé dans un réseau de savoirs professionnels, doit être saisi, comme le suggère Everett Hughes (1997), au niveau du système d'interactions dans lesquels il prend place¹⁴⁷⁹. C'est pourquoi, nous examinerons d'abord sur quoi repose la structuration du travail des MNS afin de mieux saisir ensuite les changements qu'il a pu connaître, ou connaît encore, dans ses dimensions organisationnelles et sociales.

1. 1 Un métier qui a changé

Depuis la fin des années 1990, les propriétaires/exploitants des piscines publiques sont incités à trouver des solutions innovantes en vue de maîtriser leur coût de fonctionnement et attirer de nouveaux publics dans un espace de plus en plus concurrentiel. Ces enjeux politiques, économiques et sociaux les conduisent à décider d'orientations stratégiques, techniques et technologiques sans nécessairement prendre en considération, ou alors insuffisamment, l'histoire sociale de l'équipement lorsqu'il s'agit d'une structure ancienne et l'engagement humain que ces changements, parfois radicaux, supposent. A moins que, parce qu'il faut qu'ils soient justement tranchés, il a été décidé de faire table rase du passé. Quelle est donc la nature de ces changements qui viennent bouleverser le travail des MNS ? Comment réagissent-ils à ces nouvelles directives impulsées par des managers, parfois nouveaux dans ce milieu ? Sont-elles de même amplitude ou faut-il distinguer leur portée selon les modes de gouvernance des piscines ? Comment et jusqu'à quel point ces prescrits modifient-ils les dimensions

¹⁴⁷⁸ Piotet, Françoise. 2002. *La révolution...*, op. cit., p. 4, 13.

¹⁴⁷⁹ Hughes, Everett C. 1997. *Le regard...*, op. cit., p. 66.

organisationnelles, relationnelles et culturelles du travail de MNS ? Cette partie se propose en premier lieu de dévoiler les coulisses du travail des MNS dans les piscines publiques par une meilleure compréhension de leurs activités. En second lieu, il sera question des difficultés que ces travailleurs rencontrent lors de la pratique de leur métier. Enfin, nous nous attarderons sur la notion de polyvalence, l'une des principales normes qui s'est imposée à cet exercice professionnel si particulier.

1.1.1 La nouvelle structuration du travail des MNS

Au fur et à mesure de la mise en application du très attendu POSS à partir de la fin des années 1990, les MNS constatent que leur « pouvoir d'agir » effectif, source de « l'élargissement du champ des actions »¹⁴⁸⁰, est en partie amputé par un arsenal prescriptif dont la mise en œuvre est de plus en plus contrôlée par les équipes d'encadrement (chefs de bassin, coordonnateurs d'activités et directeurs de piscine). « Une industrialisation des services », comme le décrit Jean Gadrey (1994), dès lors qu'on ne peut les réduire à une marchandise¹⁴⁸¹, se déploie dans les piscines publiques afin de répondre à des impératifs de rentabilité et oriente l'organisation du travail des maîtres-nageurs. Avant d'analyser la nature de ces mutations, nous allons d'abord nous intéresser à ce que font les MNS aujourd'hui au regard des contraintes techniques, des normes technologiques et des injonctions managériales qui offrent l'avantage et l'inconvénient de peser sur leur travail. D'une part, elles peuvent amener de la flexibilité dans l'organisation de l'activité, réduire les pénibilités des charges de travail et rationaliser le travail en équipe, ce qui aux yeux des managers bénéficie à un modèle tourné vers la performance. D'autre part, aussi raisonnablement conçues, ces nouvelles organisations peuvent aussi déboucher sur des paradoxes fonctionnels, sources de dysfonctionnement et de tensions dans les collectifs de travail. C'est pourquoi, ces processus managériaux, dépendant à la fois des impératifs gestionnaires comme des contraintes techniques, nous intéressent pour saisir comment les MNS accomplissent leurs tâches et dans quelles conditions. Le cadre d'analyse retenu suppose que l'activité des MNS puisse se mesurer à l'aune des degrés de liberté qui leur sont accordées par les organisations du travail. Ainsi, les différents systèmes de structuration de l'activité, « prescriptifs, discrétionnaires et

¹⁴⁸⁰ Clot, Yves, et Pascal Simonet. 2015. « Pouvoirs d'agir et marges de manœuvre ». *Le travail humain*, vol. 78, n°1, p. 38.

¹⁴⁸¹ Gadrey, Jean. 1994. « La modernisation des services professionnels. Rationalisation industrielle ou rationalisation professionnelle ? » *Revue française de sociologie*, vol. 35, n°2, p. 168.

flexibles »¹⁴⁸², nous aideront à décrire en se complétant la réalité du travail des maîtres-nageurs dans les piscines publiques.

Afin de rendre compte de ce que réalisent les maîtres-nageurs sur les bords du bassin au quotidien, et avant de typologiser leur activité à l'aune des procédures managériales, le plus judicieux reste encore de les interroger sur leur métier et de comparer leur point de vue aux normes officielles prévues par ce type d'emploi. Lorsqu'il est en effet demandé aux MNS quelles sont les tâches qui qualifient le mieux leur profession, sans surprise, les fonctions d'éducateur (54,5%) et de sauveteur (31,6%) ressortent de l'enquête (Tableau 18). Celle-ci montre une dépendance très significative entre les positions professionnelles des MNS et l'estimation de leur métier. En effet, si plus d'un maître-nageur public sur deux (57,7%) classe son métier dans la catégorie des éducateurs-enseignants, ils ne sont plus que 47,8% chez leurs homologues sous contrats privés et 36,4% pour les MNS indépendants¹⁴⁸³. La sécurité aquatique constitue logiquement l'autre pôle privilégié par les enquêtés, mais de manière moins accentuée chez les MNS privés (29,2%) que chez leurs collègues du publics (31,9%) ou indépendants (45,5%). Ce constat s'explique par l'ouverture plus grande des MNS privés à envisager leur métier sous d'autres angles, tels que les dimensions de l'animation (pris dans le sens de la gestion d'évènements - 5,3% -) et du commerce (pris dans le sens vendeur d'activités de loisirs aquatiques - 1,4% -).

Tableau 18 - La tâche que les MNS considèrent comme étant la plus proche pour qualifier leur métier en fonction de leur position professionnelle

	Sauveteur, secouriste	Animateur, promoteur	Surveillant, agent de sécurité, gardien	Commercial, vendeur	Éducateur, formateur, enseignant	Manager, organisateur, coordonnateur	Entraîneur, technicien, coach	TOTAL
MNS publics	31,9% (176)	2,4% (13)	3,8% (21)	0% (0)	57,7% (318)	3,4% (19)	0,7% (4)	100% (551)
MNS privés	29,2% (61)	5,3% (11)	5,7% (12)	1,4% (3)	47,8% (100)	4,3% (9)	6,2% (13)	100% (209)
MNS Indépendants	45,5% (10)	9,1% (2)	0% (0)	4,5% (1)	36,4% (8)	0% (0)	4,5% (1)	100% (22)
TOTAL	31,6% (247)	3,3% (26)	4,2% (33)	0,5% (4)	54,5% (426)	3,6% (28)	2,3% (18)	100% (782)

Légende : $\chi^2 = 49.00$, $ddl = 12$, $p\text{-value} < 0.001$ (****). Les pourcentages s'entendent sur la base d'un choix sur sept possibles relatifs à l'activité la plus représentative de leur métier du point de vue du répondant. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. $n = 782$. « Non-répondants » = 7. Les choix des MNS inactifs ou demandeurs d'emploi ($n = 33$) n'ont pas été retenus. Enquête nationale 2018-2020.

¹⁴⁸² Bobillier-Chaumon, Marc-Éric. 2003. « Évolutions techniques et mutations du travail : émergence de nouveaux modèles d'activité ». *Le travail humain*, vol. 66, n°2, p. 166.

¹⁴⁸³ Les données concernant cette catégorie de professionnels sont à relativiser au vu des faibles effectifs enquêtés.

Le premier enseignement que l'on peut tirer de cette étude qui, rappelons-le, témoigne du seul point de vue des MNS, met en évidence que la doctrine du « nager-sauver », malgré les menaces de scindement du diplôme, l'ouverture à l'emploi des BNSSA et le sentiment de « l'impossible survenue de l'accident » dans des piscines de mieux en mieux sécurisées, reste incroyablement ancrée au sein de la logique de « mission » de ces travailleurs (sécuriser et enseigner). Elle reflète également plus un activisme destiné à préserver leur professionnalisme, une sorte de réflexe identitaire voué à se protéger des offensives répétées contre l'essence originelle de leur profession qu'une affirmation de leur fonction (« nager-sauver ») assez « radicale », au sens que donnent les fonctionnalistes à ce substantif. D'ailleurs, la dimension commerciale, comme le laissent sous-entendre ces deux professionnels, est certainement plus courante dans le travail des MNS, notamment en DSP, que ne le laisse suggérer les résultats quantitatifs de l'enquête :

- « - Donc un rapport à la clientèle qui, je dirais, est en faveur du client ?
- Oui, commercial en fait, c'est ça.
- Et ça veut dire quoi : 'un rapport commercial' ?
- C'est de fidéliser la clientèle, qu'elle reprenne un abonnement, qu'elle revienne au cours, de leur faire acheter des choses à la boutique.... Les faire venir dans une nouvelle activité commerciale.
- Cette terminologie qui s'apparente au commerce, c'est quelque chose qu'on vous a appris, qu'on vous a dit de faire ?
- Qu'on nous a plus ou moins insinué, oui. Et qu'on nous a demandé de faire à des moments. Un exemple concret sur le commercial, c'est la 'malle [Z]'. On a une boutique [Z] où on vend des palmes, des maillots de bain, des choses comme ça. Et pendant un moment, dans toutes les piscines [X], on laissait aux gens la possibilité de tester le matériel. Donc en fait, ils avaient une 'malle [Z]' à l'accueil avec différentes palmes, différentes lunettes avec tous les prix. Enfin des choses assez sympas et entre midi et deux, ou pendant toute une après-midi, je sais plus si c'était pendant une semaine ou, enfin bref, on avait la malle, enfin c'est nos collègues de l'accueil qui avaient la 'malle [Z]' sur le bord du bassin et accompagnés d'un maître-nageur, le but c'était de faire tester aux gens et de leur faire acheter. Mais on a un peu râlé là-dessus aussi parce qu'on s'est retrouvés à des moments où ils ont vendu des choses aux gens, ils en avaient pas besoin. Je prends l'exemple d'une petite vieille qui vient à [Y], qui est très sympa ...
- Tu dis : 'ils ont vendu', ce sont des maîtres-nageurs ...
- L'accueil, mais je pense que c'était un peu le but de [X]. Je pense, parce qu'ils avaient un chiffre d'affaires à faire derrière... Donc, ils ont vendu des palmes à une petite vieille de 70 ans, vendu des plaquettes à un gars qui nage pas le crawl, déjà donc c'était pas adapté, le but c'était de vendre.
- Et est-ce que les MNS participent à la vente ?
- Oui et non. On l'a fait en rechignant un peu, en disant, bon, on va le faire mais on n'est pas ... (*gênée*). C'est pas notre travail. Nous on n'est pas là pour conseiller à des gens des produits. Oui, on peut le faire. Après, quand on a vu qu'à l'accueil ... (*gênée*). L'exemple de Jocelyne avec des palmes alors qu'elle nage, voilà, elle a 70 ans, ça lui sert à rien ses palmes. On lui a quand même fait dépenser... Je trouve ça pas bien. J'aime pas trop et mes collègues non plus. Alors à un moment, on a dit : 'bon, ben nous ...'. Voilà.
- Vous vous êtes retirés de l'aspect 'vente' ?

- Oui. Euh (*génée*), mais y en a qui ont quand même continué. J'ai deux de mes collègues avec moi qui ont dit : 'non, moi je refuse'.
- Sur combien de maîtres-nageurs ?
- Six »¹⁴⁸⁴.

La restitution des scènes de travail par ces maîtres-nageurs montre à quel point « dans ce contexte d'incertitude radicale, les acteurs adoptent massivement des stratégies réfractaires qui allient une action défensive sur la scène de l'organisation et un certain activisme sur celle de la situation de travail »¹⁴⁸⁵.

« Il faut faire du fric, et ça passe par faire de l'activité, qu'on multiplie donc les gens qui font de l'activité. Bon, il est pas rare de faire sur une soirée quatre, cinq ou six animations par MNS. Y a le club de natation, y a les petits, les plus grands, y a un cours de bike, y a un cours d'aquagym, peu importe l'intensité. Il faut faire des sous, vendre des abonnements. On devient VRP. C'est pas nous qui allons faire le papier, etc., mais dire : 'vous avez vu, vous avez tel truc, vous pourriez prendre telle formule'. Pour les gosses, y a toute une préparation de fiches bassin pour inciter les gosses qui ont fait une saison, ou un trimestre, de passer le trimestre d'après et de passer sur un groupe différent l'année d'après. On fait des soirées à thème, des soirées zen, où on installe des massages, etc. Le but du jeu est de faire des micro bike ou des micro aquagym et d'inciter les gens d'aller chercher des tickets de réservation qui sont dans un premier temps à l'essai pour vendre un abonnement à l'année. Alors, l'abonnement, plus il est complet, moins il va te coûter cher à l'année. Bon, c'est le truc des salles. On y va à la séance, c'est hors de prix, on y va un mois, c'est un peu moins cher, on prend à l'année et si on prend plusieurs activités, c'est un peu moins cher. »¹⁴⁸⁶.

Le second enseignement dévoile que la résistance des MNS aux changements dépend du poids des gestionnaires des piscines à contrer les héritages corporatistes, localistes ou tout simplement individualistes qui procurent à certains MNS parmi les plus anciens, un sentiment de transcendance leur assurant une sensation d'impunité, voire d'invincibilité. Les écarts substantiels entre les fonctions « autres » que le « nager-sauver », repérées entre les MNS publics d'un côté (commercial : 0% ; animateur : 2,4%) et les MNS privés/indépendants de l'autre (commercial : 1,4%/4,5% ; animateur : 5,3%/9,1%), démontrent que la résistance aux vagues de réforme qui bouleversent le fonctionnement des piscines publiques, quels que soient leurs modes de gouvernance, repose sur le « pouvoir d'agir » des maîtres-nageurs et sur la reconnaissance de leur travail par les usagers. Ces deux caractéristiques semblent plus importantes chez les MNS publics, moins diplômés mais plus anciens dans l'établissement que chez les contractuels du secteur privé, plus diplômés mais moins expérimentés. Ce constat nous

¹⁴⁸⁴ Entretien réalisé le 5 mars 2018. Alizée, 28 ans. MNS salariée en CDI dans une piscine gérée en délégation dans une ville moyenne.

¹⁴⁸⁵ Uhalde, Marc. 2005. « Crise ..., *op. cit.*, p. 144.

¹⁴⁸⁶ Entretien réalisé le 26 mars 2018. Johann, 59 ans. Salarié (CDI) dans une piscine régie en DSP dans une ville moyenne.

fait penser que la capacité à résister tient à un troisième facteur, culturel celui-là. Les MNS, particulièrement les agents publics, délibèrent moins à des stratégies de résistance relatives à la mutation de leur professionnalité qu'à celles concernant leurs conditions de travail, tout simplement parce qu'ils ne s'imaginent pas qu'elles puissent être autre chose que l'incarnation du « nager-sauver ». Et s'ils sont prêts aux changements, il ne peut se faire, comme ils le soulignent, que rapporté au passé social du groupe dont l'idéal-typique ressort précisément lorsque des mutations le guettent.

« On a récupéré les scolaires et puis après on a proposé des animations et puis aujourd'hui, les animations on les diversifie. Donc c'est un métier en perpétuelle évolution. Pour moi, c'est même pas un point de bascule. C'est une perpétuelle évolution et moi, je suis arrivé à un moment où on était plus dans la péda, l'animation que les anciens étaient plus dans la sécurité. Et je pense que je vais être dépassé dans vingt ans. On me dira : "ouais, tu fais encore de l'aquagym, c'est fini quoi" »¹⁴⁸⁷.

« Et même mon père en tant que MNS, avant 85 justement, il me dit : "vous êtes plus maîtres-nageurs maintenant, vous êtes animateurs", parce qu'il voit le métier évoluer, et tous les anciens MNS d'avant 85 voient de cet œil-là des jeunes maîtres-nageurs qui deviennent plus animateurs que maîtres-nageurs. Et même moi qui ai 31 ans, je suis entre deux eaux. Je me dis, ils ont raison, notre métier change. Et on n'est plus le maître-nageur qui surveillait sa piscine et qui donnait des cours pour apprendre la natation, on devient coach, animateur et c'est pas bon, non plus. C'est bien mais pas trop non plus, sinon le métier va complètement... D'ailleurs, on le voit dans la formation du BPJEPS aujourd'hui. Nous, avant dans mon BEESAN, on apprenait à entraîner des nageurs pour les amener en compétition, on avait un module péda beaucoup plus complet qu'aujourd'hui. Aujourd'hui, les jeunes, on ne les forme plus à être maître-nageur, on les apprend à être animateur aquatique et les anciens ont peur que le métier de maître-nageur n'existe plus (...) C'est devenu un "coach aquatique" qui, après avoir fait sa séance d'aquagym, ira apprendre à nager à un enfant, et encore, ira apprendre à nager : comment ? En faisant des jeux, en faisant des parcours aquatiques, des parcours ludiques sur des structures gonflables. Maintenant le métier, et c'est en ça que ça change, y a plus la ceinture-planche dans la ligne d'eau. Maintenant un enfant, on le voit avec tous les intervenants péda qui viennent nous voir, tout est axé sur le jeu, sur l'imaginaire, sur le ludique et ça, ça fait pas plaisir du tout (...) Tout changement peut chagriner un petit peu. C'est comme en ce moment ce qu'il se passe à la SNCF. Les cheminots étaient tellement habitués à leurs primes, leur confort, conduire leur train, ils vont entrer dans une nouvelle logique où peut-être ils vont devoir aller travailler en Allemagne, en Belgique, peut-être faire des formations, forcément ça leur plaît pas et peut-être qu'on va les payer moins alors que le métier, lui, évolue. Et ben, c'est exactement ce qu'il se passe au bassin. De sa chaise de maître-nageur avec sa ceinture et sa planche, le maître-nageur va prendre son tee-shirt d'animateur et va devoir aller faire son aquagym devant des petites nénettes qui ont envie de bouger leur body. Ça peut déplaire. Moi ça me déplaît pas parce que je suis en pleine transition du métier mais faut pas que ça prenne le pas sur ça, faut pas oublier qu'on est maître-nageur avant tout »¹⁴⁸⁸.

¹⁴⁸⁷ Entretien réalisé le 6 mars 2018. Damien, 30 ans. ETAPS principal (licence STAPS). MNS dans une piscine en gestion directe dans une métropole.

¹⁴⁸⁸ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Arnaud, 30 ans. MNS salarié (CDI) dans une piscine en gestion déléguée dans une ville moyenne.

Ces discours récurrents qui insistent sur le (riche) passé d'une profession traduisent une véritable culture, enracinée dans les piscines publiques, fruit d'une histoire sociale reposant sur le principe intouchable aux yeux de ces professionnels du « nager-sauver ». C'est pourquoi, afin de porter plus loin l'analyse, il faut nous extraire de cette doctrine, qui ne constitue que l'héritage, certes à forte intensité symbolique, des lois du métier de MNS pour le saisir à travers ce qu'en font les managements préoccupés par ce que le « nager-sauver » peut apporter comme plus-value à la rentabilité de l'établissement.

« Les DSP, les Center Parc, je m'inspire des commerces, des restaurants, des Mac Do, faut s'inspirer de ça, on fait le même métier. Dans la démarche commerciale, y en a pas trente-six. D'ailleurs, pour la vidange, j'ai un directeur commercial qui va venir faire un speech pendant deux heures aux équipes parce que moi je leur dis : 'vous êtes mes premiers VRP'. C'est inconcevable pour moi qu'un maître-nageur au bassin ne connaisse pas les abonnements, les tarifs. L'évolution du métier de maître-nageur ... C'est les premiers à me vendre des produits, tu vois. Tu vas à Conforama, le mec tant que t'as pas signé ton bon de commande, il va pas te lâcher. Là, c'est pareil. Ce que je voudrais c'est que le maître-nageur, il vienne avec le client à l'accueil et qu'on fasse signer l'abonnement (...) Là, je vois on monte à 40. Je vais te dire comment j'ai fait. De 15 à 20 personnes en aquagym, on passe à 40 personnes par cours. Est-ce que c'est pas satisfaisant pour le maître-nageur d'avoir 40 personnes devant lui ? De se dire, c'est grâce à moi que ça marche, tout ça... Moi, je leur dis, dans les activités, pour moi, c'est simple, j'ai fait ça toute ma vie. 60% de la réussite d'une activité, c'est le maître-nageur. Les 40%, c'est du tarif, de la prépa, de la musique, des créneaux. Mais 60%, t'es pédagogue ou pas, déjà là c'est ton fonds de commerce. Après, chacun travaille différemment sur la péda. Moi, c'est ce que je leur demande, moi la péda, je m'en occupe plus. C'est un vaste sujet de débat. L'objectif, c'est ça, c'est 70%, c'est ce que j'expliquais à [X], 70% des gamins au bout de 12 leçons, ils passent leur 25 mètres et basta »¹⁴⁸⁹.

Le discours de ce directeur de piscine, gérée en régie directe malgré les apparences, est sans appel. Il rend compte d'un autre usage du « nager-sauver », moins idéalisé et plus pragmatique, décliné selon les objectifs locaux et les régulations en cours opposant frontalement les MNS aux managements. Les modernisations gestionnaires dans les piscines publiques se traduisent par la prise de pouvoir organisationnel des managers qui déportent les maîtres-nageurs sur le front des régulations dont les formes et les forces dépendent souvent des normes antérieures de la structure, des capacités locales de négociation du collectif et du mode de gouvernance instauré.

L'accumulation des réformes dites « modernisatrices » depuis les années 1980 dans la fonction publique territoriale (recours à l'emploi contractuel, à l'intérim, aux sous-diplômés, aux non-diplômés, à la coopération intercommunale et à la délégation des services publics),

¹⁴⁸⁹ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Paul, 50 ans. ETAPS principal. Directeur de piscine en gestion directe, récemment construite, dans une ville moyenne.

autorise les propriétaires et/ou exploitants de piscines publiques à envisager d'autres formes gestionnaires susceptibles de renverser le rapport de force avec les MNS à leur avantage. Depuis que les travaux de Rensis Likert (1961) dans le monde de l'entreprise ont démontré qu'il existe un lien entre leur performance et le style de management qui les gouverne¹⁴⁹⁰, les dirigeants d'entreprise se sont focalisés sur l'exercice du pouvoir dans les organisations et son impact sur les salariés. De la sorte, les nouveaux managements des piscines, que ce soit les CTAPS nommés dans les régies directes ou les directeurs d'établissements pilotés en délégation, mettent en place des dispositifs qui globalement réduisent significativement les marges de manœuvre des MNS par une régulation et un contrôle resserré de leur activité, comme le décrit fort justement cet ancien MNS :

« Nous, on avait une certaine flexibilité. Je pense que maintenant, c'est moins le cas. Mais à l'époque, on avait surtout moins d'animations que maintenant. On n'avait pas d'aquagym, etc. Donc, on mettait en place quelque-fois des jeux. Par exemple, en nocturne, quand on avait du bon public, on mettait des jeux en place, des trucs comme ça. Mais maintenant, on peut plus faire ça parce que le planning est tellement serré et contraint »¹⁴⁹¹.

Sans que cela soit forcément lié un mode gestionnaire, des systèmes hautement prescriptifs sont installés dans les piscines sur un mode pas si éloigné que cela des normes tayloriennes en vue de modifier la structuration du travail des MNS. Celui-ci préconise une automatisation et une segmentation des tâches selon un process prédéterminé, ce qui d'un côté rassure les professionnels débutants mais désespère de l'autre les plus expérimentés qui s'en écartent chaque fois que cela est possible, afin de combler les lacunes de l'organisation du travail. Le POSS représente l'exemple symptomatique de la rationalisation du travail des MNS comme le montre l'expérience de ce maître-nageur :

« En ce moment, on est que deux au bassin et le problème qui s'est posé, c'est qu'on met les chaises côte à côte de façon à ce qu'on soit à deux sur le toboggan. Et quand on s'ennuie, on discute. C'est net. Après ça n'empêche pas de surveiller, mais bref. Notre chef nous a un peu tapé sur les doigts là-dessus. Donc, il nous a imposé de mettre une chaise au grand bain, ce qui fait que j'étais un peu en conflit avec lui parce que lui voulait absolument comme dans le POSS mettre cette chaise-là, fixe. Donc, il fallait obligatoirement quelqu'un dessus et je suis pas d'accord parce que si je veux surveiller mon toboggan, je suis obligé de tourner la tête tout le temps. Donc, j'ai le grand bain, et le toboggan derrière. Et ça pareil, il a pas voulu en démordre. Après, il s'appuie sur le POSS qui est défini un peu comme ça. Donc, nous on a dit des chaises, mais après les chaises, elles sont pas fixes. On peut peut-être tourner autour du bassin. On a essayé de faire au mieux parce qu'au départ en fait, on était trois. On était toujours trois en bas, donc ça ne posait pas de problème. Un

¹⁴⁹⁰ Likert, Rensis. 1967. *Human Organization Its Management and Value*. New York, N.Y. : McGraw Hill Higher Education.

¹⁴⁹¹ Entretien réalisé le 4 octobre 2018. Sébastien, 59 ans. Ancien MNS. CTAPS. Directeur d'un service « Jeunesse » dans une ville moyenne.

au grand bassin, un au milieu et un à l'autre bout. Mais comme on est plus que deux, ben si on en met un là et un là, ben il y a plus personne au milieu pour surveiller, donc ... C'est aussi un peu pratique d'avoir le collègue juste à côté et de ... Bon, voilà, et là-dessus, il démord pas. Il fait : "faut juste tourner la tête". Mais bon, faire ça toute la journée pendant cinq heures surtout qu'au toboggan, on saute assez souvent ... Mais, c'est mon chef et je dois faire un peu ce qu'il me dit, mais je suis pas d'accord et je pense que j'ai pas tort. C'est ça qui est dur à encaisser »¹⁴⁹².

On repère ici que le POSS, constitue autant un (efficace) outil préventif des accidents qu'un moyen destiné à spécifier les tâches que les MNS ont à réaliser, comme pour mieux contrôler leur activité. Il repose sur le principe général : « un maître-nageur, un poste, une tâche ». Il est donc programmé à l'avance et réalisé lors d'une période donnée. Toutefois, et malgré la précision des instructions, les maîtres-nageurs sont capables, malgré les risques encourus en matière de responsabilité professionnelle et l'éventualité de sanctions disciplinaires, de réintroduire de la souplesse dans leur process de travail. Rompre la monotonie de la surveillance en l'entrecoupant de moments de discussion est une stratégie d'autant plus débattue parmi les salariés que l'encadrement profite de l'existence de ce règlement intérieur personnifié par le POSS et d'une certaine migration des responsabilités vers les MNS pour leur imposer un contrôle légitime et « une insoutenable subordination »¹⁴⁹³. Les propos tenus par ce maître-nageur qui, dans un contexte très réglementé, redoute les risques accrus de l'exercice solitaire de son travail, le confirme :

« Travailler seul, ça me fait peur par exemple. Même si je suis qualifié, si je suis formé, si je suis prêt, je préfère être en équipe et même si c'est avec des BNSSA. Et le travail en équipe, ça, c'est organisé par le POSS. Nous, chez les maîtres-nageurs, on a un document à signer par le directeur de bassin ou le directeur d'un camping. Y a toute une organisation qui est déjà préétablie. Nous, les maîtres-nageurs on le consulte, et en fonction du personnel de la piscine, on le signe. Et si y a quelque chose qui nous plait pas, on en parle. Alors, on peut faire un débat là-dessus, rien que sur ça, parce qu'en fonction des éléments qui sont dans le POSS, le poste "organisation du sauvetage et des secours", ben faut pas que ça nous soit préjudiciable, nous maîtres-nageurs. Si par exemple une chaise est indiquée à tel endroit, ça nous aide pas parce que si nous, on fait le tour du bassin, qu'il arrive quelque chose et qu'on n'est pas sur la chaise, on mettra la faute sur nous et ça nous sera dommageable »¹⁴⁹⁴.

Autrement dit, et comme le fait savoir ce maître-nageur, si les managements cherchent à réduire la marge d'incertitude de la performance à atteindre pour les MNS (éviter l'accident par exemple), ils tirent en même temps profit de celle-ci pour reconfigurer le travail sur les bords

¹⁴⁹² Entretien réalisé le 5 mars 2018. Alizée, 28 ans. MNS salariée en CDI dans une piscine gérée en délégation dans une ville moyenne.

¹⁴⁹³ Linhart, Danièle. 2021. *L'insoutenable subordination des salariés*. Toulouse : Erès.

¹⁴⁹⁴ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Arnaud, 30 ans. MNS salarié (CDI) dans une piscine en gestion déléguée dans une ville moyenne.

de bassin. Ainsi les règles, tacites, non écrites, informelles de ces professionnels sont combattues par des encadrants qui souhaitent imposer des lignes de conduites plus formelles d'un point de vue du travail et plus éthique au regard de l'organisation.

Une autre logique managériale consiste à cadrer les tâches des MNS autour desquelles il leur est possible d'apporter leurs propres solutions. En effet, la piscine est par nature un établissement dans lequel l'imprévisibilité des situations est importante, même si la configuration de l'environnement est connue et maîtrisée des MNS. Ces derniers ont alors à s'adapter aux événements déstabilisants (interactions avec les publics et gestions de leurs réactions), aléatoires (incidents) et non souhaités (accidents). Cette confrontation régulière aux aléas, plus ou moins bien gérée selon le niveau de savoir-faire et d'expérience de ces travailleurs, constitue ce que Gilbert de Terssac (1992) appelle des « contraintes invisibles », c'est-à-dire ces actions incorporées au travail qui échappent à sa description officielle et consacrent l'autonomie (relative) des travailleurs¹⁴⁹⁵. On se trouve alors, toujours selon cet auteur, dans un espace de travail où les tâches sont réparties selon une « discrétionnalité croissante » et à l'intérieur desquelles, les MNS doivent décider des actions à mener dans un cadre de dépendance défini à la fois par les prescrits internes du management (POSS local) et les normes externes (règles nationales d'hygiène et de sécurité, d'encadrement scolaire, etc.) spécifiques aux établissements aquatiques recevant du public. Si dans le système prescriptif, les maîtres-nageurs n'ont d'autre choix que d'appliquer les consignes, le système discrétionnaire les invite à prendre des décisions et à assumer leurs choix, ce qui peut les mettre en danger notamment lorsqu'ils ont à agir dans des environnements à risque comme la prévention des noyades. A l'inverse, ils savent profiter de ces espaces « discrétionnaires » pour gagner des marges d'autonomie, notamment en ce qui concerne la fonction éducative du métier comme le décrit ce témoignage.

« Tout le bassin est aménagé avec un parcours gigantesque. C'est-à-dire qu'on n'est plus sur ce qui se faisait avant, des lignes d'eau et on nage, machin. Là, on a vraiment un parcours où le but du jeu pour le nageur, c'est de partir, je suis accroché au mur, j'ai encore besoin de me tenir et perdre des appuis plantaires, etc. On a vraiment un parcours qui permet d'évoluer sur pratiquement, pas toute, mais pratiquement toute la trame de Catteau. Après, on suit principalement la trame de Catteau mais c'est le maître-nageur qui est responsable de sa péda. Ça, on fait à notre sauce. Y en a certains qui utilisent du matériel, y en a certains qui restent Catteau-Catteau, chacun sa manière de travailler »¹⁴⁹⁶.

¹⁴⁹⁵ Terssac, Gilbert de. 1992. *Autonomie dans le travail*. Paris : Presses Universitaires de France.

¹⁴⁹⁶ Entretien réalisé le 5 septembre 2018. Arnaud, 28 ans. Chef de bassin. Salarié (CDI) dans une piscine gérée en délégation.

Le cas de l'enseignement scolaire ou de l'animation des aqua-sports est plutôt instructif. Il montre que si les MNS disposent d'une gamme de solutions alternatives pour enseigner, leur capacité à s'émanciper d'un cadre (« la trame de Raymond Catteau » ; la chorégraphie programmée par la maison-mère, etc.) dépend de leur qualification et de l'orientation de la formation suivie (BEESAN *versus* BPJEPS ou diplômes universitaires), de leur ancienneté dans le métier et de la culture de travail locale (présence ou non d'un projet d'établissement, de moments de délibération entre MNS, etc.), à l'instar des propos tenus par cet ancien MNS devenu manager :

« Je vois sur la péda, moi ça m'affole. Tu leur parles pas de planche, de matériel, etc. Je leur dis : ‘‘arrêtez, vous vous mettez des œillères. Pourquoi s'en passer ? Pourquoi nos collègues, y a cinquante, soixante ans ils faisaient ça ? ’’. Les mecs, ils essayaient, avec plus ou moins de résultats. C'était pas des fous, les mecs, ils bossaient, c'était leur métier, et l'évolution c'est ça. Moi je suis allé au CREPS, je suis un produit du CREPS. J'ai essayé de faire des cours de 45 minutes Catteau-Garoff. Ben, je me suis réadapté, j'ai dit : ‘‘c'est bon’’. Les gens, ils paient, c'est des clients, ils sont là pour que ça aille vite, 30 séances, c'est beaucoup trop. En 15 séances, le gamin, faut qu'il fasse 25 mètres, qu'il saute, qu'il plonge. Alors je fais de la ceinture au départ, pour mettre en confiance, les parents, visuellement, parce que moi, ils sont au bord du bassin avec moi, ils sont assis, ils voient le gamin : ‘‘vous le lâchez déjà ? ’’. ‘‘Ben ouais, ne vous inquiétez pas !’’. C'est une façon d'apprendre, c'est ma façon »¹⁴⁹⁷.

Cependant, ces référentiels de travail qui n'ont pour fonctions que celles de seconder le MNS à qui il revient de sélectionner les solutions de son choix aux problèmes qu'il rencontre, semblent s'imposer à ces travailleurs, parmi les plus jeunes d'entre eux, qui ne parviennent pas toujours à trouver le bon équilibre entre les principes d'action de l'activité et leur autonomie décisionnelle en situation. L'enjeu dans le système discrétionnaire consiste donc à reconfigurer les prescrits en passant, ou pas, par des processus parfois longs de négociations avec les managements pour que, comme l'écrit Anselm Strauss (1978), « les choses se fassent »¹⁴⁹⁸.

L'appropriation du dernier système, dit « flexible », révèle de la part des MNS, soit un contournement de prescrits trop contraignants ou trop volumineux à traiter, soit une (re)conquête manifeste d'une autonomie professionnelle dans un contexte instable. Ces écarts à la norme prescrite, outre le fait qu'ils aident à sauvegarder une culture professionnelle et une identité de métier, préservent également les « savoirs pratiques [des MNS, désignés comme des] réponses adaptées aux exigences de la situation. [Ils sont] donc inséparables d'une intense

¹⁴⁹⁷ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Paul, 50 ans. ETAPS principal. Directeur de piscine gérée en gestion directe, récemment construite, dans une ville moyenne.

¹⁴⁹⁸ Strauss, Anselm L. 1978. *Negotiations : Varieties, Contexts, Processes and Social Order*. San Francisco : Jossey-Bass Inc., U.S.

activité psychologique pour découvrir ou prendre conscience des problèmes qui se posent, pour analyser les éléments de la situation, pour rechercher une solution et ne pas se contenter d'appliquer les recettes déjà connues »¹⁴⁹⁹. A l'opposé, une organisation trop flexible peut nuire au bon fonctionnement de la piscine. En effet, les maîtres-nageurs constituent le moteur du changement dans les établissements aquatiques, à condition qu'ils aient la capacité (et la volonté) de se stabiliser, de coopérer et de s'impliquer autour d'un projet mutualisé par des stratégies managériales efficaces. Le témoignage de ce MNS public montre que l'usage de flexibilités clandestines, que l'on retrouve assez logiquement dans les régies directes, court-circuite le processus le travail et peut autant mettre le salarié en danger que faire dysfonctionner l'organisation dans son ensemble.

« Il [*le POSS, NDLR*] doit être appliqué à la lettre. Maintenant, on se donne des marges de liberté. Parce que c'est un boulot, sur le papier, il est facile à faire, sur le terrain, difficile à appliquer. C'est là où je parlais de fusibles, c'est qu'à un moment donné, y a un papier et tu dois être là de telle heure à telle heure et tu dois faire ça. Et après, on se prend des marges, faut pas se leurrer... Tout le monde s'en prend par rapport au POSS. C'est un truc (*rires*), où parfois en révision, on nous recadre là-dessus. On se dit : "ah ouais, c'est vrai, ça craint s'il nous arrive un pet, quoi ». Mais c'est vrai que quand on a une journée de surveillance, en fin de journée, la marge elle s'agrandit. Par exemple, pourquoi pas prendre un café, et dire à mon collègue, alors que le POSS, il est prévu à deux, dire : "bon, je vais prendre un café. T'en veux un ? Je te l'apporte". Le temps de prendre un café, ça peut être 5 ou 10 minutes. Peut-être qu'on croise un client qui a besoin de renseignements et le temps de revenir, le collègue a été dix minutes tout seul. Ou dire : "attends, je vais passer un coup de fil". "Bon ok, vas-y". On en discute entre collègues. Ça m'est déjà arrivé de dire : "écoute, pas plus d'un quart d'heure, tu me laisses pas tout seul un quart d'heure. Ma responsabilité, tu ne l'engages pas" »¹⁵⁰⁰.

Cependant, et même si « tous les groupes cherchent à se préserver du contrôle, de la domination ou de la dépendance »¹⁵⁰¹, le renforcement des prescrits et surtout l'arrivée de nouveaux profils de managers auxquels doivent se soumettre les MNS a considérablement réduit leur pouvoir d'agitation et leurs initiatives autonomes. Seul, un statut d'agent public et la qualité d'un métier « réglementé » qui accordent aux détenteurs de la qualification des prérogatives autonomes face à un management faible et une pénurie de main-d'œuvre permettent à ces salariés de maintenir une source de pouvoir qui les renvoie pour certains d'entre eux à la nostalgie d'une époque révolue :

¹⁴⁹⁹ Mialaret, Gaston. 2011. « Savoirs théoriques, savoirs scientifiques et savoirs d'action en éducation », in Barbier, Jean-Marie, et Collectif. 2011. *Savoirs théoriques et savoirs d'action*. 3^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France, p. 164.

¹⁵⁰⁰ Entretien réalisé le 15 octobre 2018. Nathan, 43 ans. ETAPS, un mi-temps « aquatique » à la piscine gérée en régie directe, l'autre mi-temps « terrien » dans un parc de loisirs sportifs dans une ville moyenne.

¹⁵⁰¹ Dubar, Claude, et Pierre Tripier. 1998. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 96.

« Les maîtres-nageurs, on n'accepte pas vraiment l'autorité. S'il faut être un là, un là et un là, ben, on le fait pas. Le chef, il va sortir en disant d'aller là, tu te mets là, tu te mets là, ... On est couverts par notre statut, fonction publique. Il peut rien nous arriver. Ça on y pense un petit peu. Et puis c'est le fait que le MNS, il est au bassin, c'est son bassin. C'est lui qui le surveille, c'est son territoire et sa propriété. C'est lui le patron. Moi, j'ai toujours dit : "c'est moi le patron, c'est pas le chef, c'est moi". On sait ce qu'on doit faire, on sait comment on doit intervenir, on n'a pas besoin de quelqu'un. De par notre formation, on n'a pas besoin de quelqu'un qui nous dise comment il faut faire et comment se mettre. On sait très bien qu'en cas d'affluence, il vaut mieux être là que là, et ainsi de suite »¹⁵⁰².

En définitive, les nouveaux managements ont fait évoluer le travail des MNS plus en jouant sur sa structuration (répartition des tâches, soumission aux normes sécuritaires et au projet de l'établissement, etc.) qu'en refondant le noyau de la tâche « nager-sauver ». D'ailleurs, en interrogeant les professionnels sur le « genre » de MNS qu'ils sont « aujourd'hui » par rapport à ce qu'ils étaient « hier », et si un lien de dépendance n'a pas été trouvé entre ces évolutions et la position professionnelle des MNS (Tableau 19), on remarque toutefois qu'ils considèrent que leur façon d'exercer repose toujours sur la double compétence (plébiscitée autour de 85%) même si la dimension « sauveteur » a tendance à diminuer (globalement, moins 3 points) alors que l'aspect « enseignement » progresse légèrement (plus d'un point).

Tableau 19 - Évolution du « nager-sauver » chez les MNS en fonction de leur position professionnelle

		HIER	AUJOURD'HUI	TOTAL
Sauveteur, secouriste	MNS publics	86,7% (482)	84,9% (472)	(556)
	MNS privés	89,1% (188)	84,8% (179)	(211)
Éducateur, formateur, enseignant	MNS publics	87,9% (489)	88,3% (491)	(556)
	MNS privés	83,9% (177)	85,8% (181)	(211)

Légende : $\chi^2 = 0.31$, ddl = 3, p-value = 0.95 (-). Les pourcentages s'entendent sur la position « d'accord » (*versus* « pas d'accord ») des répondants sur le « genre de MNS qu'ils sont "aujourd'hui" par rapport à celui qu'ils étaient "hier" (en début de carrière) ». Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 767. Les choix des MNS indépendants, inactifs ou demandeurs d'emploi (n = 55) n'ont pas été retenus. Enquête nationale 2018-2020.

Le rapport des MNS à leur travail, de variabilité plus ou moins importante, se manifeste à travers trois systèmes de structuration, du plus contraint (mode prescriptif) au plus libéré (mode flexible), sans qu'il ne présume d'un mode de gouvernance en particulier (Tableau 20). Le renforcement de la prescription peut être en effet l'apanage des managements en régie directe

¹⁵⁰² Entretien réalisé le 12 septembre 2018. Xavier, 64 ans. ETAPS principal retraité. Ouvrier, puis MNS à 18 ans. Finit sa carrière en tant que Chef de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

et le choix de la flexibilité, celui des managements des sociétés délégataires, ou l'inverse. On peut par ailleurs trouver des combinaisons de structurations du travail des MNS à l'intérieur d'une même gouvernance puisqu'elles sont interdépendantes des stratégies et de la nature du management. La capacité des MNS, collectivement ou individuellement, et en fonction de leur statut, de leur expérience, de leur formation, de leur personnalité, de leur rapport aux responsabilités et de leur projet personnel, à infléchir les structures de leur situation de travail joue également un rôle. Il est clair que leur disposition, soit à faire permuter (collectivement) les modes de structuration du travail au sein même de l'organisation, soit à se glisser (individuellement) dans l'un plutôt que dans l'autre, leur donne l'occasion d'acquérir une nouvelle source de pouvoir par le contrôle des incertitudes liées aux tâches de ce métier.

Tableau 20 - Les rapports des MNS aux différents aspects de leur métier et de leurs responsabilités en fonction des modes de structuration de leur activité

	Prescriptifs	Discretionnaires	Flexibles
Sécurité	Appliquer le POSS, Détaché du bon sens pratique	S'adapter au POSS Attaché à l'éthique	S'arranger du POSS Prêt à prendre des risques
	Gestion des injonctions des managements à s'accommoder du POSS pour des raisons organisationnelles (sacrifice de la sécurité à la rentabilité)		
Pratiquants	Distanciation Collectivisation Différenciation	Alliance Individualisation	Proximité Personnalisation Indifférenciation
Pratiques (natation scolaire et aqua-sports)	Atteindre les objectifs par rapport à des repères et des paliers d'acquisition (tests)	Faire progresser les élèves par des contenus en phase avec leurs ressources	Aborder la natation « à sa manière » le plus souvent selon des enjeux utilitaires
	Remplir les cours collectifs sans forcément reconcevoir les outils (chorégraphie, etc.)	Remplir les cours collectifs en reconfigurant les outils et les dispositifs (chorégraphie, etc.)	Assurer le cours (ou se faire remplacer)
Performance de la piscine (sécurité et rentabilité)	Accident = erreur humaine	Accident = remise en cause de la chaîne de surveillance	Accident = gestion de l'évènement « ici et maintenant »
	Obtenir la satisfaction des clients	Entretenir de bonnes relations avec les clients	De l'indifférence à la convivialité avec les clients
	Individualisme normatif	Travail en équipe	Individualisme coopératif
	Engagement normatif Agir selon un intérêt collectif et individuel, logique d'application au nom des responsabilités	Engagement d'équipe Agir dans l'intérêt collectif, moteur du changement, prend ses responsabilités	Engagement individualiste Agir plus selon un intérêt individuel que collectif, risque de désengagement au nom des responsabilités
Risques professionnels	Respect des consignes	Protection en fonction des contextes	Négation, attitude irresponsable

Lorsque des MNS s'extraient des prescrits du POSS au mépris des conventions, cela marque leur volonté de passer de l'encadrement de leur autonomie à une autonomie encadrée

qui redistribuerait les contraintes techniques et organisationnelles dans un contexte professionnel à réviser puisqu'insatisfaisant à leurs yeux. Lorsqu'ils défient l'École en s'imposant en tant qu'enseignant de la natation devant le professeur malgré un statut subalterne « d'intervenant extérieur agréé », cela révèle leur fort attachement au modèle originel de leur métier et à leur volonté de restituer du prestige à leur fonction autant qu'à leur statut. Ainsi, les hommes des bassins naviguent dans les interstices de situations professionnelles variées, problématiques, parfois partagées (avec d'autres acteurs) et différemment structurées selon les managements locaux. Ils acceptent à cette occasion de se plier aux normes de l'organisation du travail dans les piscines publiques, qui repose aujourd'hui sur le principe de la « polyvalence », même si elles procurent chez ces salariés un sentiment d'insécurité dans la mesure où elles amplifient la prise de risques professionnels et engagent leur « responsabilité » sur des protocoles d'intervention dont ils ne sont pas exactement les auteurs mais qu'il leur faut appliquer au nom des intérêts socioéconomiques de leurs employeurs.

1.1.2 Les difficultés du travail de MNS

Par définition, « une organisation permet une action collective en rassemblant, grâce à des procédures et des règles, un ensemble de personnes exerçant des missions, des fonctions et des activités précises. Elle forme un système avec différents éléments en interrelations et repose sur deux principes essentiels : la division du travail et la coordination du travail »¹⁵⁰³. Ces deux éléments traduisent la conséquence des innovations managériales qui elle-même marque la volonté des personnels d'encadrement à trouver le bon équilibre entre les enjeux socioéconomiques de production de services aquatiques et la mobilisation de nouveaux modes de travail chez les MNS. Celle-ci dépend à la fois du cadre de l'exercice professionnel et de l'organisation locale du travail, variable tant dans sa forme que dans sa complexité selon les configurations des établissements aquatiques et la qualité de leur management. L'organisation du travail dans une piscine est donc logiquement interconnectée avec la réalité du travail tel qu'il se fait sur les bords de bassin et tel qu'il est ressenti par ceux qui le réalisent. Ainsi, en identifiant les difficultés au travail des MNS tels que ces travailleurs les répertorient et les hiérarchisent, nous pourrions saisir ce qui façonne l'organisation du travail dans les piscines aujourd'hui.

¹⁵⁰³ Valléry, Gérard, Marc-Eric Bobillier-Chaumon, Eric Brangier, et Michel Dubois. 2016. *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés*. Malakoff : Dunod, p. 312.

Sans qu'un lien de dépendance significatif ne ressorte entre la position professionnelle des MNS et les difficultés qu'il rencontre au travail (Tableau 21), l'enquête montre que les MNS ont globalement à souffrir de leur confrontation aux publics (37,2%) et de leur rapport à des responsabilités étendues (20,2%) puisque que plus d'un MNS sur deux classent distinctement ces deux éléments en tête de ses difficultés professionnelles.

Tableau 21 - Les difficultés rencontrées au travail du point de vue des MNS en fonction de leur position professionnelle

	Organisation du travail	Responsabilité (Sécurité)	Pression de la performance	Pénibilités	Manque de reconnaissance	Gestion des publics	TOTAL
MNS publics	7,3% (34)	20% (93)	9,9% (46)	13,1% (61)	10,1% (47)	39,7% (185)	100% (466)
MNS privés	8,2% (15)	20,9 % (38)	10,4% (19)	14,3% (26)	12,6% (23)	33,5% (61)	100% (182)
Indépendants	26,3% (5)	21,1% (4)	15,8% (3)	10,5% (2)	15,8% (3)	10,5% (2)	100% (19)
TOTAL	8,1% (54)	20,2% (135)	10,2% (68)	13,3% (89)	10,9% (73)	37,2% (248)	100% (667)

Légende : $\chi^2 = 15.40$, ddl = 10, p-value = 0.118 (-). Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 667. Les MNS demandeurs d'emploi ou inactifs (n = 33) n'ont pas été pris en compte. Non-répondant : n = 122. Question ouverte recodée. Enquête nationale 2018-2020.

Si les « responsabilités » ne constituent pas un facteur distinctif des deux segments de MNS (20% dans le public *versus* 20,9% dans le privé), la gestion des publics est plus mal vécue dans le public (39,7%) que dans le privé (33,5%). Cet écart possède plusieurs explications qui laissent entrevoir des organisations différentes du travail. D'une part, le parc des équipements gérés par délégation, parce qu'il est plutôt constitué de centres aquatiques modernes proposant une variété de services que les piscines traditionnelles, propose une tarification d'entrée plus élevée qui attirent une clientèle plus aisée à la recherche d'objectifs précis. Les injonctions à la prise en charge de clients (accueil et encadrement) de la part de managers privés incités à gouverner par le marché, conduit les MNS privés à intégrer le principe de la « gestion de la relation client (GRC) [dont le] but est de créer et d'entretenir une relation mutuellement bénéfique entre une entreprise et ses clients »¹⁵⁰⁴. Dans ce sens, les MNS privés ont moins à souffrir des débordements de publics faisant preuve d'incivilités que leurs homologues du public, mais sont néanmoins pressés par des clients « payants » (la course à l'abonnement), donc exigeants. Les MNS sont donc devenus ces salariés mis sous pression par les utilisateurs de la piscine à gérer différemment, entre ceux qui exigent une qualité de service, plutôt chez

¹⁵⁰⁴ Poujol, Fanny. 2008. « Le rôle des comportements relationnels des commerciaux dans la GRC ». *Management & Avenir*, vol. 2, n°16, p. 120.

les délégataires, et ceux qui traînent leurs conduites déviantes, plutôt dans les régies directes, même si la réalité du terrain n'est pas caractérisée par cette absolue dualité. Les pénibilités (charge de travail et risques psychosociaux) arrivent en troisième position (13,3%) parmi les problèmes professionnels qui inquiètent les maîtres-nageurs. Si cette question est certainement prise en considération par les managers pour mieux gérer le travail et la santé de ces professionnels (l'environnement physicochimique agressif des piscines est de mieux en mieux traité), son poids pèse bien moins lourd que celle de l'appréhension des publics ou du rapport des MNS à l'extension du champ de leurs responsabilités. Le manque de reconnaissance (10,9%) arrive en quatrième position et est beaucoup plus marqué chez les salariés privés ou indépendants (12,6% et 15,8%) que chez leurs confrères du public (10,1%). Le problème de la reconnaissance sociale, sujet très sensible chez les maîtres-nageurs, est étroitement lié à l'organisation du travail. D'ailleurs, les tendances des deux variables se suivent. Mais pour revenir à la « théorie de la reconnaissance », Emmanuel Renault (2007) la fait reposer sur deux principes. Le premier est que « l'identité personnelle est intimement liée à un besoin de reconnaissance, au sens d'un besoin de voir reconnue notre propre valeur par autrui »¹⁵⁰⁵. Le second principe repose sur le fait qu'il existe trois formes de reconnaissance dont la troisième est liée à la reconnaissance de la valeur sociale de notre capacité à être utile (à ceux qui ne savent pas nager, par exemple). Dans les piscines où l'organisation du travail n'assouvit pas la demande de reconnaissance des salariés, la lutte des MNS pour faire reconnaître la valeur sociale de leurs compétences et de leur identité professionnelle n'en est que démultipliée. Le discours de ce salarié montre à quel point « théorie de la reconnaissance » et « théorie (de l'organisation) du travail » se rejoignent :

« Partout où je suis passé dans les DSP, y a un turn-over extrêmement important, mais quelque chose de faramineux. Là, je me suis blessé, je me suis fait une grave fracture du bassin, donc, hôpital, etc. Ça m'est arrivé y a deux ans, je suis encore en arrêt. J'étais pratiquement un an sans pouvoir aller là-bas puisque immobilisé. Quand je suis retourné, y a qu'un type qui était encore là. C'est un type qui faisait les dimanches puisque ça l'intéressait, tous les autres étaient partis. Les conditions de travail sont trop compliquées, les rémunérations trop faibles, pas de ..., comment dire ça, pas de considération non plus, ou très peu du moins. Les directions qui débarquent par exemple, les chefs de secteur qui débarquent dans les établissements, ça traverse, pas de bonjour, pas présenté, on est très mal perçu, je pense. C'est directif, injuste, parfois insultant. Une fois on m'a dit : "ben tiens, puisque t'es jardinier", je suis pas jardinier, je suis paysagiste, "ben tiens, tu vas aller tondre les pelouses". Je dis : "j'irai pas, je refuse, je vais pas aller tondre les pelouses en tongs". Ce à quoi on m'a répondu : "tu veux m'emmerder, moi je vais t'emmerder aussi, tu verras". C'est des anciens maîtres-nageurs qui ont souvent dit amen à ce qu'ils devaient faire, quoique maintenant c'est moins des gars de terrain, ça devient de plus en plus des gestionnaires. Faut faire du fric. Si on peut manipuler les gens, peu importe qui ça peut-être, quoi. Il faut proposer des activités : « allez vendre, allez vendre, proposez des

¹⁵⁰⁵ Renault, Emmanuel. 2007. « Reconnaissance..., *op. cit.*, p. 123.

tickets », ils nous disent. Les primes sont minables. Elles sont, comment dire ça, elles représentent de l'ordre de 300 euros trimestriels, qui peuvent sauter pour n'importe quoi, une absence par exemple. Moi je me suis cassé la figure en sauvetage, en allant chercher quelqu'un, j'ai tout perdu, y compris les primes, la mutuelle, etc. Tout m'a été supprimé »¹⁵⁰⁶.

Comme l'écrit Axel Honneth, repris par Emmanuel Renault (2007), « les rapports d'estime sociale sont, dans les sociétés modernes, l'enjeu d'une lutte permanente, dans laquelle les différents groupes s'efforcent sur le plan symbolique de valoriser les capacités liées à leur monde de vie particulier et de démontrer leur importance pour la vie commune »¹⁵⁰⁷. La pression à la performance vient en cinquième position et de manière surprenante ne discrimine pas tant que cela les MNS du public par rapport à ceux du privé (9,9% contre 10,4%). Logiquement, les indépendants la ressentent plus fortement (15,8%) puisqu'elle est corrélée à leur volume d'activités. Selon Danièle Guillemot (2011), les travaux réalisés au début des années 2000, montrent que l'intensification au travail est un phénomène général sans distinction des secteurs public ou privé¹⁵⁰⁸. En effet, le renforcement de la concurrence des piscines implantées sur un territoire, la généralisation de l'utilisation de l'outil informatique, la dépendance de l'organisation du travail à des outils de gestion (emploi du temps individualisés, etc.), de suivi (« reporting » des entrées, des fréquentations dans les cours, taux de réussite aux « savoir nager », etc.) et d'incitation (prime à la performance) concernent selon des ordres de grandeur différenciés indifféremment les piscines gérées en régie directe ou par délégation. Ces facteurs de pression sont effectivement plus ou moins importants selon le mode de gouvernance et il est vrai que les MNS publics sont moins en prise directe avec le marché que ceux du privé. Leur statut les protège du chômage, même si cette variable est peu influente dans ce secteur, et réduit les rémunérations personnalisées qu'il s'agit de relativiser. En effet, les logiques de « plus de contrôle et d'austérité », qui ont mené dans les collectivités au gel des salaires des fonctionnaires, sont compensées par l'individualisation et la rémunération à la performance, aux effets d'ailleurs incertains. Si les collectivités, qui ont fort à faire avec les syndicats opposés à ces politiques, se montrent plus discrètes dans la mise en œuvre de ces stratégies, les sociétés délégataires, fortes de leur culture issue du monde du privé, n'hésitent pas à faire pression sur leurs MNS comme le décrit amèrement ce professionnel :

¹⁵⁰⁶ Entretien réalisé le 26 mars 2018. Johann, 59 ans. Salarié (CDI) dans une piscine régie en DSP dans une ville moyenne.

¹⁵⁰⁷ Renault, Emmanuel. 2007. « Reconnaissance ..., *op. cit.*, p. 124.

¹⁵⁰⁸ Guillemot, Danièle. 2011. « Travail dans le public et le privé : une intensification parallèle ». *Travail et emploi*, vol. 4, n°128, p. 33.

« Vendre et dépenser toujours moins, fermer les lumières, mettre moins souvent en route les toboggans, pas dépenser de courant, râler quand les gosses sont trop longtemps dans les douches, faire attention au savon alors qu'on n'a pas de PQ dans nos vestiaires professionnels... C'est des pressions qui débouchent sur une ambiance pourrie, pourrie. Y a plus de cohésion entre maîtres-nageurs comme j'avais trouvé il y a vingt ans quoi. Quand je travaillais sur les piscines municipales, peu importe leur fonctionnement, c'étaient des types ou des filles qui travaillaient, c'était sympa, on se marrait. Y a aussi la pression des gens qu'on reçoit maintenant. C'est des gens qui achètent un abonnement, qui sont clients et qui payent pour quarante minutes de truc, ça sera pas trente-huit. C'est pas comme un type que je peux encadrer en club de plongée par exemple, où le gars il vient se préparer toute la saison, pour partir en vacances, pour se faire plaisir en bord de mer. Club natation, pareil. Les piscines sont beaucoup plus grandes, beaucoup plus structurées, bon ça c'est plutôt bien mais ça a perdu l'utilisation familiale. Alors qu'entre nous, l'animation, on n'a pas attendu les DSP. Les gens qui venaient le mardi soir, ou le vendredi soir parce que les gosses n'avaient pas l'école, ça faisait la nouba jusqu'à la fermeture. Alors qu'on disait que ça n'existait pas dans les piscines dites communales parce que les maîtres-nageurs ne foutaient rien. Ce qui était absolument faux parce que ça existait depuis la nuit des temps ! Les types ils avaient un bassin carré, ils avaient un 25x10, et ben ils faisaient avec un 25x10 et ils se débrouillaient pour mettre des ballons, de la lumière et ça marchait bien »¹⁵⁰⁹.

Ainsi, dans des piscines publiques désormais « orientées clients », la concurrence du marché, les nouvelles pratiques de gestion, le recul de la syndicalisation, l'effort demandé à baisser les coûts d'exploitation, la complexification du travail et les relations de service s'ajoutent pour les MNS au travail pédagogique et de sécurisation des pratiquants. Ces éléments combinés entre eux contribuent à augmenter la pression sur ces travailleurs, plus modérément dans le public. Toutefois, certains comportements observés et discours informels relevés rendent compte que les pressions, plus significativement exercées sur les MNS privés, migrent vers leurs homologues publics au moyen d'une espèce de culpabilisation alimentée à la fois par l'étiquette historique du maître-nageur fonctionnaire le représentant comme un « fainéant pinailleur », et par la montée dans le milieu de croyances qui font dire que les MNS privés précarisés et/ou échoués du concours ETAPS, employés à la dure école des DSP, seraient supposément plus performants, notamment en ce qui concerne les activités d'animation aquatiques que toutes les piscines programment en priorité aujourd'hui.

Les données suivantes (Tableau 22) présentent le classement des difficultés au travail comparé aux générations de MNS, lesquelles sont déterminées à l'aune des qualifications détenues par ces travailleurs. Si les tendances qui ressortent calquent les chiffres obtenus *supra*, elles montrent significativement, avec les « pénibilités » et les « conditions de travail », l'accroissement intergénérationnel du sentiment de difficulté s'appliquant à la notion de « responsabilités » (15,8% chez les MNS ; 20,8% chez les BEESAN ; 22,6% chez les BPJEPS

¹⁵⁰⁹ Entretien réalisé le 26 mars 2018. Johann, 59 ans. Salarié (CDI) dans une piscine régie en DSP dans une ville moyenne.

et DU). Le témoignage de ce MNS, de formation BEESAN, pratiquant dans une piscine gérée en délégation, mais passé précédemment par la régie directe, expose la réalité concrète et quotidienne du principe de responsabilité au sein de la profession :

« On me demande de surveiller un carré d'eau avec les responsabilités à fond, on nous fait tout signer, signer les plannings, les postes, tous les jours, à chaque fois que ça change. On a ça à la semaine, on les a souvent deux à trois semaines avant. Maintenant, il faut qu'il soit signé, le poste quand on le remet, il faut qu'il soit signé. Le but, c'est de dire : "vous avez pris conscience que s'il se passe quelque chose, c'est pas de notre faute, c'est de la vôtre". Alors qu'il suffirait de dire : "on va travailler ensemble, on va échafauder quelque chose". Des fois y a des âneries sur les postes, mais le fait d'échanger ou de dire, de se concerter tout simplement... Le BEESAN que j'ai fait, je fais plus du tout ce que j'ai appris, quoi »¹⁵¹⁰.

On mesure ici toute la transformation de l'organisation du travail des MNS, qui depuis le début des années 2000, a consisté à réduire leur autonomie professionnelle par un levier, les responsabilités, autant symboliques que persuasives, qui chez les maîtres-nageurs, à défaut de les assumer, les engagent civilement et pénalement.

Tableau 22 - Les difficultés rencontrées au travail du point de vue des MNS en fonction des générations

	Organisation du travail	Responsabilités (Sécurité)	Pressions de la performance	Pénibilités	Manque de reconnaissance	Gestion des publics	TOTAL
MNS	4% (4)	15,8% (16)	6,9% (7)	11,9% (12)	11,9% (12)	49,5% (50)	100% (101)
BEESAN	7,9% (32)	20,8% (84)	13,2% (53)	13,2% (53)	11,4% (46)	33,5% (135)	100% (403)
BP/DU	10,2% (19)	22,6% (42)	6,5% (12)	15,6% (29)	9,7% (18)	35,5% (66)	100% (186)
TOTAL	8% (55)	20,6% (142)	10,4% (72)	13,6% (94)	11% (76)	36,4% (251)	100% (690)

Légende : $\chi^2 = 18.55$, ddl = 10, p-value < 0.05 (*). Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 690. Les MNS demandeurs d'emploi ou inactifs (n = 33) n'ont pas été pris en compte. Non-répondant : n = 99. Question ouverte recodée. Enquête nationale 2018-2020.

En fin de compte, en interrogeant les maîtres-nageurs sur les difficultés qui perturbent l'efficacité de leur activité de travail, on s'aperçoit que, poussés par de nouvelles organisations qui tendent à décloisonner les activités de la piscine en vue d'améliorer sa rentabilité, leur travail se transforme et se recompose autour de nouvelles normes. La « polyvalence » (tendance à l'élargissement croissant de leur activité) et la « responsabilité » (tendance à faire porter des responsabilités pour mieux encadrer leurs comportements) représentent ainsi les deux

¹⁵¹⁰ Entretien réalisé le 26 mars 2018. Johann, 59 ans. Salarié (CDI) dans une piscine régie en DSP dans une ville moyenne.

principaux outils managériaux utilisés aujourd'hui dans les piscines quelles que soient leurs modes de gestion.

1.1.3 La polyvalence, nouvelle norme du travail des MNS

Depuis maintenant une vingtaine d'années que la figure du MNS prend une autre forme, il est constaté qu'elle est aujourd'hui plus diverse que jamais, par les statuts détenus, les positions professionnels occupées, les différents lieux d'exercice et la diversification des activités exercées. La fonction technique du « nager-sauver », historiquement et socialement située, reste une caractéristique inébranlable du métier¹⁵¹¹ mais la montée en puissance des activités aquatiques, destinées non seulement aux loisirs mais de plus en plus à la forme, à la santé et au bien-être, les pousse à s'approprier de nouvelles spécialisations en même temps que celles-ci les acculturent aux sociétés qui les emploient, délégataires le plus souvent. A cette spécialité, s'ajoutent des tâches non spécialisées, telles que des fonctions administratives (vérification quotidienne du matériel de secours et suivi de la main courante, contrôle du pH de l'eau, gestion des scolaires, relations avec les écoles et les conseillers pédagogiques, partenariat, etc.), technico-commerciales (accueil, conseils, plan de communication, projet de développement, etc.) ou encore de management (emploi du temps, gestion des postes, etc.). Celles-ci occupent une place de plus en plus importante dans le travail des MNS, qui plus est lorsqu'ils occupent des postes à responsabilité (chef de bassin, coordonnateur des activités, etc.), à tel point que l'on est en droit de se demander si aujourd'hui leur (nouvelle) professionnalité ne transcenderait pas leur utilité première incarnée par le « nager-sauver ». Dans un contexte de changement organisationnel où il s'agit de concilier la logique de résultats au modèle du service public, n'assiste-t-on pas en effet à un glissement progressif mais assuré de la dimension technicienne et spécialisée du métier vers un modèle professionnel plus polyvalent ? Si tel est le cas, quels sont les intérêts de cette conversion et à quels acteurs peut-elle profiter ? Privées de données antérieures quant à l'organisation du travail dans les piscines si ce ne sont les déclarations des plus anciens maîtres-nageurs, les répartitions de leurs tâches

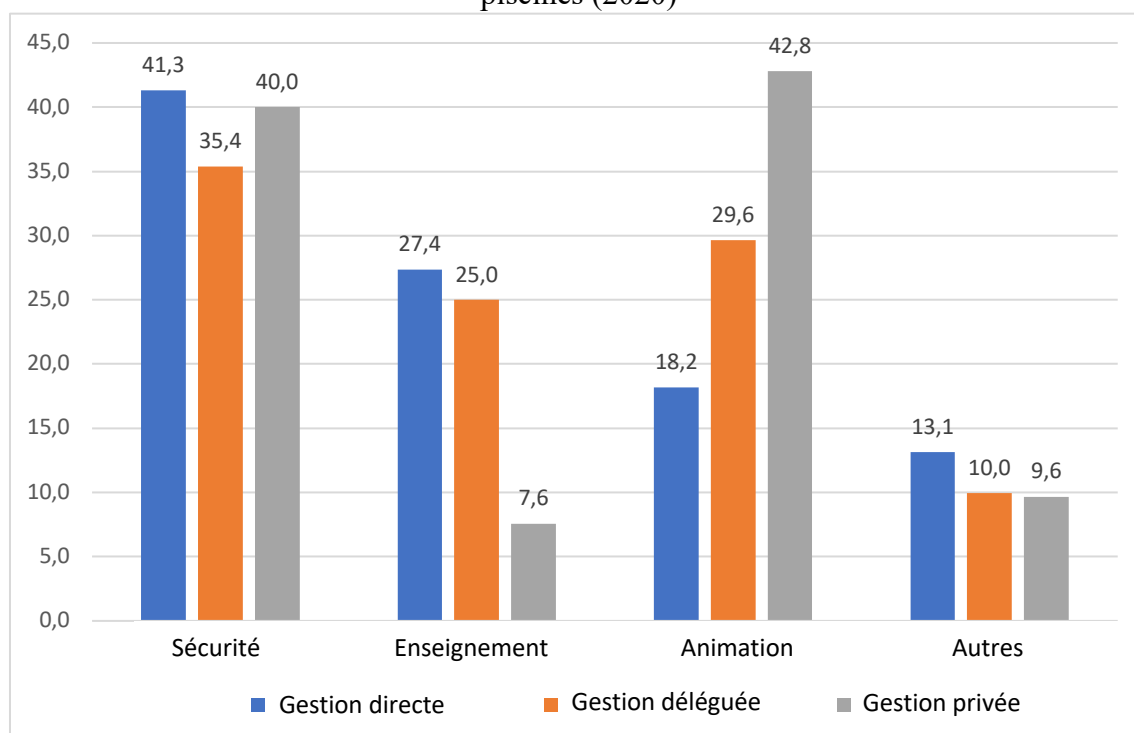
¹⁵¹¹ Les récentes réformes autour de l'enseignement de la natation et du secourisme montrent que ces deux fonctions restent les piliers incontestables du métier de MNS : initiées par le Ministère de l'Éducation nationale et des Sports en 2019, le concept « d'aisance aquatique » pour les 4-6 ans contraint les MNS à revoir leur conception de l'apprentissage de la nage et à suivre des formations dites « classes bleues ». Les refontes nombreuses du secourisme durant les années 2000-2010 par le Ministère de l'Intérieur les astreignent à se mettre annuellement à jour de leur compétence.

comparativement à leur lieu d'exercice apportent quelques indications à exploiter pour répondre à ces questions.

L'estimation par les maîtres-nageurs de la répartition de leurs tâches dans le cadre de leur emploi (Graphique 4) confirme le caractère polyvalent de l'emploi puisque l'immense majorité des enquêtés déclarent accomplir des tâches différentes (surveiller, enseigner, animer, autres tâches), possiblement au cours d'une même journée de travail. Cependant, cette répartition s'équilibre différemment selon le mode de gouvernance de la piscine. Si dans les piscines gérées en régie directe, les maîtres-nageurs font beaucoup de surveillance (41,3% de leur temps de travail) et modérément des activités d'animation (18,2%), la distribution des tâches est plus équilibrée dans les établissements gérés en délégation en se rapprochant d'un contingentement par tiers (35,4% pour la surveillance, 25% pour l'enseignement et 29,6% pour les animations). Les autres tâches non spécialisées occupent une part modeste mais plus importante en régie directe (13,1%) qu'en DSP (10%). Ces résultats montrent que contrairement au concept taylorien de spécialisation des tâches, l'organisation du travail dans les piscines relève bien de la polyvalence dans la mesure où elle donne « la possibilité d'affecter alternativement et/ou successivement, un homme à [au moins] deux tâches différentes »¹⁵¹². Elle engage individuellement les MNS à occuper différents postes de travail et accomplir diverses tâches sur le bassin, voire en dehors. Au cœur des interactions « hiérarchie - MNS - collègues », cette polyvalence représente la norme de travail pour ce groupe alors que la spécialisation renvoie au poste fonctionnel occupé à un moment donné de la journée.

¹⁵¹² Dadoy, Mireille. 1990. « Les analyses du travail, enjeux et formes ». *CEREQ. Collection des études*, n°54, p. 125.

Graphique 4 - Répartition des tâches des MNS (%) en fonction des modes de gouvernance des piscines (2020)



Lecture du graphe : sur un total de 100%, les répondants ont estimé la répartition de leurs tâches dans le cadre strict de leur emploi. n = 727. Non-répondants : n = 62. Les MNS sans emploi et inactifs (n = 33) n'ont pas été intégrés.

Elle permet à l'encadrement de gérer les aléas de la piscine par la flexibilité interne du travail et d'assurer la continuité du service par la capacité des MNS à tenir tous les postes selon la logique des « compétences » (à l'aise dans toutes les tâches, intégration rapide au collectif, implication et coopérations plus intenses), le principe d'interchangeabilité (un MNS peut se substituer à un autre quelle que soit la tâche) et la solution du remplacement (un MNS absent à son poste peut être indifféremment remplacé par un autre). Une autre perspective, envisagée plutôt par les managements publics, consiste à considérer la polyvalence comme un moyen pour préserver leurs maîtres-nageurs des routines extrêmes, de la peur obsessionnelle (pour certains) du risque d'accident et finalement, de se projeter sur la question de la longévité professionnelle de ces travailleurs. Deux directeurs de piscines (régie directe), anciens MNS, l'expriment clairement :

« La particularité ici à [X], c'est que j'ai une zone fitness cardio. Et donc je travaille de plus en plus, quand je fais des recrutements, à identifier des personnes qui sont capables d'intervenir sur l'autre zone également. Donc, j'ai des gens qui sont BEESAN, BPJEPS AAN, ou BPJEPS AG2F. Donc, je recrute des gens, ou je les forme en CQP, sur la base du volontariat, on est d'accord. J'ai des nécessités de service. Bien évidemment, à un moment donné, je vais leur demander d'y passer. Maintenant, le gars qui est vraiment réfractaire, je vais le laisser dans son domaine. Et le recrutement que j'aurais, ou l'autre qui était un peu réticent, je vais réussir

finalement à le former en lui prouvant par A + B que ça va le sortir un peu de son bassin aussi. J'ai trois éducateurs là, Vanessa, Coralie, Coraline, qui interviennent en fitness avec les diplômes adéquats. Je recherche cette polyvalence. Je pense que c'est important parce que ça permet de sortir du bassin. Ils ont plusieurs cordes à leurs arcs, quoi. Et à un moment donné, on va avoir des carrières plus longues. Il faut ouvrir leur champ d'intervention, qu'ils repartent sur de nouvelles missions, de nouveaux challenges, etc. Je trouve ça génial, et ça, il faut le permettre aux éducateurs »¹⁵¹³.

« Moi y avait un projet qui me tenait à cœur depuis tout le temps, depuis que je suis arrivée sur [X]. C'est à la fois éducateur terrien et aquatique parce que dans mon équipe, j'en ai cinq sur six qui sont ETAPS. Donc, j'ai lancé ce projet là dès que je suis arrivée. (...) C'est quelque chose que j'aurais rêvé de faire. Mais je leur impose rien, ne partent sur les terrains que ceux qui le veulent. Alors pourquoi, parce que je pense que l'idée d'être sur un bord de bassin toute sa vie, voilà ... de les ménager, de les garder, de faire en sorte qu'ils s'épanouissent dans ce qu'ils font, comme moi j'aurais voulu il y a vingt ans, être polyvalente. Parce que je pense qu'aujourd'hui, c'est ce qu'on nous demande de plus en plus »¹⁵¹⁴.

Du côté des maîtres-nageurs, la polyvalence représente à leurs yeux le moyen de faire une carrière longue car elle est le principal facteur qui leur permet de sortir partiellement ou totalement du bassin et d'évoluer vers d'autres segments du métier par une « mobilité horizontale » (éducateur « terrien », coordonnateur des activités ou de la sécurité, chef de bassin) ou « verticale » (chef de bassin, directeur d'établissement accompagné d'un changement statutaire). Deux formes de polyvalence ont été repérées chez ces travailleurs.

La première d'entre elle, la polyvalence « généralisée », correspond globalement à la norme de travail du groupe, celle qui leur permet de trouver un emploi, d'en cumuler plusieurs et de tenir tous les postes dans une piscine, même si certaines fonctions sont perçues inégalement selon leur nature (la dévaluation de la tâche de surveillance), les générations (la circonspection des anciens face au développement des aqua sports) et le genre (disposition des femmes à enseigner avec les « tous petits » au jardin aquatique alors que les hommes se tournent vers le perfectionnement des « plus grands » au cœur d'une division sexuée du travail). Cette polyvalence suppose que les MNS aient la volonté et la capacité de compléter, d'améliorer leur champ de compétences afin de répondre aux besoins des publics mais surtout aux demandes de l'exploitant. Ainsi, sans être des experts de toute la gamme d'activités proposées dans les centres aquatiques, les maîtres-nageurs tirent leur « épingle du jeu », en tout cas suffisamment pour assurer les permutations et/ou les remplacements entre eux. Comme le souligne ce chef

¹⁵¹³ Entretien réalisé le 20 juin 2019. Johan, 52 ans. CTAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une grande ville. Ancien MNS et chef de bassin.

¹⁵¹⁴ Entretien réalisé le 17 mars 2018. Cassandra, 45 ans. ETAPS principale. Responsable de site dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

du bassin, plus que d'être une norme de travail, la polyvalence constitue une règle fondamentale du collectif de travail car en manquer, du point de vue des managements, affaiblit l'équipe :

« Faut être polyvalent, faut pouvoir être aussi bon en activité fitness qu'en scolaire. On touche à beaucoup de choses et si on n'est pas aussi bons partout, ben on va dire, il va faire que ça, et au niveau de l'équipe, ça va pas le faire. Faut quand même essayer d'arriver à tout faire. Après, certes, on va être plus fort dans une des activités mais si on n'est pas bon dans un truc, ça va pas passer, d'où la polyvalence. Faut pouvoir faire du fitness, faut pouvoir faire de la péda, faire de la surveillance. Si on n'arrive pas à faire ça et quand je dis, bon, c'est le faire quoi, arriver à faire le truc. Si y en a une qui passe pas, ben c'est un maillon qui manque. Parce qu'il y a beaucoup de tâches à faire quand même et ça veut dire que c'est des tâches à mettre à quelqu'un d'autre. C'est un peu quand vous avez quelqu'un qui est blessé, il faut bien le remplacer. Donc, toutes les tâches qu'il faisait, on les donne à quelqu'un d'autre. Mais s'il n'y arrive pas parce que ça ne lui plaît pas, ou qu'il n'a pas envie, du coup, il faut encore les donner à quelqu'un d'autre. Donc, on augmente la charge de travail de la personne qui a la capacité de tout faire avec le risque de l'épuiser. C'est pour ça qu'on a un turnover permanent de maîtres-nageurs en privé »¹⁵¹⁵.

L'enjeu pour les MNS consiste donc à être polyvalent sans que la qualité des prestations ne soit prise en défaut par les usagers-clients. Les caractéristiques sociales et économiques de leur clientèle représentent d'ailleurs une variable de modulation de leur niveau de polyvalence. Sans verser dans les clichés, ces travailleurs se cantonnent en aqua-douce s'ils exercent sur la Côte d'Azur quand d'autres se spécialisent sur l'aqua-boxing en Seine Saint Denis.

La seconde polyvalence, « sélective », permet aux MNS de se saisir d'autres fonctions en s'engageant vers d'autres segments du métier. Mais ces mobilités sont plus faciles d'accès lorsque le salarié détient des qualifications, des expériences et des spécialités qui le distinguent de ses collègues sur la scène professionnelle. En effet, les « carrières longues », dans le sens où les anciens (MNS en catégorie C) parvenaient à devenir directeur de piscine ou chef du service des sports (en catégorie A) dans une commune, ce qui était envisageable hier, ne l'est plus aujourd'hui. La polyvalence des MNS représente avant tout une condition de la stabilité du travail en équipe, mais elle ne peut suffire pour s'extraire de la « carrière courte » qui revient à « sortir du bassin » et viser d'autres fonctions dans la piscine. Ce processus relève actuellement d'autres exigences, probablement liées au capital scolaire, à l'investissement dans le travail et au développement professionnel par la formation continue, ce qui explique que les plus qualifiés d'entre eux, notamment ceux issus de la filière STAPS, vivent plus que les autres des mobilités verticales de nature promotionnelle. Finalement, la polyvalence en tant

¹⁵¹⁵ Entretien réalisé le 6 septembre 2018. Patrick, 31 ans. MNS chef de bassin. Salarié en CDI dans une piscine gérée en DSP dans une grande ville.

« qu'instrument de GRH au service de la dynamique organisationnelle [favorise plus] les mobilités fonctionnelles que promotionnelles »¹⁵¹⁶. Si celle-ci est recherchée par le recruteur, elle peut mener les MNS exclus de la promotion à d'abord se poser la question de son utilité pour eux-mêmes avant de penser à leur implication professionnelle, comme le révèle le discours de ce jeune maître-nageur :

« Justement, la polyvalence, pas trop même si les gens veulent de plus en plus de choses nouvelles. Je suis pas convaincu. Déjà, à notre niveau, y a des choses qu'on ne sait pas faire. L'aquapalme, moi je sais pas et pourtant je dois faire des cours d'aquapalme. Alors, c'est bien de se former sur d'autres activités mais après, je pense qu'à force de mettre trop d'activités, même s'il faut satisfaire la clientèle, on finit par s'y perdre. Après, je pense qu'il y a la base qui est là. L'aquagym, ça reste, l'aquabike, ça reste. Mais après faire trop d'activités. Là-bas, c'est aquapalmes, là-bas c'est bodypalmes, là-bas c'est machin, et en fait, on sait même plus. On doit savoir tout faire, toujours s'adapter à la structure en fait, à ce qu'elle propose ».

La polyvalence dont doivent faire preuve les MNS pose également le problème de leur autonomie professionnelle. En effet, comme le montre Elliott Freidson (1994), un savoir professionnel spécialisé confère au groupe qui le détient une autonomie et une autorité dans l'exercice de ses fonctions¹⁵¹⁷. Ce que les maîtres-nageurs gagnent en polyvalence, ils le perdent donc en expertise : un MNS plurivalent sera toujours moins bon secouriste qu'un sapeur-pompier ultra spécialisé. Au motif que la polyvalence permet à la fois de répondre aux demandes des publics et d'assurer la continuité de l'offre de services, peut-on penser que cette régulation de l'organisation du travail a été voulue par les managements pour qui l'idéal-type du MNS « éducateur technicien » ne soit plus suffisant pour assurer la promotion de l'établissement ? Il semble que oui, sans pour autant que les efforts des maîtres-nageurs pour endosser une identité professionnelle « d'animateur gestionnaire » aux compétences élargies et aux missions plus nombreuses, ne se répercutent sur leur carrière et leur salaire. Dans ce contexte où il est demandé aux MNS un « hexis dynamique »¹⁵¹⁸, du dévouement et du sens commercial, un segment du groupe a opté pour une solution : les « coachs aquatiques », micro-entrepreneurs et intérimaires des piscines, combinent la polyvalence conventionnelle à des spécialités inédites, cette dernière qualité leur permettant de faire reposer leur rémunération sur leur réputation.

¹⁵¹⁶ Notais, Amélie, et Véronique Perret. 2012. « La mobilité interne ou la conquête de l'espace professionnel ». *Revue française de gestion*, vol. 7, n°226, p. 122.

¹⁵¹⁷ Freidson, Eliot. 1994. *Professionalism...*, *op. cit.*

¹⁵¹⁸ Cartier, Marie. 2001. « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des Services publics ». *Genèses*, vol. 1, n°42, p. 77.

Si l'impératif de polyvalence ne bouleverse pas fondamentalement le fond de l'exercice professionnel (la double tâche sécurité et enseignement), il demande à ces travailleurs davantage d'implications individuelles et collectives qui, dans certaines configurations gestionnaires, passent par le renoncement à une éthique professionnelle incarnée par la doctrine du « nager-sauver ».

1.2 Changements organisationnels des piscines et déstabilisation des MNS

Initialement dédiée à l'enseignement scolaire et aux sportifs, les fonctions de la piscine publique basculent vers un usage ludique et de loisirs dans les années 1990, en direction de la forme dans les années 2000 et dans une dimension santé-bien-être depuis les années 2010. Hier, livrés clé en main, normés et standardisés¹⁵¹⁹, les établissements aquatiques, qu'ils soient rénovés ou nouvellement construits, doivent aujourd'hui se démarquer sur un territoire tout en poursuivant leur mission de service public. Cette double finalité conduit leurs propriétaires et/ou exploitants à les rendre plus rentables au moyen de nouveaux modes de gouvernance et de management qui instaurent une forme de pression concurrentielle, en interne comme vers l'extérieur. Ces transformations provoquent la réorganisation du travail sur les bassins d'un côté et affectent la structuration de l'emploi des MNS de l'autre. Les managers découvrent que des gains différentiels de productivité sont rendus possibles par l'imposition du principe de polyvalence, désormais norme de référence de la nouvelle professionnalité des MNS. Dans cette perspective, et d'après les travaux sociologiques dans ce champ (Vidal, 2007), il apparaît que l'introduction des changements organisationnels, du point de vue des travailleurs, génère un impact sur leur condition et leur satisfaction au travail¹⁵²⁰. Qu'en est-il dans les piscines publiques ? A quel lien, entre types de changements et renouvellement du travail, doit-on s'attendre ? L'objet de cette partie est donc d'éclairer la relation entre les changements organisationnels de l'emploi des MNS et l'évolution de leur condition de travail. En principe, et ce sera notre hypothèse, une société qui réorganise son activité doit faire face à des tensions internes résultant des nouveaux rapports entre les salariés, leur hiérarchie et les clients dans un environnement de travail qui *a priori* les rend plus vulnérables. Pour éclairer ces liens, le dispositif de l'enquête qualitative est ici mobilisé. L'analyse, à partir du vécu des MNS, permet

¹⁵¹⁹ Génération « 1000 piscines » de type industriel de la première moitié des années 1970.

¹⁵²⁰ Vidal, Matt. 2007. « Lean Production, Worker Empowerment, and Job Satisfaction : A Qualitative Analysis and Critique ». *Critical Sociology*, vol. 1-2, n°33, p. 34.

de saisir comment les réorganisations du travail dans les piscines à partir des années 1990-2000 sont sources de conflits entre les maîtres-nageurs et leurs managements, introduisent une autre relation aux usagers-clients et fragilisent la posture professionnelle des hommes du bassin.

1.2.1 L'insatisfaction au travail des MNS à l'origine des conflits dans les piscines

Les mutations opérées dans les piscines ont pour conséquence la réorganisation du travail des MNS qui provoque des conflits destructeurs autant que constructifs. Les premiers d'entre eux naissent de la perception de la part de ces travailleurs d'un écart entre la situation professionnelle du moment et celle souhaitée. Ce que relatent les MNS dans les entretiens s'arrête aux décisions du « chef », aux changements horaires, à l'introduction de nouveaux outils, etc. qui affectent leurs habitudes de travail. Ces travailleurs ont tendance en effet à personnaliser et à réifier les changements. Leur discours illustrent le travail réalisé en profondeur par les nouvelles gouvernances, consécutif aux objectifs de maîtrise des dépenses, de contrôle des salariés et de gestion de l'image de l'établissement. Ces logiques managériales individualisent donc la gestion des maîtres-nageurs et cherchent à augmenter leur rendement par des innovations organisationnelles dont l'enjeu réside à réduire les coûts salariaux. Il en résulte que les MNS accumulent des insatisfactions professionnelles dont les conséquences sont non seulement négatives à la performance de l'établissement, mais également à leur bien-être et à la cohésion du groupe : les retards s'accumulent, les départs prématurés du bassin ou aux toilettes sans prévenir les collègues peuvent devenir fréquents alors que la connivence entre les membres du collectif est essentielle à l'optimisation de la sécurité des lieux et des pratiquants. Le pire peut alors survenir, entre routines et dépendances, boycotts et dégradations. Ces mécontentements les entraînent à revendiquer de meilleures conditions de travail et d'emploi, provoquent des conflits ouverts en sachant que le rapport de force est variable selon le statut et le cadre d'emploi des MNS. On sait effectivement que le pouvoir de revendication d'un ETAPS, agent public, qui plus est, s'il est syndiqué, n'est pas comparable à celui d'un jeune MNS ayant décroché un CDD dans une DSP. Ce que rapporte ce directeur de piscine, fonctionnaire de son état, comparé au témoignage d'un MNS exerçant dans une DSP illustre le décalage des capacités de ces travailleurs à gérer les situations conflictuelles.

« Au bout d'une semaine de grève, certains ont vite vu que tout simplement ils allaient perdre encore plus. Donc du coup, ils ont pas cherché. Certains ont anticipé les choses en se mettant dans des syndicats et ont essayé d'être réformés. Et ça a marché, on va dire. Y en a un qui a été

réformé parce qu'il était allergique au chlore. Au bout de vingt ans, il apprenait qu'il était allergique au chlore ! Celui qui a un statut et qui s'investit dans le syndicat, il va se trouver une place au soleil. Mais celui qui fait juste la démarche de revendiquer au départ et puis comme beaucoup de maîtres-nageurs, s'arrête vite en cours, va rester au bord du bassin. Donc aujourd'hui, on travaille avec des gens qui ne se sentent pas bien »¹⁵²¹.

« Y a eu quelques grèves, mais le problème, c'est que la pression de la grève, elle est très limitée chez nous. A un moment donné, on perd de l'argent, donc, ouais. C'est à partir de là qu'il y a eu une fuite des collègues vers d'autres piscines pour attraper d'autres conditions. D'ailleurs, ça continue encore maintenant. C'est de là où on s'est retrouvé à deux titulaires. Parce qu'avant, cette équipe-là, elle durait, elle durait dans le temps, jusqu'au durcissement du nouveau DRH. C'est là où a commencé la fuite en fait. Et c'est là où ils ont commencé à embaucher des intérimaires de chez [X], en fait. Y a eu un gros changement là-dessus »¹⁵²².

Ainsi, les problèmes et/ou les conflits varient selon le type de piscine (grande, petite), de son mode de gestion (directe, déléguée), de son type d'exploitation (privée, publique). Ces trois variables représentent les vecteurs de la charge de travail des MNS, « le plus souvent conçue comme "ce qui pèse sur le travailleur" et qu'il importe donc de réduire ou d'aménager »¹⁵²³. En agissant sur la nature et les objectifs de « ce qu'il y a à faire », de « comment le faire » et selon « quels délais il faut le faire », la charge de travail met en jeu les dimensions cognitives (opinions et croyances) et affectives (convictions) des maîtres-nageurs, ainsi que le degré de cohésion des membres de l'équipe. Comme le décrit ce directeur de piscine, la charge de travail, désignée sous l'angle du rapport qualité-quantité-temps de travail, est ajustée au plus près des besoins (de production) de la piscine selon des conditions de qualité et de coûts de main-d'œuvre optimisés.

« Il faudrait que la ville prenne en compte le fait qu'il nous manque des agents, surtout sur les arrêts maladie. Là, actuellement, c'est vrai qu'avec mon collègue, on travaille beaucoup. En fait, on fait des propositions à la ville. Ok, on veut bien travailler sur une masse salariale optimisée et éviter les dépenses inutiles, sauf que quand on est à flux tendu, dès qu'on a un arrêt maladie, y a des incidences sur le service. Il faudrait des heures sup payées. Si y a pas d'heures sup payées, y a moins de volontaires pour faire les heures, heures pour heures, et les récupérer à un moment donné. On sait pas. Ou avoir des vacataires horaires qui pourraient remplacer, comme ça se fait dans d'autres services »¹⁵²⁴.

En fonction des normes de rentabilité, communes aux piscines publiques qui doivent stimuler la productivité d'un service public, mais spécifiques à chacune d'entre elles en fonction du

¹⁵²¹ Entretien réalisé le 28 juin 2018. Aurélien, 41 ans. ETAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une grande ville. Titulaire d'une licence STAPS ; préparait le CAPEPS au moment de l'interview.

¹⁵²² Entretien réalisé le 5 septembre 2018. Arnaud, 28 ans. Chef de bassin. MNS salarié en CDI dans une piscine gérée en DSP dans une ville moyenne.

¹⁵²³ Livian, Yves-Frédéric, Christophe Baret, et Christophe Falcoz. 2004. « La gestion de la charge de travail dans les activités de services ». *Revue française de gestion*, vol. 3, n°150, p. 89.

¹⁵²⁴ Entretien réalisé le 22 mai 2018. Magali, 46 ans. CTAPS. Directrice de piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

mode de gouvernance, les charges de travail des MNS se distinguent selon le statut, le lieu d'exercice et les fonctions qu'ils occupent :

« Chacun a des problèmes différents. Autant, quand tu tractais à la sortie de l'usine Renault à Boulogne-Billancourt, les gars, ils avaient les mêmes problèmes, ils travaillaient à la chaîne, ils serraient des boulons, t'avais une unicité. Dans les piscines, t'as des gars qui ont des bonnes conditions, ils font 20h00 par semaine, qui ont des salaires sympas, qui font des heures d'aquagym, tout pour eux. Et t'as le mec qui rame à 1200 euros, qui fait 35h00 de présence au bord du bassin dont 20h00 d'aquagym, et qui tombe par terre parce qu'il est épuisé. Leurs revendications ne sont pas les mêmes. C'est sûr que celui qui a 20h00 d'aquagym par semaine et, qui habite à 30-40 bornes de son boulot, il va déjà essayer de sauver sa peau »¹⁵²⁵.

Ainsi la charge de travail subie par les MNS, prescrite et contrôlée par les managements qui n'en sont pas encore à la fixation de ratio entre le coût de main d'œuvre standard et la productivité des maîtres-nageurs, est objectivement différente d'une piscine à l'autre, d'un travailleur à l'autre. Leur capacité à s'accommoder (accepter le sale boulot comme nettoyer les plages, chiffrer la fréquentation, etc.), à s'opposer (utiliser la pénurie de main d'œuvre et la rareté des compétences pour jouer les rapports de force au nom de la sécurité des usagers et de la qualité pédagogique) ou à quitter leur emploi (facilité à en retrouver un dans un marché à l'avantage des MNS) dépend de leur statut, de leur génération et de leur position professionnelle, comme de la qualité du management. En effet, la rigueur plus ou moins importante de celui-ci à faire appliquer et contrôler les charges de travail atténue son acceptabilité sociale ou au contraire exacerbe les sources de tensions. La situation décrite par ce chef de bassin illustre assez bien la situation :

« Les difficultés, elles commencent avec les élus, tu vois. Les décisions politiques qui sont pas forcément en accord avec la rigueur qu'on voudrait mettre quoi, tu vois. Où on devrait avoir de la rigueur et avoir un cap, t'as des élus qui viennent et qui te font changer ton cap parce qu'ils ont envie de ça. Ensuite, les maîtres-nage, ils sont toujours en train de se plaindre, et c'est là où c'est dommage parce que tu ne retrouves plus la qualité des anciens qui étaient vraiment motivés par leur travail. Là, c'est je fais mes 35h00 et je me fous de savoir s'il y a des problèmes à côté. Maintenant, tu vas jusqu'à la qualité de l'air. Maintenant, il fait trop chaud, il fait trop froid, les chloramines, les trichloramines, on a fait des tests. C'est affolant, on essaie, on est à l'écoute, on essaie de régler les problèmes mais y a jamais rien qui va. Après, ouais, ils ne sont pas assez, 'on peut pas aller pisser'', ça c'est vrai. Il te manque un maître-nageur comme ce matin, ben celui qui est sur le bord du bassin, il peut pas aller pisser. Quand je vais en Mairie, parfois je me fais sabrer parce qu'eux, ce qu'ils veulent, c'est pas d'embrouille. Les problèmes, c'est de mon ressort. A un moment donné quand tu peux plus fonctionner... Il m'est arrivé deux, trois fois par mail, pour qu'il y ait un écrit, de dire que l'établissement était en danger tant par rapport à l'hygiène que par rapport au fait que j'ai du personnel en arrêt maladie. Et là pour les maîtres-

¹⁵²⁵ Entretien réalisé le 22 juin 2018. Jérémie, 62 ans. ETAPS principal. Chef de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une grande ville. Engagement syndicaliste.

nageurs, je leur dis : ‘vous êtes obligés de fermer un bassin’. Mais là, la Mairie m’est tombée dessus, et moi je suis entre les deux »¹⁵²⁶.

D’après, Ronald Inglehart (1977) repris par Lilian Mathieu (2008), « les revendications se déplaceraient d’enjeux ‘matérialistes’ vers des enjeux ‘postmatérialistes’, c’est-à-dire avant tout moraux, et spécialement relatifs à la défense de l’autonomie et de l’identité personnelles »¹⁵²⁷. Au-delà des critiques dont cette thèse a fait l’objet, l’idée est de souligner l’intrication entre les revendications classiques relatives aux conditions de travail/emploi et celles concernant les questions de la reconnaissance au travail. Ainsi, les conflits dans les piscines sont de deux ordres.

D’abord, il y a les revendications classiques à travers lesquelles, comme le déclare ce directeur, les MNS cherchent à améliorer leur situation socioéconomique : « ils sont assez satisfaits mais y a toujours des revendications. Après y a des vraies revendications, sur le temps de travail, sur la valorisation salariale, sur l’encadrement des activités »¹⁵²⁸. Les plus courantes d’entre elles portent sur quatre domaines. Le premier concerne le temps de travail dont la mauvaise gestion alourdit la charge de ces professionnels. Les questions de l’annualisation du temps de travail¹⁵²⁹, du tiers-temps, de l’alternance travail-repos, de l’amplitude des plages horaires en surveillance, des services de weekends, de soirées ou lors des jours fériés et la problématique de la constitution des plannings préoccupent ces travailleurs. La deuxième réclamation porte sur le confort de travail. Ainsi, la répartition du nombre de MNS en fonction de la FMI moyenne ou instantanée, les temps de préparation pour l’enseignement, la mise à disposition de l’équipement pour l’entretien physique, le suivi des classes à l’année constituent les principales demandes. Le troisième domaine touche le point très sensible de la valorisation salariale (grilles indiciaires et avancement, intéressement, cumul d’emplois, possibilité de leçons en dehors du temps de travail, etc.). Quand on sait que l’une des préoccupations principales des gestionnaires est d’assurer la flexibilité de la masse salariale afin de la faire

¹⁵²⁶ Entretien réalisé le 15 mai 2018. Denis, 56 ans. ETAPS principal. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

¹⁵²⁷ Mathieu, Lilian. 2008. « L’exigence de reconnaissance dans les luttes des salariés ». *Savoir/Agir*, vol. 1, n°3, p. 38.

¹⁵²⁸ Entretien réalisé le 22 mai 2018. Magali, 46 ans. CTAPS. Directrice de piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

¹⁵²⁹ La nouvelle organisation du travail liée à l’application de la loi de modernisation de la fonction publique qui oblige les agents à travailler 1607 heures par an applicable au 1^{er} janvier 2022 a conduit les maîtres-nageurs à organiser en 2021-2022 des grèves pour protester contre cette réforme et forcer la négociation sur la base de six sujétions prévues par la loi (travail régulier du dimanche, travail en équipe, pénibilité du travail, travail en milieu chloré, travail en horaires décalés, travail de nuit et modulation importante du cycle de travail).

coïncider avec l'activité réelle chez les délégataires ou de contrôler son évolution dans les régies directes, la gestion des effectifs des maîtres-nageurs (et des BNSSA) devient l'une des principales variables d'ajustement des stratégies d'exploitation des piscines aujourd'hui. Il en résulte que ces contraintes budgétaires réajustées en permanence mettent en difficulté les MNS qui souhaitent négocier des revalorisations salariales, y compris par les systèmes de prime. Enfin, la dernière grande revendication s'attache à améliorer la santé au travail (boules-quiès, eau à disposition, etc.). Elle passe par l'acceptation des propriétaires de piscines, pour les moins modernisées, à équiper leur établissement de solutions techniques performantes de manière à améliorer le traitement de l'air et la déshumidification.

Ensuite, il y a ce besoin criant chez les MNS à ce que les normes de travail soient justes et équitables aux risques pour le management de déstabiliser la cohésion du collectif (conflits, absentéisme) et de compromettre l'engagement individuel (baisse de la motivation). Le mécontentement ne se nourrit donc pas que de précarité et de bas salaires, mais également de frustrations devant les conditions de l'exercice de l'emploi et du sous-emploi dont les MNS se sentent victimes. Beaucoup d'entre eux rencontrés lors de l'enquête expriment véhément l'écart entre les tâches qui leur sont confiées et leur qualification/compétence, notamment pour ceux qui sont passés par les formations universitaires de la filière STAPS. Vraisemblablement pour compenser le sentiment de routine (de la surveillance), de job mal payé (pour les contractuels), d'initiatives empêchées, d'absence de perspectives et parfois de mépris de l'encadrement, les MNS parmi les plus jeunes insistent, souvent appuyés par leur management, à ce que le travail soit moralisé en mettant fin à la « loi de l'ancienneté », à la domination du statut, ou encore le « tour de rôle » pour les leçons particulières. Derrière le besoin de règles de travail impartiales, les MNS réclament une organisation équilibrée de la division technique du travail (égalité de traitement pour l'emploi du temps, les horaires de travail, les jours de repos et de congés, les amplitudes des plages de surveillance, etc.) et de sa division morale (équité de la répartition et de la distribution, tant quantitative que qualitative, des tâches de surveillance, d'enseignement et d'animation dont les deux dernières sont particulièrement éprouvantes physiquement). Ce directeur rappelle à quel point l'équité de traitement des MNS est un point crucial de son management :

« A plus ou moins une heure, mais c'est autant d'heures d'encadrement dans la semaine. On tend vers ça, sauf si demain, j'ai une contre-indication médicale où clairement, on me dit que l'agent ne peut pas faire telle ou telle activité, là je dois m'adapter. Mais malgré tout, les agents même avec quelques restrictions, ils essaient quand même de participer à la vie de l'équipement parce

que sinon ils se mettent en retrait. Ils font globalement une journée entière, deux matinées, une après-midi, un weekend sur trois, tous. J'ai réussi à faire ça sur les neuf maîtres-nageurs quel que soit leur statut. J'essaie d'être équitable parce que le sujet c'est les horaires et l'équité. En termes de motivation et d'ambiance, c'est deux outils... La première année, j'avais pas réussi à faire ce type d'horaires. J'avais des grosses différences. J'avais quelqu'un par exemple qui pouvait faire jusqu'à trois soirées et d'autres une seule. Ça partait en conflit toutes les semaines. Ce que je trouve un peu normal. Tu peux pas dire à l'un, trois soirées et à l'autre, une. C'est un sujet essentiel les horaires et le nombre d'animations. C'est : 'ah, moi je fais plus d'animations, lui il en fait moins !' »¹⁵³⁰.

Ils aspirent également à ce que leur hiérarchie leur accorde plus de confiance et qu'elle soit réciproque pour que chacun des deux groupes ait des marges de manœuvre raisonnables dans l'intention de mieux prendre en considération les prescrits à l'aune des contraintes. Si la coproduction des procédures (rédaction partagée du POSS, élaboration du projet pédagogique, etc.) peut être perçue pour de la considération et une forme de soutien de la hiérarchie, les MNS s'en méfient car elle pourrait cacher une autre réalité, celle de faire endosser techniquement et moralement des responsabilités à leur insu en échange d'une impression de liberté dans le travail, comme quand ils se retrouvent coincés par les contraintes du POSS qu'ils ont eux-mêmes rédigé, par exemple. Le processus de flexibilité, en tant qu'outil majeur de la compétitivité des piscines et levier managérial de la hiérarchie, est différemment perçu des MNS. Certains, contractuels le plus souvent, à qui il est demandé de faire varier leur présence, leur disponibilité, leur compétence au gré des besoins d'activités, la comparent à une précarité supplémentaire qui accentue la dégradation de leurs conditions de travail. Il est associé pour les agents publics à la possibilité d'assouplir l'organisation de leur travail leur permettant de le rendre moins monotone et plus varié. Dans certaines configurations, à dessein de satisfaire les prescrits et les usagers, la flexibilité peut mettre à rude épreuve les collectifs en faisant émerger insidieusement précarité et turnover, volontairement organisé ou pas, qui de ce fait, affaiblit, désorganise et désoriente les maîtres-nageurs face au pouvoir renforcé des managements. Finalement, l'insatisfaction des MNS, provoquée par une perte de sens au travail et matérialisée par un manque de motivations, est souvent citée comme la difficulté majeure des relations sociales dans les piscines. Elle constitue le moteur des discordes entre les MNS et leur management. Le besoin de reconnaissance et la prise en compte de la valeur de leur travail et de leurs compétences, tandis que d'autres problématiques comme les conditions de travail, la santé, les salaires ou la flexibilité entraînent moins de conflits, semble être ce qui compte le plus aux yeux de maîtres-nageurs aujourd'hui plus qualifiés que leurs prédécesseurs.

¹⁵³⁰ Entretien réalisé le 22 mai 2018. Magali, 46 ans. CTAPS. Directrice de piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

Les phases de tensions ou de conflits ne se déroulent pas qu'au sein de la dyade MNS-managers. Elles existent aussi à travers les interrelations que les maîtres-nageurs entretiennent avec des groupes voisins, particulièrement l'École dont l'obligation d'agrément a été reçue par la profession comme un véritable camouflet, ou plus proche d'eux, leurs collègues ETAPS « terrestres », segment qu'ils considèrent avantagés :

« Ils se comparent avec les éducateurs terrestres et d'autres services aussi, notamment sur la continuité du services publics, les vacances scolaires, les remplacements d'agents malades. C'est-à-dire que si j'ai un agent malade, sur la base du volontariat, je dois trouver au pied levé des remplaçants et ils trouvent pas ça normal »¹⁵³¹.

Au regard d'une histoire faite de luttes et de revendications incessantes, le groupe est perçu par les employeurs et managements comme une corporation qui cultive le conflit agonistique en vue d'améliorer ses conditions de travail et d'emploi rarement satisfaites à leurs yeux. D'après les anciens maîtres-nageurs, cette mauvaise réputation est à l'origine du déclenchement de la décision des propriétaires publics de piscine de passer progressivement de la régie directe au système de délégation dans le seul but de se débarrasser des problèmes de ressources humaines, comme le théorise ce syndicaliste :

« Je ne suis pas pour la théorie du complot, mais on a cassé les pieds à plein de monde. On a manifesté, on a des exigences. Derrière, je pense qu'il y a pas mal de collègues qui n'ont pas mis les moyens pour exiger, pour ce qu'on voulait nous au niveau national, et du coup, les municipalités en ont eu ras le bol de gérer les maîtres-nageurs et ont fait des DSP. Ils ont réglé le problème. C'est ce qui fait aussi le tort de la profession »¹⁵³².

1.2.2 Moins de serviabilité avec les usagers, plus de services à la clientèle

Les changements organisationnels de la piscine publique, basés sur des principes de maîtrise des coûts et de concurrence, entraînent des transformations aussi bien techniques qu'éthiques du travail des maîtres-nageurs. Ces équipements sportifs sont en effet passés d'un service spécialisé réservé à la jeunesse française (apprentissage de la natation en sécurité) à une offre standardisée de produits aquatiques ouverts à l'ensemble de la population, des plus jeunes aux plus vieux, des non-nageurs aux plus aguerris. Cette mutation vise des objectifs

¹⁵³¹ Entretien réalisé le 22 mai 2018. Magali, 46 ans. CTAPS. Directrice de piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

¹⁵³² Entretien réalisé le 22 juin 2018. Jérémy, 62 ans. ETAPS principal. Chef de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une grande ville. Engagement syndicaliste.

économiques plus que de satisfaire de supposées demandes des publics. Il en résulte que l'utilisateur de la piscine est désormais perçu par les exploitants plus comme un client que comme un usager même si certains délégataires pour qui l'enjeu est de conserver la gestion de l'établissement, et se sentant encadrés par la collectivité, tentent de démontrer leur savoir-faire en matière de services publics. Ce transfert latent, qui ne veut pas dire son nom, se traduit par le passage effectif d'un service public de la prévention des risques de noyade à une économie de marché des activités aquatiques dont les orientations sont plus ou moins prononcées en fonction du mode de gouvernance de l'établissement. Il provoque de facto une modification de l'organisation du travail qui par voie de conséquence influence les tâches et les manières de les réaliser par les maîtres-nageurs. Face à de telles évolutions, qu'en est-il des relations entre ces travailleurs et les utilisateurs de la piscine ? Des travaux réalisés dans les années 2000 (Caroly et Weill-Fassina, 2004 sur les guichetiers de la poste ; Trompette, 2008 sur les conseillers des pompes funèbres) ont montré que des situations critiques sont apparues dans les relations entre les usagers et les agents publics ou les salariés privés au même moment que s'intensifiaient les transformations de l'organisation du travail¹⁵³³. En effet, on peut penser que le passage de l'obligation de moyens (« rendre service »), norme classique du service public, à l'obligation de résultats (fidéliser les clients), normes des nouveaux managements, risque de métamorphoser les relations des maîtres-nageurs avec les utilisateurs de la piscine en modifiant profondément leur déontologie et leurs savoirs professionnels. C'est ce que nous proposons d'analyser dans cette partie en décrivant les nouveaux rapports aux publics du point de vue des MNS et de leur hiérarchie, et l'impact que cela a sur leur culture professionnelle.

Dans le domaine de la relation aux clients, le travail des maîtres-nageurs est désormais marqué par trois caractéristiques. La première renvoie à l'ouverture des piscines publiques à la concurrence en vue de rentabiliser un équipement « non rentable », ce qui a pour effet de « verticaliser » les régulations entre managers et MNS. Ensuite, les besoins de plus en plus versatiles des publics qui vont à la rencontre d'une offre d'activités de plus en plus diverses leur ouvrent des possibilités de fuite vers la concurrence au cœur d'un parc de piscines assez conséquent même si leur implantation présente encore quelques inégalités (urbain *versus* rural). Enfin, « l'orientation-clients », et l'activité qu'elle génère en retour, devient une condition de la rentabilité des piscines et par conséquence de la protection de l'emploi des maîtres-nageurs.

¹⁵³³ Caroly, Sandrine, et Annie Weill-Fassina. 2004. « Évolutions des régulations de situations critiques au cours de la vie professionnelle dans les relations de service ». *Le travail humain*, vol. 67, n°4 ; Trompette, Pascale. 2008. *Le marché ...*, *op. cit.*

Dans ce contexte, ces travailleurs sont confrontés à la gestion d'un paradoxe assez épineux à travers lequel ils doivent trouver le bon équilibre entre à la fois, laisser de la liberté aux publics (moins d'apprentissages et plus de plaisirs) en donnant l'impression de ne pas les contraindre alors que les normes d'usage, dans un ERP potentiellement accidentogène, sont indispensables à faire respecter. De cette asymétrie qu'il faut en permanence (ré)ajuster dépend la satisfaction et la fidélisation des utilisateurs de la piscine. Ainsi, cette harmonie à trouver conduit les exploitants, comme les MNS, à redéfinir leur mission « pour créer un rapport entre l'offre et de la demande (...) assorties de contraintes de 'moralité'. [Ainsi], le consommateur devient un nouvel acteur de la régulation » du « nager-sauver »¹⁵³⁴ comme le décrit ce maître-nageur :

« Nous, on est dans le privé et c'est la clientèle, les 'clients', c'est le mot qui est répété, le client est roi, quoi. De temps en temps, on a des petits litiges avec des clients. Je prends l'exemple du jeudi matin. C'est la matinale, donc on ouvre à 7 heures. Je suis toute seule, tous les bassins sont fermés à part le grand bain. J'étais un peu embêtée parce qu'ils étaient pas beaucoup dans l'eau mais j'ai une cliente ou deux qui me demandaient de mettre des lignes d'eau. Il y en avait déjà trois où d'autres habitués nageaient. Donc elles voulaient que j'en rajoute une et c'était un peu litigieux parce que j'étais toute seule en surveillance. Donc, aller chercher une ligne d'eau, la mettre, l'attacher, c'était un peu risqué, je me suis dit. J'ai essayé de leur expliquer que pour l'instant, tant que mon collègue n'était pas arrivé, c'était un peu délicat, etc. Elles sont allées râler à l'accueil. Et c'est là où on se dit : 'mais le client, faut être un peu à sa demande !'. Elles sont allées se plaindre à l'accueil en disant : « ah, le maître-nageur est pas sympa, il veut pas nous mettre la ligne d'eau ». J'ai eu un petit retour mais je pense qu'on m'a quand même défendue pour dire sur le coup, elle est toute seule, elle a la surveillance à charge. Les clients sont très habitués à être aux petits soins. On a une petite salle de thé en balnéo où régulièrement ils viennent me voir pour me dire : 'ah, il n'y a plus de thé, il faudrait descendre, dire à quelqu'un d'en remettre'. Oui, ils abusent. Ils n'hésitent pas à venir demander. Si ça marche pas avec les maîtres-nageurs, on va faire un petit courrier à l'accueil, on va essayer d'aller voir le Directeur, mais le but c'est d'avoir ce qu'on veut. Ils viennent un peu dans cet esprit-là : 'c'est ma maison'. Et à l'accueil, il incite à ça. C'est : 'n'hésitez pas à aller voir les maîtres-nageurs, n'hésitez pas à demander, si vous voulez ça, si vous voulez avoir des transats, si vous voulez ci ...'. On les met tout de suite dans une ambiance un peu ... parce que nous, on est sympa, surtout à [X]. On nous dit : 'voilà, les gens viennent se détendre, passer de bons moments, soyez souriants, il faut les mettre à l'aise'. Et nous, on est entre les deux. Des fois, c'est dur d'avoir la justesse de dire non au bon moment et oui quand c'est possible. Bon, c'est un 'oui' commercial en fait, c'est de fidéliser la clientèle, qu'elle reprenne un abonnement, qu'elle revienne au cours, de leur faire acheter des choses à la boutique »¹⁵³⁵.

Confrontés à des relations de proximité renouvelées avec des publics passés pour certains d'entre eux d'usagers-clients à clients-consommateurs, les maîtres-nageurs ont en charge leur fidélisation qui, dans certains établissements comme ceux gérés par des délégataires, passe par

¹⁵³⁴ Caroly, Sandrine et Annie Weill-Fassina. 2010. « Évolution des relations de service aux usagers en lien avec des mutations du travail : les conseillers funéraires et les guichetiers de la Poste », in Bobillier-Chaumon, Marc-Éric, Michel Dubois, et Didier Retour. 2010. *Relations ...*, op. cit., p. 67.

¹⁵³⁵ Entretien réalisée le 5 mars 2018. Alizée, 28 ans. MNS salariée en CDI dans une piscine gérée en DSP dans une ville moyenne.

des techniques de marketing (action commerciale) et d'innovation (élaboration de l'offre future) non conformes à la culture originelle du métier. En amont, les MNS élaborent, ou plutôt appliquent, une politique du marché fondée plus sur la segmentation de l'offre des consommations aquatiques en fonction du ciblage des clients à capter, qu'elle ne s'adapte aux demandes des clients en en faisant des coproducteurs de l'offre. En aval, ils remplissent deux fonctions. La première consiste à « apprivoiser » les clients en personnalisant les relations par des interactions professionnalisées (« soigner sa clientèle de peur de remontées en Mairie »), une humanisation des interactions (« manier l'humour et le second degré », « se montrer prévenant car on ne sait jamais à qui on a affaire », « un travailleur de l'âme »), et une technicisation des contacts (« conseils gratuits ») en ayant pris soin de cerner préalablement le profil de la personne. Ces techniques sont assez éprouvées comme le signale ce jeune MNS :

« On nous embête pas trop avec ce côté commercial, business mais on nous demande de faire des bons cours, faire en sorte, ouais, de se mettre à fond sur les cours, d'avoir le sourire, d'être dynamique, ce qu'ils appellent "la communication". Un aquagym classique c'est 45 minutes. On nous met par exemple aquagym sur notre planning. C'est marqué 11h00-12h00, 11h00-11h45 et 11h45-12h qui correspond à ce fameux quart d'heure de pause qu'on a après les activités. Dans ce petit laps de temps, y a com, ce fameux « communication » où ils nous demandent d'aller vers les gens, demander si la séance s'est bien passée, demander s'ils aiment l'activité, s'ils seraient prêts à prendre un abonnement. Y a ce petit côté : "sachez qu'on va mettre de nouvelles activités en place, est-ce que ça vous plaît ?" Dans ce petit cadre com, y a tout ça. Alors, on nous le dit pas comme ça : "faut aller voir les gens". C'est implicite. On nous le dit pas de façon claire et nette mais c'est comme ça que je le perçois »¹⁵³⁶.

La deuxième tâche consiste, notamment pour le management de proximité (chef de bassin, coordonnateurs d'activités), à mesurer le niveau de la relation-clients essentiellement par la fidélisation (taux de réachat, de réabonnement, de remplissage/d'évolution de la fréquentation des cours, etc.), et à un niveau supérieur, celui de la direction de la piscine et/ou d'une direction d'un service des sport ou d'une direction régionale des opérations chez les délégataires, de contrôler à la fois la rentabilité commerciale de l'équipement (niveau de dépense des clients à la piscine, etc.) et sa « rentabilité politique » :

« Je pense qu'il y a une pression dans les deux à partir du moment où dans toutes structures, à un moment donné, y a quand même une pression qui vient du dessus. Après c'est deux pressions différentes. Je dirais qu'il y a une double pression dans le public. Y a la pression interne à la structure qui émane de la pression politique parce que y a quand même cette notion de politique. Alors, je vais peut-être loin dans ma démarche, mais de réélection ... Du service qu'on va donner à la population, à un tarif réduit si possible, le Maire joue sa réélection, en tout cas il va se dire : "ben voilà, c'est des voix, on assure peut-être un mandat supplémentaire". Alors que dans le

¹⁵³⁶ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Arnaud, 30 ans. MNS en CDI dans une piscine gérée en DSP dans une collectivité moyenne.

privé, on a moins ça puisque c'est une société à gestion privée. Mais c'est pas pour autant qu'il y a moins de pression. La pression est différente, je pense qu'elle est différente »¹⁵³⁷.

Les stratégies de la rentabilité des piscines, quelles que soient leur mode gestionnaire, reviennent à augmenter la part des clients « payeurs » et à diminuer la part des clients quasi « gratuits » (écoles et clubs). Cette opération est particulièrement délicate car elle repose sur des choix politiques d'élus comme le souligne ce directeur :

« Maintenant, les élus ont les chiffres. Ils me disent non, moi je dis : "ok, les clubs, ils viennent gratos". On me demande des comptes en fréquentation, c'est bien, ça me fait monter ma fréquentation, mais dans mes recettes et mon budget, ils n'apparaissent nulle part. Alors, moi je l'ai écrit : "tout le monde doit contribuer au bien de l'établissement et à participer au coût de fonctionnement annuel, quel qu'il soit". Tu vois, là, la gratuité dans les piscines, nous on est à 95% de public payant. J'ai des collègues qui sont à 60% de public payant et la moyenne en France c'est 75% de public payant. Y a 25% des gens qui vont dans les piscines qui ne payent pas d'entrées. Y a des fonctionnements différents avec la FFN, les clubs de plongée, de sauvetage. Tu vois ici, tu viens le soir, tu vas voir que les clubs arrivent, ils se garent partout, la piscine est à eux, c'est open bar. Ils sont chez eux, alors que nous, notre personnel, on a une éthique par rapport à l'hygiène, la propreté, les us et coutumes d'une piscine par rapport à notre clientèle qui paie, et eux, c'est open bar. On est encore sur des usages ancestraux des années 70 à 2000, des gens qui confondent club et piscine »¹⁵³⁸.

Partagés donc entre l'objet social de leur piscine (apprendre à nager aux enfants) et sa rentabilité économique (faire en sorte que ce service soit supportable par la collectivité), les tactiques (discrètes) des exploitants pour y parvenir jouent sur plusieurs facteurs, comme le ciblage de la fréquentation par l'augmentation des tarifs qui risque de mécontenter une partie de la population, ou à l'inverse, la tactique de « la loi du grand nombre » qui risque de contrarier les habitués. L'adoption d'horaires amples ou au contraire restreints, la souplesse des règlements, ou au contraire leur fermeté, permet sans le dire de sélectionner un certain type de clientèle. L'interdiction du caleçon porté par une jeunesse peu dépensière et à la source de conflits avec les autres publics tend plus à la tenir éloignée des bassins qu'à régler la problématique des risques sanitaires. Ces différentes mesures au carrefour d'exigences contradictoires concrétisées par l'introduction de la fonction commerciale dans les piscines publiques, les changements de comportement des usagers, plus sourcilleux, voire agressifs, et l'amélioration des technologies qui permet de contrôler en direct l'activité des MNS, se reportent irrémédiablement sur leur culture de métier. Ainsi, les identités professionnelles sont en souffrance, partagées entre les missions de service public à assurer (la continuité) et

¹⁵³⁷ Entretien réalisé le 28 mars 2018. Baptiste, 28 ans. Sapeur-pompier professionnel. Vacataire dans les collectivités en qualité de MNS.

¹⁵³⁸ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Paul, 50 ans. ETAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une collectivité moyenne.

l'orientation-clients à capitaliser. L'enjeu consiste en effet aujourd'hui à « remplir le cours », « à faire en sorte que les gens passent du bon temps et reviennent à la piscine ». Si les MNS ne ressentent pas de la même manière la conversion du métier, tous se posent malgré tout, la question de la fonction qui doit primer sur l'autre : encadrer la natation pour que la population française sache nager ou animer les publics pour améliorer la rentabilité de la piscine. La résolution de cette contradiction en faveur d'un prescrit sur l'autre débouche sur une identité de métier différente nécessitant un renouvellement des compétences (de « l'éducateur sportif » à « l'animateur commercial ») que tous ne sont pas prêts à convertir. Le contrôle de leur activité, souvent à la discrétion de leur management (livre d'or, entretiens avec les clients abonnés, enquêtes satisfaction, boîte à idées, etc.), en rebute plus d'un, même si depuis toujours les MNS ont endossé différentes panoplies professionnelles et fait le distinguo entre les différents usagers de la piscine et les manières d'enseigner la natation, entre la méthode analytique, plus rapide et rentable, utilisée pour les leçons particulières (« la brasse en 10 leçons ») et les démarches plus globales employées en milieu scolaire, comme le raconte cet ancien maître-nageur :

« L'harmonisation, elle se faisait au niveau du scolaire et on obéissait aux directives du conseiller pédagogique. Alors moi, ça me gênait pas et puis les autres collègues, ils s'en foutaient parce que, eux, ce qui comptait c'était se faire du blé. Y avait le kolkhoze. Le kolkhoze, c'était comme dans l'URSS, la natation scolaire, ça les motivait pas. Ils faisaient le minimum syndical. C'était un peu répétitif, et en leçons individuelles, ben là c'était leur petit jardin. Ils cultivaient leurs tomates et ils récoltaient les fruits, c'était un peu ça, hein. Moi j'avais un collègue, ça nous a offusqué un peu, mais c'était pas source de conflits, on le critiquait mais on lui en faisait pas part parce qu'on voulait pas le contrarier. Il faisait des leçons individuelles, il prenait six gamins à la fois, tu vois. C'était fréquent mais ça c'est les plus anciens »¹⁵³⁹.

Le type d'employeur et d'emploi influe également les transactions identitaires des MNS. Dans ce rapport aux utilisateurs des piscines, le système délégataire et le secteur privé, pour fidéliser et capter de nouveaux clients, ont tendance à anticiper les effets de mode, donc à investir et prendre le risque d'imposer un nouveau produit alors que le secteur public, attend les résultats de sa position confortable d'observateur attentif aux évolutions des pratiques aquatiques. Ainsi, les MNS statutaires (ETAPS) dont la carrière est assurée, pour qui la piscine reste un lieu d'apprentissage (par le travail) de la natation, et dont le sentiment d'appartenance au service public des APS sert plus leurs intérêts personnels (confort de travail) que ne vient améliorer la qualité des services rendus, n'ont pas disparu et offrent des résistances identitaires qui vont de l'indifférence passive à l'opposition active au changement organisationnel. Les jeunes MNS,

¹⁵³⁹ Entretien réalisé le 27 mars 2018. Michel, 62 ans. Ancien ETAPS. A quitté la profession pour reconversion. Aujourd'hui en activité libérale.

dont l'intégration est plus laborieuse (contractuels en DSP) acceptent plus volontiers - ont-ils le choix ? - la conversion identitaire d'autant plus facilement que les nouvelles formations (BPJEPS et cursus universitaires) les y préparent. Quant aux indépendants-intérimaires, ils sont dépendants économiquement de la stratégie de fidélisation comme l'affirme sans ambages ce maître-nageur :

« C'est un client. Il faut qu'il soit satisfait de nous, d'autant plus que dans notre travail où on nous appelle pour venir. Si quelqu'un n'est pas satisfait de toi, il t'appelle pas, et s'il t'appelle pas, c'est du travail en moins, et c'est des sous en moins. Alors, la direction vient pas te regarder sur le bassin mais ils ont le retour. C'est pour ça que si les clients sont satisfaits, ils font des bons retours. S'ils font des bons retours, le directeur est content de toi et s'il est content de toi, ben la prochaine fois, il reparlera de toi, et quand il aura besoin, il va te rappeler »¹⁵⁴⁰.

Toutefois, ces conversions professionnelles induites par une autre approche de la relation aux usagers-clients de la piscine sont à pondérer selon plusieurs critères, en premier lieu, le public lui-même. Les MNS se comportent différemment selon qu'ils s'adressent à des élèves ou à des clients, à des adolescents ou à des seniors. Leurs attitudes sont guidées en fonction des réactions compréhensives ou non des clients (« rois ») qui selon eux dégradent leur travail à force d'insatisfactions (« trop de monde dans le couloir de nage », « impossibilité de nager à sa convenance ») et d'incivilités plus fréquemment rencontrées en surveillance (faire appliquer le règlement) que lors des animations (publics volontaires). Afin de mieux les contrôler, ils les profilent en deux grandes catégories : les « inconnus » (séance publique) dont ils se méfient et qu'ils distinguent des « signalés » (élèves en scolaires, anciens élèves, habitués, abonnés) dont ils cherchent l'assistance en cas d'incidents. Ensuite, le lieu d'exercice est vecteur de comportements différents. A la plage, le maître-nageur, perçu comme un sauveteur, est plus respecté que son collègue des piscines, considéré comme un gardien, donc un « empêqueur de tourner en rond ». Le côté familial de la petite piscine municipale en zone rurale fréquentée par les habitués atténue les conflits au regard du versant déshumanisé des piscines « cathédrales » en milieu urbain qui exacerbe les conflits, notamment estivaux par les contacts difficiles à installer particulièrement avec les adolescents. Enfin, certains managements ambigus qui comptent sur l'image du MNS, athlétique, dynamique et avenant pour mieux vendre les activités et fidéliser les clients, plus au moyen des qualités du maître-nageur que de celles du

¹⁵⁴⁰ Entretien réalisé le 26 mars 2018. Clément, 28 ans. MNS indépendant. A travaillé 4 ans en CDD dans une collectivité avant de passer en intérim depuis 4 ans.

produit, sont vécus assez violemment chez certains travailleurs pour ce qu'ils considèrent comme une « discrimination selon l'apparence physique »¹⁵⁴¹.

« Y avait un livre d'or à l'entrée et les gens mettaient des appréciations sur les maîtres-nageurs, critiques positives et négatives. Moi, j'avais plus de critiques négatives que positives. Je me suis retrouvé devant le directeur : 'faudrait que tu te remettes en question parce qu'il y a beaucoup de personnes qui te critiquent sur tes cours d'aquagym'. En tant que stagiaire, tu te dis : 'est-ce que je suis fait pour faire ce métier-là ?'. Clairement, ma coordinatrice de bassin m'a demandé de revoir mon physique. Elle m'a fait comprendre de but en blanc que j'avais pas forcément le physique du maître-nageur, du genre 'Alerte à Malibu', abdos, gaulé comme... les tablettes de chocolat, un physique qui plaît à la clientèle. Parce que y a un relationnel qui se crée avec les clients. C'est souvent discuter au début du cours, après le cours. Des petites attentions : 'vous avez changé de coupe de cheveux'. C'est des petites attentions qui plaisent à la clientèle. Sur les cours d'aquagym, c'est s'occuper un peu plus d'une clientèle que d'une autre. Les clientèles habituées, on y prenait un peu plus soin que les clientèles qui venaient pour la première fois. C'était garder un relationnel avec les plus anciens, l'entretien physique, le sourire, avoir un cours qui soit vraiment géré de A à Z, qu'il n'y ait pas un blanc. Faut pas qu'il y ait un blanc, faut que tous les mouvements soient connus, faut pas que le client reparte en se disant..., faut que le client se souvienne qu'il a travaillé tout au long du cours. S'il y a un blanc, le client va s'en souvenir et dire : 'à ce moment-là, y a eu un blanc. Le maître-nageur s'est arrêté'. Moi, j'aimais bien m'arrêter pour faire des corrections de mouvements parce que certains ne connaissent pas forcément la bonne posture. On m'a reproché le fait de m'arrêter pendant mon cours et de corriger les personnes »¹⁵⁴².

Loin de n'être que des sauveteurs aquatiques et/ou des enseignants spécialisés, les MNS ont vu leur fonction se complexifier dans les années 2000 jusqu'à devenir, avec certitude chez les délégataires, de véritables gestionnaires de la relation-clients en jouant à la fois sur le temps et la proximité, des « passeurs » de la culture de leur société et les maîtres d'œuvre de la recherche de rentabilité dans leur piscine.

1.2.3 Le faux débat de la pénurie et le vrai problème de l'attractivité

« Je m'occupe du recrutement avec mon Directeur. Le marché actuel, il est zéro. Enfin, moi j'ai un poste à pourvoir, on a mis une annonce depuis mi-juillet. J'ai eu que des CV de personnes qui ne sont pas titulaires du titre de maître-nageur. J'ai même pas un CV de BNSSA. J'en ai une qui est prof de yoga. J'en ai même un qui est boulanger qui postule ! Et on a zéro maître-nageur. Après, moi c'est un petit site dans la campagne mais on se retrouve bloqué ! »¹⁵⁴³.

¹⁵⁴¹ Hidri Neys, Oumaya, et Julie Duflos. 2017. « Entre le dire et (ne pas) le faire. Les recruteurs et la fabrique des discriminations selon l'apparence physique ». *Déviance et Société*, vol. 41, n°4, p. 566.

¹⁵⁴² Entretien réalisé le 3 octobre 2018. Benjamin, 28 ans. MNS salarié (CDI) dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

¹⁵⁴³ Entretien réalisé le 5 septembre 2018. Arnaud, 28 ans. Chef de bassin. Salarié (CDI) dans une piscine gérée en DSP dans une grande ville.

Comme le décrit ce chef de bassin, le recrutement de maîtres-nageurs, qui plus est pour la saison touristique, relève pour les managements d'un véritable « parcours du combattant » que la presse relaie à grand renfort de titres tapageurs - « un métier qui coule à pic ! »¹⁵⁴⁴ - et d'un argument phare : « la profession n'attire plus », ou dans la même veine, « le métier n'a plus la côte ». Ainsi, le métier de maître-nageur se situe actuellement parmi les emplois les plus difficiles à pourvoir. Ce constat sans appel fait valoir l'idée qu'il existerait donc un décalage entre la dynamique du marché et la quantité des forces de travail disponibles dans ce secteur d'activités. Échafauder le diagnostic de cette situation, qui contient en elle les sources de sa dramatisation, semble difficile à mesurer, d'autant plus qu'une explication conjoncturelle est tentante. Mais les propos de ce maître-nageur retraité laissent à penser que cette problématique n'est pas récente et qu'elle a en fait toujours constitué une variable majeure de l'équation de l'emploi sur ce marché spécialisé.

« Que ce soit à [X], à [Y], pourquoi ils ont du travail le lendemain ? Ils sont pas diplômés qu'ils ont déjà du travail ! Comme moi, quand j'ai eu mon diplôme dans les années soixante-dix. C'était pareil. J'ai pas connu de maîtres-nageurs qui étaient au chômage. Y a toujours eu du boulot parce qu'il a toujours manqué de maîtres-nageurs ».

Alors, si ce n'est pas un phénomène conjoncturel cantonné à un accroissement saisonnier d'activités, comment s'emparer de cette problématique pour mieux saisir cette situation dont les arguments chiffrés paraissent aléatoires ?¹⁵⁴⁵ La résurgence de cette question ces dernières années invite à mettre en lumière les multiples réponses qui participent de la construction de l'emploi sur le marché du « nager-sauver », des conditions d'existence de la pénurie aux problèmes qu'elle soulève au sein de ce secteur d'activité.

Une pénurie de main d'œuvre se caractérise par un dysfonctionnement du marché du travail. Au sein de celui du « nager-sauver », trois catégories explicatives conditionnent son existence. D'abord, le métier suscite peu d'intérêt en raison de la perception d'un déséquilibre entre la satisfaction au travail (salaires et charges de travail) et l'équilibre de vie. En préférant l'individualisme et la réalisation de soi au sentiment d'appartenance à un groupe ou une organisation, condition nécessaire mais non suffisante à la pratique du métier, les jeunes maîtres-nageurs supportent mal les amplitudes horaires, le travail en soirée et le weekend. A

¹⁵⁴⁴ Mazzola, D. 2022. « Pénurie de maîtres-nageurs-sauveteurs, le métier n'a plus la côte ». France Info Auvergne-Rhône-Alpes.

¹⁵⁴⁵ Dans les années 2020, la FMNS parle de 2000 MNS manquants sur le territoire quand le SNMNS évoque le chiffre de 5000. Quant à la FNMNS, elle ne s'est jamais hasardée à pronostiquer la quantification de cette carence.

l'entrée sur le marché du travail, ils privilégient donc un équilibre de vie qui passe par des rythmes plus acceptables de leur point de vue. La seconde catégorie concerne ensuite l'inadéquation entre les emplois disponibles et les besoins quantitatifs de formation que l'État déverrouille sans succès depuis une vingtaine d'années. La dernière catégorie touche le format de recrutement des MNS basé sur des choix politiques qui aujourd'hui, repose sur une organisation du travail plus flexible matérialisée par la segmentation de la main d'œuvre. Mais en luttant contre la scission du « nager-sauver », les groupements professionnels contrarient la souplesse de la gestion de l'emploi recherchée (BNSSA *versus* MNS) qui avantagerait d'après eux les employeurs. La flexibilité du travail dans ce secteur gagne cependant du terrain par l'entremise de textes de loi qui impose le BNSSA sous certaines conditions et au moyen de contournements de la réglementation par des exploitants moins scrupuleux.

Pour aller plus loin dans la réflexion, et éviter de se contenter d'une explication de la pénurie par un déséquilibre quantitatif de l'appariement emploi-formation, peut-être faut-il saisir ce « sentiment » de pénurie en allant d'abord au plus proche des pratiques managériales de la gestion des ressources humaines dans les piscines publiques et ensuite comprendre les causes profondes, telles qu'elles sont vécues par les MNS, du phénomène.

Échaudés par les difficultés à recruter des maîtres-nageurs, les exploitants de piscine dénoncent de manière excessive le phénomène de pénurie qu'ils ont tendance à généraliser. De leur côté, les syndicats professionnels reportent la problématique sur d'autres institutions, notamment l'État et son système de formation. Le SNPMNS voit dans la pénurie de MNS un « système organisé qui amène l'exercice illégal de la profession »¹⁵⁴⁶. Pour ce groupement, le problème trouve son origine à l'arrivée du BEESAN qui, s'il a rehaussé le niveau de qualification des professionnels, a tari la source de recrutement. Il accuse ensuite la puissance publique qui, en croyant solutionner la problématique, a autorisé par dérogation les BNSSA à exercer dans les piscines d'accès payant plutôt que d'ouvrir et multiplier les formations donnant accès au titre de MNS¹⁵⁴⁷. De son côté, la FNMNS dénonce au début des années 2000 le

¹⁵⁴⁶ SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°46, avril 2005 et n°47, novembre 2005.

¹⁵⁴⁷ Le SNPMNS accuse au début des années 2000 l'État de conserver la dimension monopolistique de la formation (BEESAN) donnant accès au titre de MNS sans accorder de moyens supplémentaires pour augmenter le nombre de cursus de formation sur le territoire national. Il propose le 23 mai 2002 un plan d'urgence de formation en ne souhaitant pas participer à la « trahison en formant des BNSSA dont le nombre explosent alors que celui de BEESAN délivré a diminué entre 1996 et 20003 ». Il rappelle à l'État « son devoir de formation » et notamment le fait qu'en 1989, Roger Bambuck, alors Secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports (1988-1991), a autorisé l'accès au BEESAN par la voie modulaire à partir du 28 novembre 1989, ce qui a permis d'augmenter sensiblement le nombre de diplômés, insuffisamment cependant puisque le syndicat met dos à dos « les 800 BEESAN *versus*

monopole des CREPS, qui selon cette fédération n'adoptent pas « une politique de coordination "emploi-formation" » alors que dans une société marquée par une démultiplication de l'offre de loisirs, les postes de MNS à pourvoir n'ont jamais été aussi importants »¹⁵⁴⁸. Elle rejoint dans les années 2010 la position du SNPMNS en se demandant « s'il n'y a pas une volonté politique sous-jacente de diminuer les MNS et d'augmenter les BNSSA, avec le danger, de plus en plus grand, de voir l'État attribuer les prérogatives de MNS à des "sous-diplômés" type CQP ou TFP »¹⁵⁴⁹. Les deux principaux syndicats de MNS sont également d'accord sur un point : « la pénurie de MNS vaut danger de noyade ». Ils espèrent à travers cet argument desserrer les voies d'accès au titre de MNS en le généralisant aux parcours STAPS et en simplifiant le cursus du BPJEPS. Malgré l'opérationnalisation de ces solutions à partir des années 2010, la pénurie de MNS perdure et devient structurelle quand le SNPMNS et la FMNS annoncent un manque chronique de 5000 MNS, chiffre que conteste la FNMNS. Cette attitude révèle l'incapacité de la branche à gérer ce problème qui se régule non sans mal localement, même si certains militants de la profession proposent d'autres solutions inédites :

« Il faut trouver un système pour former plus. On a fait une proposition au Ministère il y a plus d'un an, silence radio. On a dit : "voilà, y a des gens, les BEMF"¹⁵⁵⁰, ils ont un certain nombre de compétences. On pourrait leur proposer un allègement pour rentrer en formation avec quand même les critères de surveillance, de sécurité, de sauvetage et de secours". Pour moi, tous les systèmes sont bons. Parce que ces gens-là, ils souffrent aussi au travail. On le sait, ils ont besoin de reconversion. C'est une aide pour eux et c'est un apport de professionnels pour notre milieu. Et s'ils savent sécuriser, y a pas de problème. Après, il y a les formations universitaires. Si l'université pouvait former 2000 maîtres-nageurs par an, moi ça me va »¹⁵⁵¹.

Les difficultés à recruter, les turn-over élevés, plus que de raison, la concurrence au recrutement entre les établissements, ne font pas l'objet dans le milieu professionnel de délibérations ouvrant à des ajustements internes¹⁵⁵². Celui-ci, comme les pouvoirs publics, se trouve dans

1700 BNSSA formés en 2004 », in SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°29, février 2001 ; n°35, septembre 2002 ; n° 36, janvier 2003 ; n°43, octobre 2005 et n°49, mars 2006.

¹⁵⁴⁸ « SOS maîtres-nageurs ». Article de Serge Bastide dans le PQR « Les Dernières Nouvelles d'Alsace » au début des années 2000 et FNMNS. Le petit journal fédéral, janvier-février 2002.

¹⁵⁴⁹ FNMNS. Revue « Des eaux et débats » n°32, janvier 2019.

¹⁵⁵⁰ Brevet d'État d'Éducateur Sportif 1^{er} option Métiers de la Forme.

¹⁵⁵¹ Entretien réalisé le 22 juin 2018. Jérémie, 62 ans. ETAPS principal. Chef de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

¹⁵⁵² L'association ASPORTA a réuni d'autres groupements (ANDES, ANDIIS, Sport & Territoire, Union Sport & Cycle, le SYDEL, le SNEALAC, le GGCS et COSMOS) pour, suite à une enquête menée en 2022 sur « les besoins en surveillance des piscines », réfléchir et analyser entre autres la question de la pénurie des MNS. Auparavant, le site « natation pour tous » a mené une enquête en 2016 qui selon ses dires « confirme la pénurie de MNS ». De son côté, l'État par l'intermédiaire de son observatoire sur les métiers du sport, le CAFEMAS, a commandité une étude sur « les problématiques de la surveillance et de l'encadrement des activités aquatiques en France » (Laurence Colas, mai 2013). Une autre étude a été réalisée en 2007 par un service déconcentré de Haute Normandie sur « les besoins en MNS » dans cette région. Enfin, en 2002, le SNPMNS a mené une « enquête

l'incapacité d'infléchir certaines variables pour réguler le « nager-sauver », secteur d'activités déclaré en pénurie par les acteurs de ce marché alors que les difficultés de recrutement ne touchent pas forcément tous les établissements aquatiques. Leur position sur le territoire, leur taille, leur mode gestionnaire et de management influent leur capacité à recruter et conserver les travailleurs. Les équipements gérés en délégation ont plus à souffrir de cette problématique. En situation de dépendance vis-à-vis du propriétaire public de la piscine et attendant des maîtres-nageurs qu'ils épousent leur culture entrepreneuriale, ces sociétés se confrontent à la difficulté du recrutement en alternant régulièrement licenciements et embauches, même si depuis la fin des années 2010, de gros efforts ont été fournis pour stabiliser le personnel, en particulier dans la manière de les diriger. On peut faire l'hypothèse que les recruteurs de ces entreprises, extérieurs au milieu, ont privilégié le réseau au marché, l'opérationnalité du recruté plutôt que sa qualification, autant de stratégies managériales qui débouchent sur la pénurie de MNS et sa résultante, le turn-over, volontairement conçues pour sortir prématurément les salariés du métier et renouveler des équipes dont l'attractivité vis-à-vis de la clientèle repose plus sur leur qualité dynamique que sur leur compétence enseignante. En se heurtant à la fois à l'obligation de qualification, règles fondamentalement protectrices du « nager-sauver », et au fort attachement des MNS à leur idéal de service, les délégataires ont récemment revu leur politique de ressources humaines pour travailler sur le maintien dans l'emploi et l'organisation des carrières de leur personnel MNS. Si les piscines gérées en régie directe n'échappent pas non plus à la conjoncture réformatrice et économique, elles sont cependant moins marquées par le phénomène que les délégataires même si on y constate des flux réguliers de MNS précarisés, ce qui en fait une caractéristique organisationnelle presque partagée avec les délégataires. En adoptant le modèle « cœur-périphérie »¹⁵⁵³, les établissements gérés en régies directes sont composés en leur centre d'un noyau dur d'ETAPS, protégés par des conditions de travail avantageuses, et de contractuels au pourtour, exposés aux aléas de la gestion de l'équipement. Il en est de même pour les établissements gouvernés par des délégataires. Ils s'appuient sur un groupe de MNS impliqués et loyaux et s'ajustent aux évolutions des besoins en faisant appel aux intérimaires, BNSSA et MNS. Dans les deux cas, cette flexibilité numérique participe à l'érosion de la stabilité du marché en jouant sur la variable de l'emploi périphérique dont ne veulent justement pas, ou plus, les nouveaux maîtres-nageurs. Ainsi, derrière le récit de la

emploi » qui s'inquiétait du « salariat privé à hauteur de 7,4% dans les piscines municipales » et dénonçait « le gâchis financier et social de leur privatisation par les DSP » : l'emploi abusif de BNSSA autorisé par « la délinquance patronale dans les DSP ne peut que renforcer la pénurie de MNS », in SNPMNS. « Profession MNS ». Bulletin n°37, mai 2003 et n°85, juin 2017.

¹⁵⁵³ Atkinson, John. 1984. *Manpower Strategies for Flexible Organisations*. Personnel management, p. 29, 30.

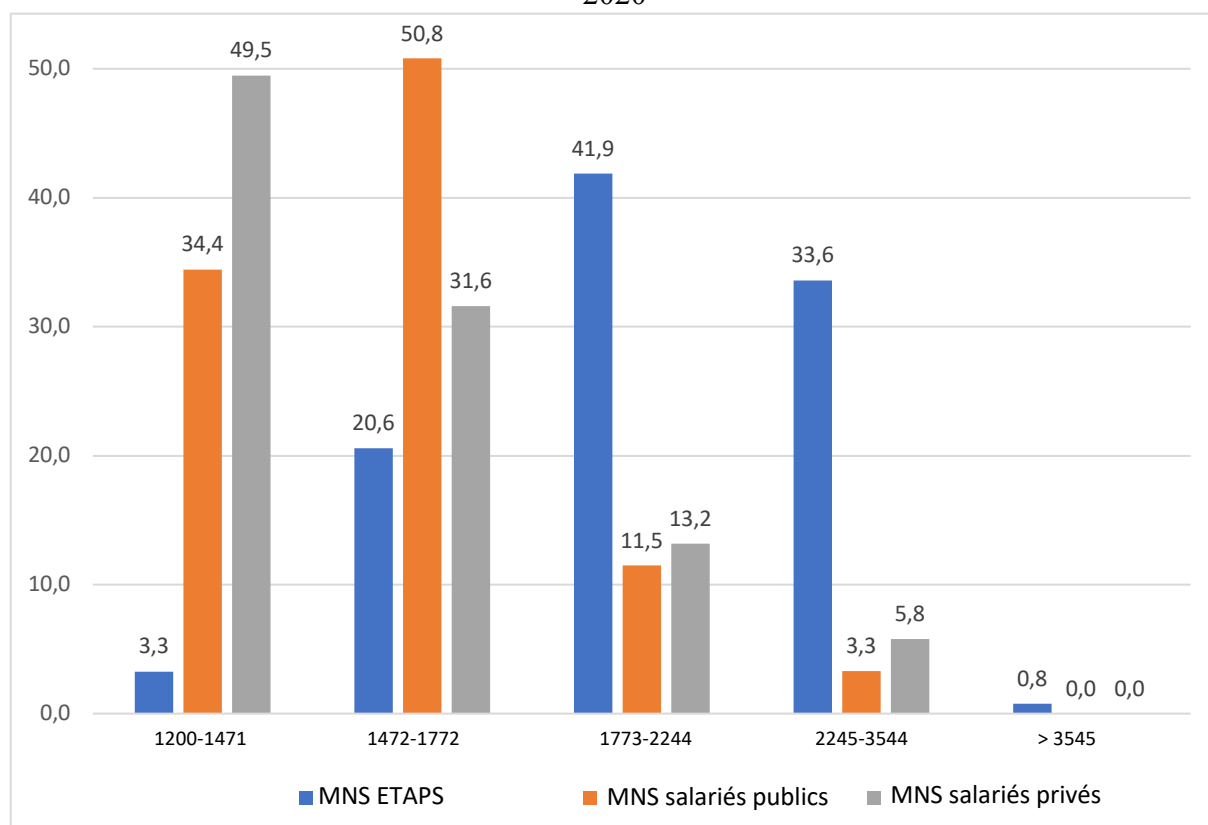
pénurie exposé à grand bruit par les employeurs privés de main-d'œuvre se dissimulent en fait des pratiques managériales qui précarisent l'emploi des (jeunes) MNS. Dans ces conditions, et à la suite des travaux de Luc Boyer et Aline Scouarnec (2009) sur la « prospective des métiers », celui de MNS est vraisemblablement aujourd'hui à classer dans la catégorie de ceux en « survie positive »¹⁵⁵⁴ dans la mesure où les conditions d'emploi des MNS, d'une part, instaurent apparemment la fin du collectif (solidaire) de travail dans les piscines, et d'autre part, ne se sont pas ajustées à ce que sont devenus les maîtres-nageurs qui, au moyen de l'élévation de leurs qualifications et d'une polyvalence plus étoffée, se trouvent être parmi les artisans de la mutation des piscines publiques.

Les causes de la pénurie sont à chercher également du côté de l'orientation vers ce métier et de la structuration socioéconomique de ce marché. Est-elle suffisamment attractive pour fidéliser les jeunes diplômés ? Les économistes expliquent que la pénurie de main d'œuvre « existe lorsque l'offre de travail n'augmente pas aussi rapidement que la demande à des niveaux de salaires tels qu'ils étaient exercés dans le passé récent ; cette situation se résorbant via un double mécanisme d'augmentation des salaires et d'un transfert à d'autres segments du marché du travail de tâches autrefois prises en charge par la fonction considérée »¹⁵⁵⁵. En partant donc du postulat que le salaire (attractif) forme l'une des deux variables permettant de résoudre les problèmes de pénurie, la comparaison de leur distribution en fonction de la position professionnelle des MNS peut éclairer la situation actuelle (Graphique 5). On observe en premier lieu que les dynamiques salariales dépendent très significativement du statut des maîtres-nageurs. Les ETAPS occupent à la fois la part des salaires les moins élevés (3,3% dans le segment 1200-1471 € net mensuel) et les plus relevés (0,8% dans le segment supérieur à 3545 €), et près de 42% d'entre eux se placent au niveau médian. A l'inverse, près d'un MNS sur deux (49,5%), salarié (CDI ou CDD) des sociétés délégataires, occupe le segment inférieur des rémunérations, alors qu'ils ne sont que 13,2% à se situer dans la tranche moyenne. Les MNS contractuels des collectivités occupent une position intermédiaire : un sur deux (50,8%) se classant dans la deuxième tranche salariale. Leur situation ressemble malgré tout à leurs homologues du privé puisque 85,2% (contre 81,6%) d'entre eux se classent dans les deux premiers rangs de la distribution salariale.

¹⁵⁵⁴ Boyer, Luc, et Aline Scouarnec. 2009. *La prospective des métiers*. 1^{ère} édition. Cormelles-le-Royal : Éditions EMS.

¹⁵⁵⁵ Zune, Marc. 2014. « De quoi les pénuries de main-d'œuvre sont-elles le nom ? ». *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 2, n°14, p. 6.

Graphique 5 - Distribution des salaires des MNS en fonction de leur cadre d'emploi (%) - 2020



Lecture du graphe : déclaration des salaires des MNS en équivalent temps plein (en € nets mensuels, primes, indemnités, etc. comprises) selon la distribution INSEE, 2013. $\chi^2 = 293.53$. d.l.l = 6. P-value < 0.001 (****). n = 711. Les demandeurs d'emplois, les inactifs et les indépendants n'ont pas été pris en compte. n = 55. Non-répondants : n = 56.

La représentation des tendances de la dynamique salariale comparée entre les maîtres-nageurs publics et privés apporte un premier éclairage à la pénurie structurelle de l'emploi dans ce secteur. La distribution gaussienne de la rémunération des ETAPS s'oppose à la variation décroissante de celle des MNS privés et des contractuels publics. Elle confirme que l'appartenance à un cadre statutaire (ETAPS) représente la garantie de « dérouler » une carrière alors que les perspectives des salariés de droit privé (secteurs publics comme privés) sont beaucoup moins réjouissantes, et pose la question, si ce n'est du déclassement, au moins des inégalités de revenus de ces salariés qui, à qualification identique, réalisent les mêmes tâches que leurs homologues fonctionnaires. Cette situation est d'autant plus surprenante qu'elle va à l'inverse des trois arguments apportés par François-Xavier Devetter et Emmanuelle Puissant (2018) pour légitimer les bas-salaires¹⁵⁵⁶. Les titulaires du titre de MNS à jour de leur qualification sont insuffisamment nombreux par rapport à la population fréquentant les

¹⁵⁵⁶ Devetter, François-Xavier, et Emmanuelle Puissant. 2018. « Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile ». *Travail et emploi*, vol. 3-4, n°155-156, p. 33.

baignades ; la productivité des MNS est le rouage essentiel de la rentabilité des piscines publiques, sans compter l'utilité sociale d'une profession spécialement mandatée pour une action publique bien précise ; le groupe plus syndicalisé que les autres salariés bénéficie d'une organisation collective lui permettant de négocier, voire s'opposer aux injonctions externes. Seule l'organisation complexe et multiple de ce secteur, qui fait coexister les segments professionnels (salariés publics, privés, indépendants et saisonniers), les types d'emploi et de contrats de travail (fonctionnaire, contractuel, intérimaire), les employeurs (publics, privés du secteur marchand, associatif du secteur non marchand) et les conventions collectives nationales (CCN du sport dans le monde associatif, CCN des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, plus avantageuse pour l'employeur, dans les DSP), peut expliquer l'entrave du processus d'amélioration des rémunérations. Il en résulte que le métier suscite peu d'intérêt car les salaires pratiqués comparativement aux responsabilités et aux conditions de travail sont perçues par ceux qui s'apprêtent à le pratiquer comme insatisfaisants. Les entretiens confirment effectivement que les maîtres-nageurs ont le sentiment d'être injustement sous-payés comparativement à la pression de leurs responsabilités comme en atteste ce directeur de piscine :

« Le jour où il y a un accident, avec ce POSS, c'est notre responsabilité qui est engagée et on risque des poursuites au pénal. Pour les salaires qu'ils touchent, les jeunes n'ont plus envie de prendre cette responsabilité-là »¹⁵⁵⁷.

Le choix de l'orientation professionnelle ne s'arrête pas aux conditions salariales, et l'attractivité pour un métier, à des arbitrages purement économiques. Comme le souligne Claude Dubar (1994), il engage « l'anticipation d'une carrière, l'identification à un groupe professionnel, l'implication dans une forme d'organisation collective visant à consolider et à faire reconnaître son appartenance »¹⁵⁵⁸. En la matière, il apparaît que l'existence durable de la pénurie de main d'œuvre dans le secteur du « nager-sauver » révèle moins un dysfonctionnement du marché de l'emploi qu'une problématique liée à la fois à l'attrait et à la fidélisation pour ce travail. L'attractivité qu'éprouve un individu pour une profession avant de l'exercer dépend de l'image que renvoie ce métier auprès des candidats à l'embauche. Elle est déterminante au renouvellement du groupe professionnel tant quantitativement que qualitativement. Or, malgré la représentation « d'un métier au service de l'autre », le déficit

¹⁵⁵⁷ Entretien réalisé le 14 mai 2018. Laurent, 44 ans. ETAPS. Responsable d'une piscine gérée en régie directe dans une petite collectivité.

¹⁵⁵⁸ Dubar, Claude. 1994. « L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel ». *Revue française de sociologie*, vol. 35, n°2, p. 288.

d'image du MNS est, au même titre que les salaires, central dans la pénurie de compétences et la difficulté de recrutement. En calculant les avantages à exercer le métier de maître-nageur (reconnaisances matérielle et symbolique par rapport aux responsabilités et charges de travail), les potentielles recrues tiennent le pari que le métier correspond à leurs attentes, mais est également conforme à l'identité professionnelle visée. Si l'entrée en profession s'effectue malgré une balance bénéfices-risques négative, il y a tout lieu de penser que cette insertion ne soit pas celle du premier choix. La « fidélisation » au métier, dans le sens où l'exercice professionnel satisfait celui qui le pratique, constitue d'ailleurs un moyen d'appréciation de l'intérêt pour une profession. Elle s'apprécie donc par le niveau de propension à chercher un poste ailleurs ou à quitter son travail. Parmi les modèles professionnels aptes à remplir les caractéristiques supra, la « filière sportive » de la fonction publique territoriale, malgré son fonctionnement bureaucratique, mais parce qu'elle promet une carrière incite à rester. Le turn-over chez les ETAPS n'existe effectivement pas et n'est pas à confondre avec les mouvements de mutation classiquement enregistrés. D'autres modèles professionnels (contractuel et indépendant), parce que les contraintes sont fortes et les opportunités faibles, ne tiennent pas leurs promesses. Ils incitent les maîtres-nageurs à chercher des emplois supposément plus confortables ailleurs, à (re)passer le concours ETAPS, à espérer une vague d'intégration directe dans la filière, voire à quitter la profession et entamer des démarches de reconversion, en sachant que pour ceux qui restent malgré tout, la question du vieillissement, au regard de la pratique d'un « métier sportif », se posera tôt ou tard. En interne, la fidélisation repose sur la promesse d'une carrière qui se concrétise par une mobilité verticale et/ou horizontale. Celle-ci demeure le moyen le plus sûr pour certains MNS, fatigués par le travail, de s'extraire par intermittence ou définitivement du bassin. La fidélisation représente aussi pour l'exploitant un moyen de réduire les incertitudes du recrutement externe même si cette solution est de plus en plus privilégiée dans les collectivités en vue d'éviter les « disputes professionnelles » de la promotion - les élus hésitent avant de faire progresser à l'interne un MNS du sérail qui va se retrouver à piloter ses anciens collègues - alors que les DSP comptent sur cette compétition interne. Le « développement du couple attractivité-fidélisation »¹⁵⁵⁹ des piscines publiques auprès des jeunes MNS entrant sur le marché du travail constitue sinon une alternative à la pénurie, au moins une solution aux turn-over et aux départs prématurés. Certains encadrants tentent bien de faire reposer leur management sur cette dyade même si les carrières posent

¹⁵⁵⁹ Petit, Renaud. 2012. « Le développement du couple attractivité-fidélisation des organisations auprès des jeunes entrants sur le marché du travail : Éléments de réponse aux problématiques générationnelles ». *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, vol. 1, n°4, p. 3.

toujours le problème de parcours qui ne se ressemblent pas (femmes *versus* hommes ; jeunes *versus* anciens ; volontaires *versus* contraints), de transactions identitaires conflictuelles pour soi (du MNS au manager) et de la concurrence interne (qui retenir pour le poste de chef de bassin ?). Quand la promotion professionnelle et sociale de la fonction publique territoriale passe par la méritocratie et/ou l'ancienneté (concours interne, externe, professionnels, listes d'aptitude, etc.), elle repose dans l'emploi privé sur la capacité à faire ses preuves. Les stratégies de la promotion dans les DSP consistent en effet à proposer des postes de coordonnateur, puis de manager à des MNS prometteurs mais sur des sites en difficulté, qu'il faut parfois redresser, seul marchepied vers une mobilité verticale au sein de sociétés qui n'hésitent pas à confronter le monde des MNS, longtemps autogéré, au monde des gestionnaires laissant cours à des relations de travail qui peuvent s'avérer explosives. En termes de carrière, le passage par une piscine gérée en délégation devient l'occasion pour les jeunes MNS d'apprendre le métier, de « faire leurs armes » pour mieux se vendre par la suite et si possible dans des piscines gérées en régies directes aux conditions de travail qui leur sont plus favorables et intéressées à recruter ces profils de MNS polyvalents et dynamiques, rompus à supporter des rythmes de travail soutenus.

Le marché en tension du « nager-sauver » ne présente pas que des désavantages. Il peut conduire les MNS, parmi les plus habiles, à se retrouver en position de force, en particulier les saisonniers, pour négocier leurs gains et autres avantages. Les employeurs publics sont prêts à consentir quelques efforts pour attirer ces travailleurs spécialisés, notamment en jouant les échelles indiciaires de rémunération comme l'explique ce directeur :

« Je suis parti du principe où, là on a une jeune qui bosse chez nous, nous on l'a embauchée au 4^{ème} échelon de la grille indiciaire. Je pars du principe où au 1^{er} échelon, c'est pas motivant de venir bosser. Elle habite [X], elle a de la route. T'es à 30h00 au quatrième échelon, ça devient intéressant ».

De leur côté, les sociétés délégataires utilisent le levier du « CDI » pour capter l'intérêt de ces jeunes travailleurs sans modifier pour autant le niveau des salaires. Le recrutement est aussi rendu difficile du fait des profils disparates de ces nouveaux MNS qui, en fonction de leur force de vente (négociation au motif de qualifications différentes - STAPS *versus* BPJEPS - et des responsabilités à assumer), sont payés, à postes et fonctions équivalents, différemment sur ce marché, comme le fait savoir ce directeur de piscine gérée en délégation :

« Dans tous les cas, ils négocient. Ça porte sur les diplômes obtenus et l'expérience qu'ils ont. C'est toujours mis en avant. J'ai beaucoup de maîtres-nageurs que je reçois en entretien qui ont des licences, toujours plus, mais qui moi, m'apporte rien en tant qu'employeur. Là-dessus, ils demandent toujours un peu plus, ils négocient toujours. Là, j'ai été dans le vif du sujet y a pas longtemps. Je plie à leur demande si j'ai vraiment pas le choix, si je commence à fermer mon établissement ou des bassins, si je commence à annuler des activités ! Faut pas non plus que ça ait un impact sur mon équipe parce que moi j'ai une équipe qui tourne bien. Si l'ambiance commence à pourrir parce que lui il est payé plus et que demain, j'en ai un autre qui me demande une augmentation, c'est pas évident. Par contre la Direction plie moins que moi. »¹⁵⁶⁰.

Mais les grandes gagnantes du phénomène de pénurie de MNS aujourd'hui sont les sociétés intérimaires, souvent créées par les maîtres-nageurs eux-mêmes en tant que solution à leur propre employabilité. Spécialisées dans le champ des activités aquatiques et de la natation, elles proposent leurs services en disqualifiant au passage les MNS rétrogrades, le plus souvent agents publics, et renforcent la précarité du travail en forçant leur embauche sur des niveaux de rémunération différents, faute de main d'œuvre à disposition, rajoutant en cela de la discorde sur ce territoire.

Sans que la mesure n'ait été établie, il est acquis que la difficulté à recruter, en dehors du travail saisonnier, ne concerne qu'une part minime du total des recrutements dans les piscines publiques. Pourtant, cette fiction de la pénurie suffit à faire de ce problème une opportunité pour les employeurs à demander auprès des pouvoirs publics plus de flexibilité dans l'emploi des maîtres-nageurs, et pour les groupements professionnels de réclamer à ce que le dispositif de formation professionnelle des MNS et d'emploi soit sous leur contrôle, comme le réclame depuis toujours le SNPMNS : « les activités aquatiques doivent être concentrées dans les mains d'une seule corporation, les MNS »¹⁵⁶¹.

Les processus de réformes structurelles sur le marché du « nager-sauver » depuis la fin des années 1990 a transformé le travail des MNS. Les prescrits à maîtriser les dépenses des établissements aquatiques et à coordonner leur vitalité compétitive ont bouleversé leur gouvernance qui jusque-là incombait à des travailleurs spécialistes de la prévention des noyades, habitués de l'autogestion dans le sens où ils organisaient eux-mêmes leur travail, de sa définition à son exécution. Ainsi, des dispositifs visant à contrôler leur tâche et réduire leurs marges de manœuvre ont été institués par de nouveaux managements dont certains sont

¹⁵⁶⁰ Entretien réalisé le 15 mai 2018. Grégory, 35 ans. MNS, directeur d'un établissement géré en délégation dans une ville moyenne.

¹⁵⁶¹ SNPMNS. Bulletin n°22, novembre 1998.

étrangers au monde de la piscine. Pris en tenaille entre des responsabilités à assumer et des décisions qu'ils ne peuvent toutes prendre, soumis à l'enjeu de la polyvalence tout en devant rester des spécialistes, souffrant de la pression des usagers-clients, la charge de travail des MNS conduit à des niveaux d'insatisfaction professionnelle jamais atteints. A la recherche de reconnaissances dans un contexte de travail en tension, dont le phénomène ambigu de la pénurie de main d'œuvre en est la plus significative des illustrations, la profession n'a jamais été aussi vulnérable puisqu'elle touche « au travail professionnel et, plus précisément, à l'autonomie des professionnels »¹⁵⁶². Toutefois, les MNS continuent d'assurer leurs missions, partagés entre la préservation d'une éthique afin de ne pas perdre le sens de leur métier (sauver le « nager-sauver ») et l'adaptation et/ou l'opposition « à la fatalité du marché »¹⁵⁶³, mobilisées qu'ils sont par des dynamiques de régulations internes et locales.

2. Les MNS face aux restructurations et aux contrôles managériaux

Les piscines publiques représentent un véritable défi pour leurs exploitants en charge à la fois de moderniser leurs usages et de stimuler leur productivité. Par leurs actions réformatrices, le monde des piscines se transforme depuis la fin des années 1990 sans que n'aient été théorisées les causes et les conséquences de ces mutations. Au mieux, les analystes l'associent à l'introduction de logiques de performance au sein de politiques publiques pilotées par de nouvelles formes de managements, réflexion que nous pouvons poursuivre en deux points. D'abord, le prolongement des réformes publiques sur les piscines se matérialise autour de trois types de mesures. La première vise à contrôler les dépenses de fonctionnement de l'établissement. La seconde cherche à rendre l'équipement plus productif par l'élaboration d'une offre plus consistante. Il s'agit pour la troisième mesure de réorganiser les relations (commerciales) entre les MNS et les usagers-clients. L'analyse sociologique de cette métamorphose approchée historiquement lors des parties précédentes nous rappelle que les changements structurels des et dans les piscines renvoient à des processus locaux de choix politiques (régie directe ou délégation ?) en vue de reconfigurer la fonctionnalité socioéconomique de ces équipements spécifiques. Ensuite, piloter ces réformes passe par la mise en œuvre d'organisations managériales, sinon novatrices au moins dirigées par des

¹⁵⁶² Champy, Florent. 2011. *Nouvelle ...*, op. cit., p. 209.

¹⁵⁶³ Bory, Anne, et Sophie Pochic. 2014. « Contester et résister aux restructurations. Comment s'opposer à la "fatalité du marché" ? ». *Travail et emploi*, vol. 1, n°137, p. 5.

nouveaux managers. Des processus, souvent intriqués et dépendants des objectifs poursuivis, sont mis en œuvre dans les piscines par des gestionnaires spécialistes du sport (CTAPS des régies directes) ou par des gestionnaires spécialistes de la gestion (cadres des DSP), dont la plupart s'appuient sur des managers de proximité dits chef de bassin ou coordonnateur d'activités, et MNS de leur état. Ces équipes d'encadrants combinent des programmes managériaux destinés à standardiser les tâches des MNS avec d'autres stratégies plus habiles qui consistent à faire coopérer ces travailleurs entre eux par l'intermédiaire de techniques de management dits en « mode projet » qui amplifient leurs responsabilités. Ces mutations mises bout à bout laissent supposer que le monde des piscines représente un environnement de travail hyper réglementé qui aurait annihilé le « pouvoir d'agir » des MNS, les soumettant à des prescrits obligés (POSS, projets pédagogiques, etc.) qui, au nom de la sécurité des usagers, ne peuvent être détournés. Ces spécialistes des activités aquatiques et de la natation auraient-ils eux-mêmes renoncé à résister à ces « implications contraintes » ? La sociologie traditionnelle du management nous a appris que les acteurs dans des environnements contraints « disposent d'une marge de liberté qu'ils utilisent de façon stratégique dans leurs interactions avec les autres »¹⁵⁶⁴. En effet, malgré les liens de subordination renforcés par la précarisation du travail, les salariés sont capables avec plus ou moins de vigueur de contester l'organisation de leur travail. Gwenaëlle Rot (2002) a montré par exemple que la « fluidité industrielle » dans les usines Renault est le résultat de « constructions négociées », d'un échange de l'acceptabilité des prescrits contre le rétablissement d'un certain « pouvoir (de nuisance) »¹⁵⁶⁵. Elle confirme ainsi le concept « d'ordre négocié » d'Anselm Strauss (1992) qui approche le monde social comme un réseau d'acteurs alternant les coopérations et les conflits¹⁵⁶⁶. De son côté, Denis Segrestin (2004) indique « qu'aucune innovation n'agit seulement d'en haut : toute prescription managériale appelle une appropriation par le bas »¹⁵⁶⁷. Les travailleurs ne sont donc pas des applicateurs de prescrits mais des sujets pensants capables de régulations autonomes dans leur travail pour invariablement lui donner du sens ou se mettre à distance. Ce serait également une erreur de se passer de la perspective historique en désactivant la trajectoire de ce groupe qui a montré par le passé toute sa capacité à remporter des victoires de haute lutte pour dessiner les frontières de son travail et de son territoire. La piscine demeure donc, et malgré l'imposition de

¹⁵⁶⁴ Crozier, Michel, et Erhard Friedberg. 2014. *L'Acteur et le système. Les Contraintes de l'action collective*. Paris : Points, p. 30.

¹⁵⁶⁵ Rot, Gwenaëlle. 2002. « Fluidité industrielle, fragilité organisationnelle ». *Revue française de sociologie*, vol.43, n°4, p. 720.

¹⁵⁶⁶ Strauss, Anselm. 1992. *La trame...*, op. cit.

¹⁵⁶⁷ Segrestin, Denis. 2004. *Les chantiers du manager*. Paris : Armand Colin, p. 23.

ces nouvelles règles et la modernisation de ses managements, un monde en tension, parfois conflictuel, sauf que les maîtres-nageurs qui ont perdu la maîtrise totale de ce territoire s'adaptent à ces nouvelles normes de gouvernance. L'enjeu de ce chapitre renvoie en premier lieu à la conception d'un cadre d'analyse pour saisir les dynamiques de dépendance entre les directives managériales et les résistances au travail des MNS. Il s'agira dans un second temps, sur la base de notre grille de lecture, de confondre les répertoires de coopération et d'opposition des maîtres-nageurs en insistant sur les logiques d'action qui les sous-tendent.

2.1 Analyser les interdépendances entre les MNS et leur management

Historiquement, le monde de la piscine et des maîtres-nageurs constituent un univers plus secret que complexe dans lequel ces professionnels conviennent d'arrangements déviants de la norme et cachés des managements qui leur permettent des régulations à leur profit à dessein de reprendre la main sur une partie de leurs activités. L'objectif ici est d'imaginer un outil qui puisse appréhender la résistance des maîtres-nageurs dans et au travail sans la penser comme une réaction au pouvoir managérial mais comme une forme de balancier entre deux acteurs dépendants l'un de l'autre.

2.1.1 La question de la résistance au travail

En reprenant Alain Touraine (1962) qui renvoyait la question du pouvoir du management à la notion d'aliénation des travailleurs, laquelle, prévoyait-il, allait se régler par la démocratisation de l'entreprise, Stephen Bouquin (2011) doute « aujourd'hui de la capacité des relations professionnelles à effacer cette "aliénation" et à rendre le pouvoir "accessible" »¹⁵⁶⁸. Il y a donc pour ce sociologue du travail un rapport asymétrique entre le pouvoir dirigeant des managements et le pouvoir social des travailleurs, l'assise du premier d'entre eux se voyant renforcée à partir des années 1990 par, à la fois le concept de « néo-management » et la permanence des pénibilités au travail. Danilo Martucelli (2004) propose qu'au-delà de la « domination ordinaire » se développent des « expressions paradoxales » qui combinent « l'assujettissement » à la « responsabilisation ». « Il est même possible parfois que

¹⁵⁶⁸ Bouquin, Stephen. 2011. « La question des résistances au travail dans la sociologie du travail française ». *Actuel Marx*, vol. 1, n°49, p. 60.

les acteurs ‘comprennent’ largement leur situation, mais que cette compréhension elle-même, et la manière dont elle fait percevoir un engrenage de rapports sociaux inamovible ou lointain, les persuadent qu’ils ne parviendront pas à les modifier »¹⁵⁶⁹. On se situe ici au cœur de la problématique des maîtres-nageurs, travailleurs qui, au nom de la sécurité, sont assignés par leur management à de fortes responsabilités mais sont contraints par les normes à ne pouvoir les assumer, à moins de « mal se conduire » ou « d’être déviant ».

C’est pourquoi, à la suite de Jacques Bélanger et Christian Thuderoz (2010), nous préférons le concept « d’opposition » à celui de résistance qui ne rend pas compte de l’enchevêtrement des codépendances entre les maîtres-nageurs et leur encadrement¹⁵⁷⁰. En effet, si le contrôle du travail représente la réponse du management aux prétentions régulatrices autonomes des travailleurs, l’opposition des salariés à l’organisation du travail représentent la contestation au pouvoir normatif managérial. D’après ces auteurs, la notion « d’opposition » possède en premier lieu une capacité plus importante à rendre compte du répertoire des conduites protestataires qui ne consiste pas seulement pour les MNS à s’éloigner des prescrits managériaux mais également à se réapproprier leur travail, leur piscine et leur identité professionnelle. En second point, elle permet d’intégrer à l’analyse, la relation d’emploi définie comme un « rapport social asymétrique entre capital et travail inhérent au mode de production marchand »¹⁵⁷¹. Celle-ci se caractérise par un paradoxe puisqu’elle organise juridiquement la subordination des salariés à leur employeurs tandis que l’opposition individuelle ou collective de ces travailleurs reste possible par des coopérations et des compromis.

En partant du postulat que les actions de mécontentement et de résistance sont multiples, ces chercheurs définissent la notion d’opposition comme « un comportement social original de la part d’individus inscrits dans une relation d’emploi asymétrique, visant à se soulager d’une discipline managériale qui les contraint, et reconquérir un temps, un espace et un travail ‘à soi’ »¹⁵⁷². Cette définition fait ressortir trois dimensions à ce concept. La première sous-entend que s’opposer correspond à la fois à un acte de résistance (faire face à) et à un acte de « subversion » visant à détourner la norme en cours pour la remplacer par une autre à sa convenance. Ainsi, à travers le concept d’opposition, et comme le conceptualise Jean-Daniel

¹⁵⁶⁹ Martuccelli, Danilo. 2004. « Figures de la domination ». *Revue française de sociologie*, vol. 45, n°3, p. 477.

¹⁵⁷⁰ Bélanger, Jacques, et Christian Thuderoz. 2010. « Le répertoire de l’opposition au travail ». *Revue française de sociologie*, vol. 51, n°3, p. 428.

¹⁵⁷¹ *Ibid.*, p. 435.

¹⁵⁷² *Ibid.*, p. 435.

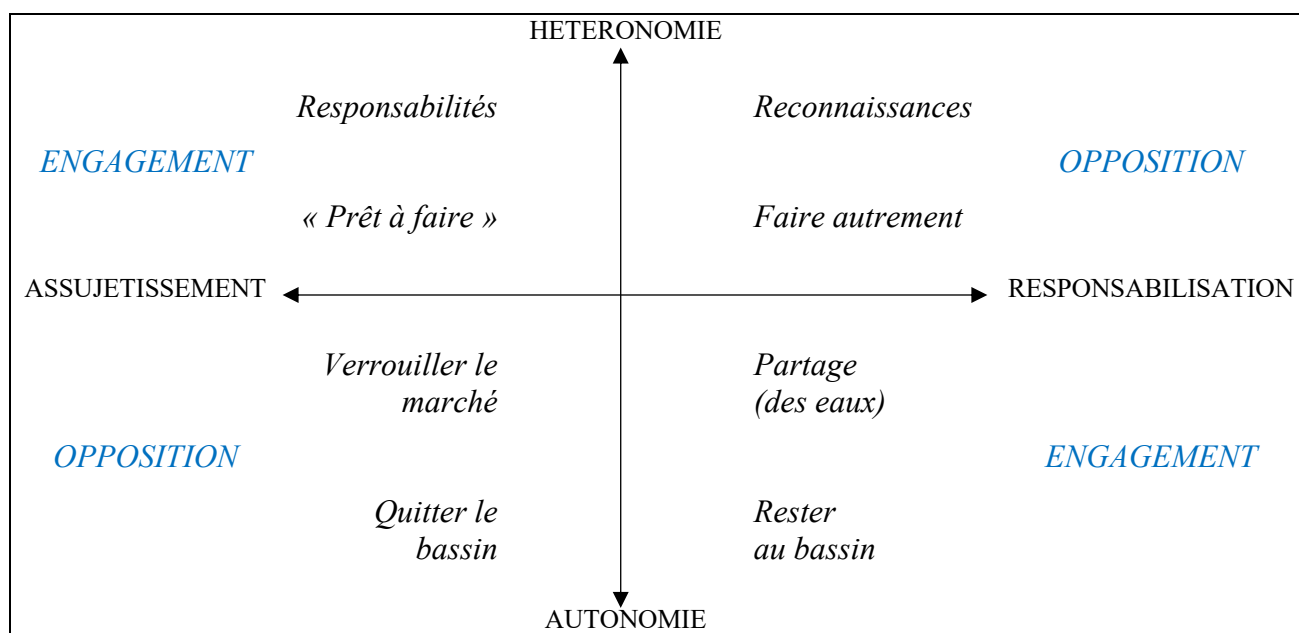
Reynaud (1989) à travers sa « théorie de la régulation sociale »¹⁵⁷³, ce sont deux entités contraires (les MNS et leur management) qui doivent s'entendre sur une action commune encadrée par des règles acceptables de tous pour atteindre des résultats intéressant les deux parties. La deuxième dimension renvoie à la « mise à distance » envers ceux à qui on s'oppose. Ainsi, maîtres-nageurs et/ou managers règlent continuellement ce « distancement », entre rapprochement collaboratif et évitement total. Enfin, la troisième dimension nous apprend que les deux parties relèvent de rationalités différentes, chacune ayant sa propre conception de l'efficacité du travail sur les bords d'un bassin, l'une la développant de manière pragmatique (les MNS) quand l'autre la cultive de façon plus abstraite.

2.1.2 Saisir les modes d'opposition et de coopération

Inspiré du cadre analytique de Danilo Martuccelli (2004), repris par Jacques Bélanger et Christian Thuderoz (2010), l'idée, pour une meilleure heuristique, consiste à représenter sur un diagramme (Tableau 23) les relations d'emploi entre les MNS et leur management. Celles-ci s'inscrivent dans un espace d'interactions délimité par deux axes et quatre pôles. Les différentes catégories de rationalités productives entrevues chez les MNS en situation de travail dans les piscines publiques, consolidées à l'issue des analyses interprétatives des entretiens (n = 50) et des observations sur le terrain, sont représentées sur un plan à la fois diachronique et synchronique. Ces actions individuelles et/ou collectives sont possiblement partagées avec le management (« engagement ») ou pas (« opposition »).

¹⁵⁷³ Reynaud, Jean-Daniel. 1989. *Les règles...*, *op. cit.*

Tableau 23 - Répertoire des oppositions et collaborations des MNS au pouvoir managérial



Le premier axe (en abscisse) représente la rationalisation managériale. L'enjeu des managements dans les piscines consiste à faire adhérer les MNS au projet de l'établissement et à ses objectifs de rentabilité socioéconomique. Au niveau de l'action, il oppose deux processus de la domination salariale. A l'une des extrémités, « l'assujettissement » représente le mode managérial qui impose aux salariés dominés ce qu'ils ont à faire et comment le faire. A l'autre extrême, « la responsabilisation » rend le sujet responsable de ses actes, ce qui suppose qu'il s'implique et s'adapte en permanence aux conditions de travail ; dans ce contexte, il ne peut s'en prendre qu'à lui-même en cas d'échec ou d'erreur. La rationalité managériale navigue sur cet axe horizontal en sachant que « l'assujettissement » représente un mode de gouvernance passéiste fondée sur l'obéissance à la hiérarchie, modèle répressif qui n'a pas vraiment été pratiqué dans les piscines publiques dans la mesure où « l'ancienneté » (carrière) a pendant longtemps représenté le modèle de l'organisation hiérarchique de ces établissements gouvernés dans l'entre-soi de la profession de MNS. Introduit par les nouveaux managements incarnés par les délégataires à la fin des années 1990, la seconde forme de domination, opérationnalisée par le concept de « responsabilisation », a tendance à valoriser (ou pas) les MNS en fonction de leur capacité à adopter sur le bassin des comportements responsables en même temps que d'assumer la pleine responsabilité de leur conduite dans un contexte où management et maîtres-nageurs constituent aujourd'hui deux segments opposés et différenciés par leur culture et leur identité professionnelles, particulièrement dans les sociétés délégataires.

Le second axe (en ordonnée) concerne la rationalisation des travailleurs pour que l'enjeu consiste à (re)gagner de l'autonomie professionnelle. Selon Catherine Paradeise (2008), celle-ci « s'impose lorsque les prestations ne peuvent être standardisées »¹⁵⁷⁴, ce qui sous-entend que plus les professions dont le travail complexe s'inscrit dans un contexte contingent, plus elles sont concernées par le besoin d'autonomie. Celle-ci représente donc moins la conquête d'un groupe professionnel qu'une ressource négociée individuellement et/ou collectivement pour non seulement passer à l'action, être efficace dans l'accomplissement des tâches mais aussi et surtout éviter de subir le travail prescrit. Les MNS considèrent que dans certaines conditions, s'écarter de la planification du POSS est favorable à la fois à une surveillance plus performante mais surtout permet de rompre avec la monotonie de la tâche. Pouvoir le faire est autre chose et dépend de la capacité autant individuelle que collective à négocier la régulation du contrôle de son activité. A ce propos, Lucien Karpik (1995) distingue d'ailleurs les professions établies des autres occupations par la possibilité qu'ont les premières à s'autoréguler alors que les secondes restent soumises au contrôle hétéronome de leur activité¹⁵⁷⁵. Les évolutions normatives du cadre professionnel des MNS de ces vingt dernières années, orchestrées par leur management et les pouvoirs publics (normes professionnelles, division du travail, politiques publiques et évaluation de la performance), perturbent incontestablement leurs habitudes de travail et la routinisation de leurs actions. La survie du groupe professionnel dépend donc de l'habileté individuelle et collective de ces travailleurs à défendre les frontières de leur territoire au gré de l'évolution de l'organisation de leur travail, quitte à abandonner un pan entier d'une culture et d'une identité professionnelles produites par une histoire particulière, incarnées autour de la doctrine du « nager-sauver » dont les MNS sont les détenteurs. D'ailleurs, obtenir et conserver l'exclusivité d'un segment sur un secteur d'activités passe par des voies autonomes (savoirs professionnels exclusifs) autant qu'hétéronomes (licence, mandat, reconnaissance). Depuis la métamorphose des piscines publiques par de nouvelles formes de management, ces travailleurs reconfigurent leurs activités professionnelles en tenant compte de la diversification des situations locales à affronter. La (re)conquête de certaines formes d'autonomie et/ou l'accommodation à l'hétéronomie du travail sont des conditions nécessaires (mais pas suffisantes) pour y parvenir.

¹⁵⁷⁴ Paradeise, Catherine. 2008. « Autonomie et régulation : retour sur deux notions-clés », in Le Bianic, Thomas, Antoine Vion, et Collectif. 2008. *Action ..., op. cit.*, p. 289.

¹⁵⁷⁵ Karpik, Lucien. 1995. *Les avocats..., op. cit.*

L'objet de ce cadre d'analyse est de modéliser les combinaisons multiples des « répertoires d'action » des maîtres-nageurs dans des situations de travail diverses situées sur deux axes faisant conjuguer les deux registres, « assujettissement-responsabilisation » (management) et « autonomie-hétéronomie » (MNS), de manière différenciée selon les contextes. Il cherche à déceler « par le bas » les multiples formes de régulation déployées par ces travailleurs à la lueur des prescrits du travail organisé « par le haut ». Ce modèle vise donc à comprendre comment se construisent les relations d'interdépendance entre le contrôle managérial et les réactions de résistance des maîtres-nageurs en nuancant les rapports de force selon les contextes, le type de hiérarchie, le mode de gouvernance des piscines, et en distinguant les oppositions formelles des oppositions clandestines. Les « répertoires de l'action (collective) », notion empruntée à Charles Tilly (1984), désignent « un modèle où l'expérience accumulée d'acteurs s'entrecroise avec les stratégies d'autorité, en rendant un ensemble de moyens d'action limité plus pratique, plus attractif et plus fréquent »¹⁵⁷⁶. Autrement dit, ils constituent les différents moyens d'agir individuellement ou collectivement en situation de travail pour servir ses intérêts propres ou ceux de sa communauté. Si cette approche a été critiquée pour « le caractère réificateur du terme, [trop généraliste, alors qu'il est] susceptible d'analyser l'infinité des occurrences concrètes dans lesquelles les pièces du répertoire sont activées, réinventées, remotivées »¹⁵⁷⁷, cela ne nous interdit pas de classer les actions collectives typiques des MNS, réactives ou proactives, - obtenues depuis les données empiriques -, en fonction des problématiques de travail rencontrées, en sachant qu'elles s'organisent de multiples façons selon les individus, les lieux et les formes de management.

2.2 Les répertoires variés de l'opposition au travail

Comme le préconisent les auteurs spécialistes de la « théorie enracinée » (Luckerhoff et Guillemette, 2012 ; Fendt et Sachs, 2007 ; Guillemette, 2006)¹⁵⁷⁸, les différentes figures du répertoire mises en opposition sur les deux axes du cadre analytique sont tirées de l'utilisation d'un raisonnement inductif permettant de générer les concepts et leur dimensions (abstraction

¹⁵⁷⁶ Tilly, Charles. 1984. « Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne ». *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol.1, n°4, p. 99.

¹⁵⁷⁷ Offerlé, Michel. 2008. « Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe - XXIe siècles) ». *Politix*, vol.1, n°81, p. 186.

¹⁵⁷⁸ Luckerhoff, Jason, et François Guillemette. 2012. *Méthodologie de la théorisation enracinée*. Presse de l'Université du Québec ; Fendt, Jacqueline, et Wladimir Sachs. 2007. « Grounded Theory Method in Management Research: Users' Perspectives ». *Organizational Research Methods*, vol. 11, n°3 ; Guillemette, François. 2006. « L'approche de la Grounded Theory; pour innover ? » *Recherches qualitatives*, vol. 26, n°1.

des données) et d'une vérification abductive des variables qui composent le concept en question (définitions, propriétés et conditions d'existence). Repérées dans le plan, les figures penchent vers un pôle plutôt qu'un autre, montrant tout le répertoire stratégique des maîtres-nageurs qui vont de l'engagement à l'opposition, toutes n'étant pas systématiquement négatives puisque certaines ont pour fonction essentielle « d'éviter les changements superflus ou encore les éléments improductifs dans la conduite du processus »¹⁵⁷⁹ de changements. Toute la complexité réside dans le fait que l'on peut trouver dans une même figure un nuancier de stratégies individuelles pouvant couvrir l'étendue des axes ou à l'inverse, les rationalités sont définitivement arrêtées sur les extrémités des pôles.

2.2.1 Des responsabilités reconnues en échange d'une reconnaissance des responsabilités

« Le problème, c'est que pour moi, on a un métier à très grosses responsabilités. C'est vrai ça, je l'ai noté dans ce que j'ai fait la dernière fois, mais on est payés au lance pierre. Moi, quand je faisais du ménage au [X] à [Y], je touchais autant qu'un maître-nageur ! Pourtant, je faisais du ménage, j'avais zéro responsabilité, à part de savoir si le toilette, il était bien nettoyé. Mais j'avais pas de responsabilités avec des enfants et tout ça. Même le POSS, on doit le signer. Tout ça pour s'assurer qu'on va bien le prendre en compte. Et quand on se retrouve avec un groupe de dix enfants qui ont entre 4 et 6 ans, c'est pas la même responsabilité que quand on va changer le rouleau de PQ dans les chiottes. Pour moi, on n'est pas bien payé. On est très très mal payé. Donc, leur revendication, c'était ça. Mais au lieu de se plaindre tout le temps et de boycotter, parce qu'eux, les enfants, ils ont rien demandé, ils viennent juste apprendre à nager. Moi, j'ai pas choisi de me plaindre, j'ai choisi de travailler et puis c'est tout. De toute façon, il va falloir attendre un petit peu pour voir si ça évolue. Mais moi, je me dis que j'ai 30 ans, que j'ai un CDI, c'est très rare d'avoir un job en CDI. Ça apporte quand même la protection de l'emploi »¹⁵⁸⁰.

A travers ce verbatim, nous décelons entre les lignes le processus du don et du contre-don mises à jour par Marcel Mauss (1925)¹⁵⁸¹. Le sentiment de la dette contractée envers l'employeur permet de saisir ce qui amène ce maître-nageur à accepter sans broncher les conditions de son emploi malgré le poids des responsabilités. Embauché en CDI alors que ce genre de contrat se fait plus rare, ce travailleur répond à l'acte de reconnaissance de son employeur, en tout cas qu'il considère comme tel, par une forme de réciprocité incarnée par un devoir, celui de s'abstenir de revendications salariales et de contestation des prescrits de travail. L'échange de reconnaissances, de ses responsabilités pour le maître-nageur, et du travail fourni

¹⁵⁷⁹ Soparnot, Richard. 2013. « Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus ». *Recherches en Sciences de Gestion*, vol. 4, n°97, p. 26.

¹⁵⁸⁰ Entretien réalisé le 26 novembre 2018. Clément, 30 ans. MNS dans une piscine régie en DSP dans une ville moyenne.

¹⁵⁸¹ Mauss, Marcel. 2012. *Essai sur le don*. [1^{ère} édition en 1925]. Paris : Presses Universitaires de France.

par ces travailleurs pour l'exploitant, montre que les organisations du travail dans les piscines et la gestion humaine qui lui sont attachées sont des procédures jamais neutres. Elles résultent de choix stratégiques au niveau technique et socioéconomique en lien avec des exigences d'atteinte d'objectifs et cherchent « comment surmonter au mieux une contradiction : obtenir des personnes leur engagement professionnel maximal tout en les maintenant hors des sphères de décisions concernant leurs activités professionnelles »¹⁵⁸². Pour cela, les managements, qu'il faut moduler en fonction des modes de gouvernance et de la professionnalité des directeurs de piscine (personnalités, compétences et expériences), convergent dans leur stratégie pour, en plus du principe de polyvalence, jouer sur la responsabilité des MNS dans le sens de les rendre comptables de tous leurs actes. Ils érigent ainsi une norme de responsabilité spécifique à leur travail. Elle repose sur la responsabilité normative (respecter ce qui est prévu par le POSS), morale (abnégation du sauveteur) et juridique (obligations professionnelles). Les conditions d'existence de cette norme de travail reposent sur le fait que les responsabilités de l'encadrement s'entremêlent à celles des salariés dans un jeu à somme nulle où il s'agit pour chaque groupe de se défausser d'une partie de ses responsabilités au profit de l'autre. Ainsi, les managements, écrasés par des responsabilités de plus en plus pesantes qui peuvent d'ailleurs les conduire à optimiser les prises de risques en matière de sécurité pour améliorer les seuils de rentabilité de l'équipement, pratiquent deux types d'actions souvent combinées. D'une part, ils incitent les MNS à œuvrer pour le bien de l'organisation en les mettant face à des prescrits normatifs qu'ils ont intérêt à appliquer à la fois pour se protéger et éviter d'éventuelles sanctions, comme l'explique ce directeur de piscine expérimenté :

« On parlait tout à l'heure d'évaluation. Moi, si je tombe sur un MNS avec un portable, c'est clair que c'est rédhitoire pour l'année suivante. C'est clair et net. Après, c'est inscrit dans le POSS que c'est interdit, qu'ils ne doivent pas l'avoir. Et ça m'arrive en début d'année de faire un rappel par écrit, une note interne en disant : ‘attention, je vous rappelle, en début d'année, les bonnes attitudes sont...’. Mais je sais que derrière mon dos, lorsque je suis pas forcément présent, y en a certains qui trouvent toujours le moyen, voilà. Après là on est, enfin, c'est de l'ordre de la responsabilité individuelle. Enfin, moi je leur dis, j'espère pas parce que je voudrais pas le vivre, mais je leur dis à chacun : ‘vous serez mis devant votre responsabilité, je peux pas faire autrement’. Surtout, objectivement, c'est un fait, devant le public, qui est immédiatement vu quoi. Après, le salaire par rapport à leurs responsabilités, avec la filière sportive il a été un peu réévalué, mais les activités ont triplé. On n'est pas en proportion. C'est pas des salaires de misère. Moi, ici, l'éducateur qui démarre, alors on est en zone prioritaire, ici les dimanches sont payés, moi le mec qui démarre, il est à 1 500 balles. Y a des gens qui sont à l'usine depuis vingt ans qui les ont pas. Donc, on est d'accord sauf qu'il faut bien mesurer à côté les responsabilités qu'ils ont. Et elles sont énormes chez un maître-nageur. Et la diversification des activités et les

¹⁵⁸² Miné, Michel. 2017. « À propos d'organisations du travail et d'évolutions du droit du travail », in Chaignot Delage, Nicolas, et Christophe Dejours. 2017. *Clinique du travail et évolutions du droit*. Paris : Presse Universitaire de France, p. 425.

contraintes horaires qu'on a depuis quelques années. Donc, ils sont pas mal payés mais ils sont pas payés à la hauteur de ce qu'ils produisent »¹⁵⁸³.

D'autre part, ils cherchent, si ce n'est à se dégager de leurs responsabilités, au moins à les redistribuer de manière plus équitable de leur point de vue. De leur côté, inquiets de voir le principe de leur responsabilité civile professionnelle mis en jeu en cas de dommage causé lors de l'exercice de leur métier, l'enjeu pour les MNS consiste à chercher à se protéger en réduisant les initiatives risquées et/ou en se dédouanant, voire en masquant avec la complicité des collègues, des fautes qui ont été commises. Ce qui peut avoir pour effet de dégrader les collaborations du groupe, notamment les systèmes de délégation d'activités et de mise en œuvre des obligations de chacun dans un environnement où, comme l'exposent ces maîtres-nageurs, chacun se trouve dans une situation inconfortable et cherche à l'atténuer même si le principe de la décharge n'existe pas dans le droit français :

« Le problème, c'est que maintenant, on veut se couvrir. Tout le monde veut se couvrir. Y a un POSS. Nous, on remplissait pas de POSS à [X]. Alors, que maintenant, c'est systématique le POSS. Et tous les directeurs veulent se couvrir par rapport à ça. Tout le monde va chercher à se couvrir. Si t'es mis là, ben après, t'es en faute si t'es pas à tel endroit. Tout le monde cherche maintenant à se couvrir par tous les moyens ! »¹⁵⁸⁴.

Au-delà de l'appréhension des risques accidentogènes, les pressions socioéconomiques conduisent parfois les managements de proximité à ne pas faire remonter les problèmes pour des raisons de court terme, et font des maîtres-nageurs les complices de certaines dérives, comme le décrit ce professionnel à travers une évènement qui semble anecdotique mais dont les effets peuvent s'avérer sérieux en termes de santé publique :

« Sur les scolaires, une fois, on a eu un enfant qui a fait dans l'eau, quoi. Et le chef de bassin aurait dû faire fermer, il ne l'a pas fait. Et là on était en désaccord. On lui a dit que c'était pas normal, qu'il fallait qu'il n'ait pas peur de fermer le grand bassin. Que c'était pas grave... Mais c'était sur la prise d'initiative, il allait se faire mal voir. Pour lui, à un moment donné, c'était négatif de fermer l'établissement parce que ça aurait été lui qui fermait l'établissement. Il voulait pas se mouiller. On lui aurait dit qu'il a bien fait, tout simplement. Et puis au moins, ça aurait voulu dire aux gens, parce qu'il y avait pas mal de monde, ben voilà, le règlement stipule que... »¹⁵⁸⁵.

¹⁵⁸³ Entretien réalisé le 15 mai 2019. Alexis, 45 ans. CTAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne. Ancien MNS, investi syndicalement.

¹⁵⁸⁴ Entretien réalisé le 20 novembre 2019. Françoise, 59 ans. ETAPS principale. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

¹⁵⁸⁵ Entretien réalisé le 4 octobre 2018. Gautier, 31 ans. OTAPS. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

Comme le rapporte ce récit, la responsabilité juridique (civile, professionnelle et pénale) et celle non juridique (morale, sociale, personnelle) des MNS les obligent à rendre des comptes auprès de leur hiérarchie, des publics et de leurs collègues auxquels ils souhaitent parfois échapper. Sous couvert de déontologie professionnelle, la responsabilité, norme de travail institutionnalisée, masque la domination exercée par les managements sur les MNS pour leur imposer directement ou indirectement une interdiction d'irresponsabilités et une obligation de résultats. Cette situation donne aux MNS la sensation de servir de bouc-émissaire en cas de problème comme le constate ce professionnel :

« Je pense qu'ils s'appuient aussi sur nous parce que si jamais y a un pépin, on est là un peu... Maître-nageur, c'est un fusible. A un moment donné, si y a un pépin, on va te dire : "qu'est-ce que t'as fait ?" »¹⁵⁸⁶.

En réponse, les MNS développent trois attitudes. La première revient à échanger les responsabilités, et donc les risques, contre une autonomie plus grande et des moyens techniques et humains plus adaptés à la configuration des lieux de travail. Le deuxième comportement que l'on rencontre moins souvent consiste à respecter scrupuleusement les prescrits dont les MNS pensent qu'ils sont là non seulement pour orienter leurs actions mais également pour les protéger de risques disciplinaires et juridiques. Ceux-là laissent des traces écrites les déchargeant supposément, dénoncent des vices de formes et des défauts d'application des textes. La troisième attitude, à la fois redoutée de la hiérarchie comme des collègues, équivaut à s'affranchir des normes en vigueur, à prendre certaines libertés et parfois adopter des conduites immorales et/ou irresponsables comme l'usage du téléphone portable sur le bassin ou encore, laisser le bassin sans surveillance. Cette autonomie de contrebande accentue les « risques pour soi », pour le groupe et pour les publics. Mais quelles que soient les comportements dans les situations de travail, le taux de syndicalisation des MNS plus important que la moyenne des salariés français, moins par militantisme que pour accéder à la couverture en RCP, montre le degré de conscientisation de ces travailleurs face à leurs responsabilités que d'autres, leur hiérarchie, les publics et leurs collègues, tenteront de dénoncer pour respectivement se défausser, témoigner et se déculpabiliser en cas de fautes caractérisées. En réaction à cette norme de travail, très coercitive pour ces salariés, d'autres normes comme la cohésion et la solidarité s'imposent dans les collectifs de travail. Elles sont essentielles pour se protéger mutuellement, le groupe restant le meilleur filet de sécurité du MNS en cas de

¹⁵⁸⁶ Entretien réalisé le 15 octobre 2018. Nathan, 43 ans. ETAPS. MNS à mi-temps dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne, l'autre mi-temps en tant qu'éducateur « terrien ».

défaillance professionnelle. Il lui permet de s'arranger avec la vérité au cœur d'une « culture du secret » profondément ancrée au sein des équipes dont les membres peuvent être étroitement liés suite à l'expérience commune d'un événement saillant comme celui d'une noyade :

« - Y a dû y avoir une bousculade dans les rangs et un enfant est tombé dans l'eau, il s'est un peu assommé, je dirais, au fond de l'eau. C'est moi qui l'ai vu cet enfant alors que je n'étais pas du tout en surveillance scolaire ce jour-là. Je finissais de remplir ma fiche scolaire et je revenais du petit bain. Je sais que mon collègue venait de passer dix mètres en largeur sans rien voir. Et moi, du fond là, d'un seul coup, je me dis : "qu'est-ce qu'il y a au fond de l'eau ?". Parce que sur le coup, on s'imagine pas, et puis d'un seul coup, je réagis. J'ai dû sauter en criant. Et là, ben je sais pas, d'instinct, on a su ce qu'il fallait faire. Tout le monde s'y est mis. L'enfant est revenue à lui avant que les pompiers arrivent, mais c'est l'effet qui marque.

- Et ton collègue qui n'a pas vu ...

- Dans ces moments-là, on a intérêt à être solidaires parce que mon collègue qui était en surveillance... De toute façon, on a dit au chef de service que c'était lui qui l'avait sorti de l'eau, sur l'article de journal, on a dit que c'était lui qui l'avait fait passer au pont pour pas qu'il ait de soucis. Mais en se disant : "on a intérêt à être solidaires" parce que vraiment, il était en surveillance et il n'a rien vu, parce que c'est vrai qu'avec le flou de l'eau, on s'aperçoit qu'à cet endroit-là, on ne voit rien, et dix secondes après, voilà, on revoit. Ça peut arriver... »¹⁵⁸⁷.

L'exercice de la responsabilité reste cependant à proportionner en fonction de la nature de la tâche. Il est plus intense dans l'exercice du « sauver » que dans celui du « nager ». Toutefois, dans un marché qui voit croître autant la concurrence que les contentieux, si la norme de travail « responsabilité » semble acceptée des MNS contre un peu plus de reconnaissance et d'autonomie, le principe de responsabilisation qui consiste à leur faire assumer les conséquences de choix rendus incertains par des situations imprévisibles l'est beaucoup moins.

2.2.2 Entre « prêt à faire » et « faire autrement », les pouvoirs de régulation des MNS

L'exploration des liens entre les MNS et leurs tâches suppose de saisir la nature des prescrits dans le monde du « nager-sauver ». Dans ce secteur, ils se caractérisent par leur complexité et renvoient ces travailleurs à la nécessité de « se débrouiller » d'autant que les prescripteurs sont nombreux, des employeurs aux partenaires (l'École, les associations, etc.) en passant par les bénéficiaires eux-mêmes. Chacun d'entre eux possède des rationalités définies et fixées à l'avance alors que les besoins des destinataires du « nager-sauver » sont multiples et évolutifs. Les prescriptions adressées aux maîtres-nageurs présentent donc un caractère multiforme, trouvent leur origine au sein de plusieurs sources et ne sont pas forcément

¹⁵⁸⁷ Entretien réalisé le 20 novembre 2019. Françoise, 59 ans. ETAPS principale. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

coordonnées selon une ligne partagée par les différents acteurs en présence (exploitants, hiérarchie, partenaires, usagers-clients, etc.). Leur travail consiste alors à répondre comme ils peuvent à ces exigences parfois contradictoires en se repliant sur ce qu'ils ont compris du prescrit ou pour les plus expérimentés, à mettre en œuvre des « savoirs d'action », les trucs du métier connus d'eux seuls, à dessein d'opérer des arbitrages et d'atteindre un résultat à peu près conforme à ce qu'ils pensent être attendu. En effet, « la prévalence d'une conception gestionnaire du travail remise dans les coulisses les activités quotidiennes et contribue à un accroissement de la déréalisation des prescriptions. Elle puise dans un imaginaire social qui combine individualisation, culte de l'excellence et déni des limites. [Ainsi, les MNS appréhendent particulièrement certaines de leurs tâches parce que] la prescription exige l'idéal (Dujarier, 2006) et impose des modes opératoires de plus en plus déconnectés de la réalité des ressources disponibles dans la situation de travail »¹⁵⁸⁸. Plus dans les piscines que dans les plans d'eau ouverts, les MNS doivent faire tout en transgressant certaines règles, quitte à se mettre en danger si cela se voit ou se sait. Ainsi, ils gèrent des interdépendances puissantes entre leurs responsabilités morale et sociale (conscience professionnelle), les prescriptions (d'autrui) et leur quête d'autonomie professionnelle. Quels que soient leurs lieux d'exercice, moins dans les régies directes que dans les gestions délégataires ou privées, ces travailleurs sont incités par le management à s'engager dans l'élaboration du POSS, la construction de l'offre d'activités et du projet pédagogique, etc. Cette démarche managériale masque souvent des dispositifs « d'implication sans contrainte » ou « d'autonomie obligée » qui diluent dans les « bonnes » procédures l'activité des MNS au nom de règles sanitaires et sécuritaires à appliquer et de doctrines pédagogiques construites par le haut à respecter. Au regard de ces contraintes, les maîtres-nageurs ont deux options : soit accepter un « prêt à faire » qui augmente le contrôle du travail d'un côté mais donne de l'autre l'impression de voir ses responsabilités diminuées ; soit « "tricher" pour continuer à travailler paraît se répandre dans le monde »¹⁵⁸⁹ du « nager-sauver ».

En fonction des caractéristiques juridiques et sociales des exploitants de piscines ou de baignades, les régulations « politiques » locales sont fortement marquées par une culture d'entreprise, particulièrement dans les DSP et les établissements privés, dont les MNS sont

¹⁵⁸⁸ Lhuillier, Dominique. 2010. « L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail ». *Sciences sociales et santé*, vol. 28, n°2, p. 46.

¹⁵⁸⁹ Caron, Laurent, Marylène Coppi, Laurence Théry, et Alexandre Vasselin. 2011. « Devant l'impossibilité..., *op. cit.*, p. 57.

salariés. Ces travailleurs spécialisés sont ainsi soumis à un contrôle social aussi bien quantitatif que qualitatif qui les conduit à être dépossédés d'une certaine liberté dans leurs pratiques professionnelles. Plutôt que de résister, certains vont marquer une préférence pour le « prêt à faire », rassurant et confortable, encore plus lorsque l'on débute dans le métier et/ou lorsque la formation continue suivie lors de la professionnalisation chez l'employeur inculque une culture d'entreprise plus qu'une culture de métier. Ce qui est systématiquement le cas des jeunes MNS embauchés par des sociétés privées, délégataires ou non. La crainte des responsabilités à prendre vis-à-vis des prescrits managériaux (rapport aux normes) et de la pression des publics (rapports aux clients) l'emporte sur la volonté de gagner un peu d'autonomie, même si des stratégies de contournement, de plus en plus réduites aux dires des MNS, sont toujours imaginées pour réduire le stress inhérent à l'organisation du travail. Ce « prêt à faire » passe pour les maîtres-nageurs par la satisfaction de trois types de prescrits.

Le premier d'entre eux consiste à répondre aux injonctions sociales en trois points. D'abord, les relations hiérarchiques sont de plus en plus pressantes. Elles organisent un contrôle social manifeste pour s'assurer que les MNS se sont bien approprié les normes et les valeurs de la collectivité ou de la société qui les emploient. Mais plus que la déontologie professionnelle, nous faisons l'hypothèse que c'est le « sentiment d'appartenance » que visent les managements, au travers de formations et de communications internes. En effet, les conditions de travail et d'emploi n'étant plus ce qu'elles ont été dans les piscines municipales, il faut que les collectivités et « les entreprises [délégataires] puissent créer un environnement culturel susceptible de donner aux salariés un ensemble de représentations communes, de valeurs, de symboles, à partir desquels ils pourront élaborer leur identité personnelle et collective »¹⁵⁹⁰, et surtout faire évoluer leurs comportements au travail dont il s'agit de brider certaines formes d'autonomie au nom des responsabilités qu'on leur demande d'assurer. Ensuite, il s'agit pour les MNS de respecter en tout point les usages et les représentations des clients même si leurs demandes s'écartent des convictions de ces travailleurs. En leçon particulière par exemple, si les parents demandent à ce que leur enfant apprenne à nager la brasse parce qu'ils sont convaincus que c'est comme cela que ça doit se faire ou pour d'autres raisons, plus économiques que didactiques, les maîtres-nageurs peuvent toujours expliquer les grands principes de l'enseignement de la natation à ces profanes, mais finissent souvent par se plier à leurs exigences. Enfin, l'introduction d'une forme de « démarche qualité » dans les piscines a

¹⁵⁹⁰ Paugam, Serge. 2007. *Le salarié de la précarité*. Presses Universitaires de France, p. 127.

fini par entraîner l'inflation du contrôle et de l'autocontrôle : le « reporting » (nombre d'abonnés, nombre de présents, évolution du nombre de présents dans les cours d'aquagym, etc.) et la « satisfaction-clients » (lecture par les managers des commentaires des utilisateurs de la piscine dans les réseaux sociaux, forum, enquête satisfaction, etc.) sont devenus des méthodes couramment employées par l'encadrement. L'entretien annuel d'évaluation par lequel le MNS évalue son activité et propose lui-même son évolution, lui laisse d'ailleurs penser qu'il est le maître de son développement professionnel.

Le deuxième impératif concerne les prescrits juridiques qui se divisent en deux catégories. D'une part, les normes d'encadrement relatives à la fonction du « sauver » (POSS, règlement intérieur d'hygiène et de sécurité, procédures d'activation et d'intervention des secours à la personne) sont absolument craintes des MNS. Malgré le fait que « la procédure est nécessairement standardisante et s'accommode mal de l'infinie diversité des contextes »¹⁵⁹¹, beaucoup de MNS, en tout cas ceux qui ont conscience de la dimension incontournable de la procédure dans le champ de la gestion des risques de noyade, et surtout par crainte de sanctions disciplinaires (management) ou civiles (juridique), préfèrent les respecter sur une scène de travail où la présence de témoins (les publics) peuvent leur être préjudiciable. D'autre part, les normes d'encadrement du « nager » renvoient à un « savoir nager » institutionnalisé qui, malgré la multiplicité des tests, converge de fait vers une démarche d'enseignement dominante et unique inspirée des travaux de Raymond Catteau (1968). Nous sommes ici en présence non pas d'une application des prescrits par « soumission » ou « respect », mais par « ignorance » ou « croyances ». Incapables de se soustraire aux méthodes d'enseignement programmées (forme de pédagogie par objectifs, par stades) utilisées particulièrement dans le monde scolaire, qu'on leur a de plus enseigné en formation professionnelle et qu'ils ont validé sur leur lieu de travail au contact de leurs collègues, beaucoup de MNS, souvent les moins expérimentés d'entre eux, paralysés à l'idée de retourner sur leur pratique parce que la réalité ne colle pas avec l'image qu'il se sont fait de l'apprentissage de la natation, se font complices par insuffisance et/ou inexpérience de méthode(s) dont ils se persuadent de leur efficacité.

On retrouve ces même « schèmes », « organisation invariante de l'action pour une classe de situations »¹⁵⁹², lors des animations aquatiques. Ces travailleurs s'approprient des

¹⁵⁹¹ Monroy, Michel. 2003. « Procédures et gestion des risques ». *Connexions*, vol.1, n°79, p. 33.

¹⁵⁹² Vergnaud, Gérard. 1990. « La théorie des champs conceptuels ». *Recherches en didactique des mathématiques*, vol. 2-3, n°10, p. 133.

chorégraphies formatées - par les sociétés délégataires ou achetées à des sociétés spécialisées – afin de mettre les corps en mouvements dans l’eau plus qu’ils ne régulent des apprentissages. Ainsi, lorsque les maîtres-nageurs ne disposent pas de toutes les compétences pour traiter une situation, ce qui peut les conduire à l’échec, la plupart préfèrent suivre un mode d’emploi, une trame pédagogique qui les feront réussir dans leur action, avec le danger de basculer dans un travail stéréotypé alors que le schème est suffisamment adaptatif pour permettre au professionnel d’étendre son champ de compétences. Le témoignage de ce directeur est révélateur de ce genre de pratique relevé parmi les maîtres-nageurs les moins expérimentés :

« Ici, on passe par des prestataires comme les “Mills” et d’autres. Si on est intéressés, on achète le concept et on reçoit des chorégraphies tous les mois. On prend leurs activités et on forme tous nos maîtres-nageurs. Après, ils reçoivent tous les mois leur kit de musique, les scripts avec quoi faire à quel moment de la chanson, des trucs comme ça. Les nouveaux maîtres-nageurs sont intéressés par ces concepts où c’est tout clefs en mains parce qu’ils ont besoin d’être aidés au début. Et je suis le premier à le dire parce que j’étais dans ce cas là quand je suis arrivé dans le privé. J’avais jamais fait d’aquagym et j’avais peur de faire de l’aquagym. Et quand j’ai eu ces kits clefs en mains, j’ai appris à faire des “choré” au fur et à mesure »¹⁵⁹³.

Le troisième prescrit est d’ordre fonctionnel. Mis sous pression pour être polyvalents, les MNS perdent l’expertise qui faisait autorité auprès des usagers et face aux managers. La notion de « polyvalence » renvoie au principe de diversification des tâches qu’un professionnel doit être capable d’assurer en situation de travail. Elle permet aux managements de fonder l’organisation du travail sur la permutation des postes et la rotation des travailleurs. Rapportée au métier de MNS, la polyvalence pose également d’autres enjeux en matière de qualification professionnelle, de contenus de travail et de niveau minimum de spécialisation. Armelle Gorgeu et René Mathieu (2008) montrent chez les ouvriers que la polyvalence s’accompagne d’un phénomène de déspecialisation et de déqualification qui peut se traduire chez les maîtres-nageurs par le développement de savoirs professionnels certes plus diversifiés mais beaucoup moins pointus¹⁵⁹⁴. En maîtrisant moins leur sujet, ces travailleurs, à l’origine hyper spécialisés, mettent en jeu leur niveau d’autonomie et de « dominance professionnelle » sur le territoire du « nager-sauver ».

Si le « prêt à faire » peut se montrer satisfaisant pour rassurer les professionnels débutants et laisser croire à d’autres une exonération de leurs responsabilités, il finit par

¹⁵⁹³ Entretien réalisé le 15 mai 2018. Grégory, 35 ans. MNS. Directeur de piscine gérée en délégation dans une ville moyenne.

¹⁵⁹⁴ Gorgeu, Armelle, et René Mathieu. 2008. « La déqualification ouvrière en question ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n°103, p. 87.

représenter une source de frustration chez eux par le manque de reconnaissances qu'il procure et la perte de sens au travail qu'il induit.

« Faire autrement » illustre pleinement la capacité d'opposition des maîtres-nageurs, individuellement et/ou collectivement, à contourner le contrôle managérial et l'organisation du travail prévue localement. Cet enjeu professionnel s'explique par la volonté des MNS à prendre leurs distances vis-à-vis de prescrits managériaux qu'ils jugent insatisfaisants et à se soustraire à la pression des publics en se montrant indifférents au système de la « relation-clients ». Ces modes de régulation autonome se déploient localement à des degrés divers et sont fonction du « capital humain » des maîtres-nageurs, ici désigné « par les connaissances et compétences [qu'un individu] maîtrise. Ces connaissances et compétences se sont accumulées tout au long de la scolarité, au cours des diverses formations suivies et à l'occasion des expériences vécues »¹⁵⁹⁵. Ce que l'on peut donc regrouper sous le terme « d'expertise professionnelle » reconnue représente la variable principale qui laisse aux MNS les détenant, la liberté de déjouer les contraintes d'un lieu d'exercice (régie directe *versus* DSP ou privée) et du pouvoir de leur gestionnaire à imposer leur organisation. La deuxième variable concerne la configuration de la piscine. Même si l'organisation dans la plupart des établissements est postée, les collectifs de travail réduits dans les petites piscines, en bénéficiant de niveau de solidarité plus important et de relations de proximité avec la hiérarchie, améliorent plus facilement leurs marges de manœuvre que les équipes imposantes exerçant dans les grandes structures. Est-ce pour autant que l'actuelle évolution de la charge de travail dans les piscines, le recours à la flexibilité par les managements, les métamorphoses de la consommation des services de loisirs sportifs et l'arrivée de générations plus dociles à suivre des rythmes de travail densifiés, conduisent les MNS à voir leur autonomie pratique se réduire à quelques échanges de services ? Si l'obtention d'espaces de liberté est de plus en plus difficile à obtenir de la part d'un management méfiant et insuffisamment reconnaissant du point de vue des MNS, il n'empêche pas ces derniers de s'organiser localement pour imaginer les stratégies les plus diverses pour gagner des « marges de manœuvre dans le travail mais également des marges de manœuvre sur le travail, au sens d'une capacité à dire et faire reconnaître les significations accordées au travail »¹⁵⁹⁶. Ainsi, nous séparerons l'autonomie dont l'enjeu consiste à gérer les conditions de travail dans les piscines

¹⁵⁹⁵ Guillard, Alexandre, et Josse Roussel. 2010. « Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept ». *Management & Avenir*, vol. 1, n°31, p. 162.

¹⁵⁹⁶ Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. 2010. « Conclusion. Que devient l'autonomie professionnelle ? », in Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. 2010. *L'injonction ...*, *op. cit.*, p. 159.

publiques de l'autonomie dont le but pour les MNS est d'exprimer leur savoir-faire en accord avec une culture de métier spécifique à la profession.

La prévention des risques de noyade se déploie au sein de situations de travail précises, caractérisées par des règles sécuritaires et d'encadrement, des contraintes hiérarchiques et la pression, positive ou négative, des bénéficiaires de l'activité. L'amalgame de ces éléments pèse sur l'autonomie des MNS qui cherchent dans les « zones d'incertitudes »¹⁵⁹⁷ à conquérir du pouvoir, dans un premier temps à dessein de gérer leurs conditions de travail. Parmi les types de problèmes que les maîtres-nageurs ont à résoudre, il y a dans un premier temps à gérer la pénibilité du travail (charges et rythmes) pour laquelle ces travailleurs ont à trouver un équilibre fragile entre l'impératif devoir de sécurité et la satisfaction des besoins des baigneurs dans un contexte de travail où la tâche « enseignement », source de légitimité, est préférée à celle de « surveillance », à l'origine d'une forme paradoxale de décrédibilisation et de lassitude au travail. Dans ce contexte, et exclusivement en milieu fermé (établissements aquatiques), les maîtres-nageurs cherchent à se préserver des dangers de la surveillance dont le stade final peut provoquer un « bore-out » qui débute par la fatigue de la monotonie de la tâche et se termine par un épuisement professionnel causé par l'ennui. Accompagné par les managements, à moins que la hiérarchie ne leur impose, les MNS sont attentifs aux amplitudes horaires de surveillance et à l'alternance des tâches afin de rompre avec la platitude d'une journée de travail qui serait consacrée exclusivement à la surveillance. Dans le cas contraire, résultat d'une volonté hiérarchique ou d'arrangements internes, outre la perte de vigilance corrélée à la prolongation des temps de surveillance, les maîtres-nageurs ont tendance, dans la finalité de fuir l'ennui, à se rapprocher de leurs collègues pour discuter ensemble, à multiplier les pauses, et donc l'absence au bassin, par permutations successives au motif d'assouvir un besoin naturel ou de se désaltérer, ou encore de vaquer à d'autres occupations (lecture des mails personnels, écoute des messages téléphoniques, etc.), résiliant dans ce cas l'obligation de surveillance « permanente » et source d'accrochages avec le management. Dans la continuité de cette problématique, les collectifs de travail s'arrangent avec les managements pour instaurer des normes de confort. Elles s'expriment à deux niveaux. D'une part, il s'agit pour ces travailleurs d'instaurer au sein du collectif un certain nombre de routines. Ces formes élaborées de leur pratique ont pour fonction de servir la performance de l'équipe (rapidité et efficacité), de leur point de vue, sans qu'elle ne coûte trop cher aux différents équipiers. Des actes routiniers, tels

¹⁵⁹⁷ Crozier, Michel, et Erhard Friedberg. 2014. *L'Acteur...*, op. cit.

que la vérification du matériel de secours et de communication avant l'ouverture des bassins, l'appel des élèves avant de démarrer la leçon, la séance d'évaluation diagnostique avant de débiter un cycle d'apprentissages même si la classe est connue du maître-nageur, les cinq minutes de jeu systématisées après la leçon pour permettre de souffler avant de prendre la classe suivante, le tour du bassin après chaque séquence d'activités, l'évitement des "blancs" dans une séquence d'aquagym au détriment des aspects correctifs, etc. se multiplient sur les bords du bassin. Si ces routines spécifiques et leur degré performatif possèdent leur propre histoire, des dénominateurs communs se retrouvent d'un établissement à l'autre. Cette efficience recherchée par et pour le collectif, quand elle est obtenue, n'est pas forcément du goût des managers, organisateurs du travail, qui admettent difficilement la logique poussée de la satisfaction (trop rapide) dans la recherche de solutions aux problèmes. Elle ne convient pas non plus aux partenaires-clients comme les inspecteurs et/ou conseillers de l'Éducation nationale par exemple qui ne comprennent pas la perte de temps d'enseignement par l'abus de tests d'évaluation ou de jeux inutiles à leurs yeux. L'émergence des routines, en tant que tâches répétées et coordonnées, implique des délibérations et des décisions communes. Elles dépendent donc « de ressources mobilisables à partir d'un réseau de relations au sein de l'équipe, le capital social interne [qui] se caractérise par trois dimensions complémentaires : structurelle, cognitive et relationnelle »¹⁵⁹⁸. De fait, les routines reflètent la mémoire procédurale du collectif de travail transmise aux nouveaux arrivants. Les interactions interpersonnelles et durables entre les MNS de l'équipe les amènent à développer, en accord les uns avec les autres, des relations de confiance réciproques favorables à leur émergence. Trop vite enregistrées ou trop lentes à émerger en raison de turn-over intempestifs, les performances du collectif s'en trouvent diminuées. Ainsi les modes de gouvernance dont les managements ne parviennent pas à stabiliser la composition de leur collectif affectent la performance générale de l'établissement aquatique. D'autre part, les maîtres-nageurs apprennent à « ménager leur monture » pour tenir les cadences imposées et anticiper le vieillissement prématuré dans le métier en régulant collectivement et individuellement leurs actions. Les solidarités collectives nécessaires au rééquilibrage des rapports de force permettent d'organiser l'aspect ostensif (règles d'action du collectif) de la performance au travail : l'alternance des tâches surveillance-enseignement et le pouvoir d'échanger les tâches en fonction de l'état de forme des travailleurs sont les principes les plus significatifs pour à la fois casser la monotonie de la partie « surveillance » et en même temps se préserver physiquement d'un trop grand nombre de face-à-face pédagogiques à

¹⁵⁹⁸ Belmondo, Cécile, François Deltour, et Caroline Sargis-Roussel. 2015. « La performance des groupes de travail. Une analyse par le capital social et la routinisation ». *Revue française de gestion*, vol. 2, n°247, p.

enchaîner. Pour cela, les MNS n'hésitent pas à simuler l'effort que les clients doivent fournir lors de la démonstration des mouvements d'aqua-fitness ou privilégient la correction à la démonstration afin de s'économiser au regard de l'emploi du temps journalier et/ou hebdomadaire, comme le décrit ce jeune MNS indépendant :

« Quand on arrive à faire des gros horaires sur la semaine, on marche à l'économie. On sait que le cours on va pas le faire en entier, on va faire deux, trois musiques et après on remplace la démonstration par nos consignes. Les clients, ils savent que voilà... On développe une autre capacité à l'oral. Donc, on va tout décrire de la tête aux pieds pour un mouvement ou un autre. On va le faire une fois, et du coup, ils ont compris et c'est parti. On est très actifs, on les motive, on passe dans les rangs, on est avec eux, on les replace. On est beaucoup dans la parole. On parle tout le temps. On essaie de maintenir une attention constante pour qu'ils soient concentrés. Et le fait de les stimuler tout le temps, en fait, ils sont habitués. Ça leur plaît parce qu'on n'est pas là pour lancer trois mouvements, tourner le dos au bassin, partir, faire ce qu'on veut et revenir. En fait, on s'occupe d'eux et du coup, ça leur plaît. Ils ont vraiment l'impression qu'on est présents. Après, clairement, je suis dans un métier sportif. Donc oui, il va falloir avoir une évolution après, parce que faire 30 ans, 40 ans du sport, je pense que c'est pas forcément possible. Donc, on est en train de voir »¹⁵⁹⁹.

En matière de condition de travail, le deuxième problème à solutionner se rapporte à la pression des publics. La principale stratégie des MNS consiste individuellement à soigner les aspects relationnels des rapports aux publics. L'enjeu repose pour ces professionnels à modifier le jugement social que les publics portent sur eux, entre relations marchandes et connivences domestiques. Partant du principe qu'ils sont aussi bien « surveillants que surveillés » (par les clients), certains de ces travailleurs se protègent de l'image négative dont ils se sentent victimes (le « pot de fleur », « en tongs, short et t-shirt toute l'année ») en se montrant actif lors de la tâche de surveillance malgré les prescrits du POSS plutôt que de demeurer passif conformément à sa logique. L'objectif dans ce cas-là revient plus à éviter la délation, stimulée par une attitude (paraissant) indolente (« avachi, affalé sur sa chaise, portable en main ») aux yeux des témoins d'une éventuelle scène d'incident ou d'accident, que d'améliorer la sécurité des baigneurs. La surveillance est aussi l'occasion de faire connaissance avec les publics et de se faire reconnaître d'eux. Entretenir de bonnes relations, et les maintenir dans le temps, avec des « clients-témoins » qui pourront se montrer des alliés ou des collaborateurs le moment venu, fait partie du positionnement d'équilibriste des maîtres-nageurs pour se prémunir d'accusations potentielles, comme le décrit ce maître-nageur expérimenté :

« Je m'assieds très rarement en fait, je m'assieds pas, le moins possible. Je me déplace, j'aime bien parler avec les gens, montrer qu'on est là et montrer qu'ils sont surveillés. Avoir une

¹⁵⁹⁹ Entretien réalisé le 1^{er} octobre 2018. Cindy, 27 ans. MNS, travailleur indépendant. Travaille à la prestation dans les piscines ou les centres de remise en forme (double diplôme).

interaction avec le public plutôt que d'avoir le public et le surveillant qui se fait oublier, ça permet de vivre la surveillance plutôt que de la subir, je trouve. Moi je préfère me déplacer, parler avec les gens. Parce que je pense que nous on surveille les gens, mais les gens nous surveillent aussi. Et l'image qu'on peut donner..., "pot de fleur", "la plante verte", "ces fainéants" (*souffle*). Je préfère donner une image positive de quelqu'un qui surveille, qui est actif plutôt que quelqu'un qui est absent, qui est assis sur sa chaise et qui donne l'image entre guillemets de "maître-nageur branleur". Je pense que le jour où y a un accident, ils seront tous capables de dire : "ben ils étaient en train de faire si, il était en train de faire ça. Il était assis sur sa chaise là-bas". Et puis le jour où y a un accident, j'ai pas envie qu'on dise qu'il était en train de dormir sur sa chaise. J'y pense pas tout le temps mais après j'ai mes habitudes, je me déplace, je sais que je préfère être en surveillance active. Après le regard des gens, moi je peux agir sans craintes ni du jugement, ni de l'échec. J'ai pas peur de ça mais on a un métier avec du public quoi, faut en avoir conscience. Entre nous, on se fait confiance, après chacun est à même d'assumer. Comme je dis, si un autre fait une connerie, j'ai pas envie de payer à sa place. Mais en même temps, je me dis que le fait d'être surveillé par le public, le jour où la police viendra chercher des témoignages, y aura pas de mal à prouver qui n'a pas fait son travail. Et moi je préfère à la limite ne pas voir, ça peut arriver, je suis pas un surhomme. Mais si on dit "il était actif, il était vraiment en surveillance", ça m'embête moins que si on dit : "il était en train de dormir sur sa chaise", ou pire : "il était même pas au bassin" »¹⁶⁰⁰.

A force d'interactions avec les habitués, les MNS élaborent des routines organisationnelles (ordres et normes) et de socialisation (communication et discipline) afin d'organiser le lieu de pratique à leur convenance, de sorte qu'il soit le moins coûteux pour eux en termes de surveillance et d'interventions (rappels à l'ordre, récupérer une victime en situation de détresse, etc.), tout en donnant l'impression aux clients que le fonctionnement de la piscine est dédié à leur confort et à leur sécurité. Ils aménagent ainsi des réservations de couloirs de nage en fonction des types de pratique (couloirs réservés aux nageurs avec palmes, aux brasseurs, etc.) moins pour faciliter l'évolution des publics dans leur séance que d'anticiper la gestion des clients mécontents, ceux qui se sont pris un coup de palme ou de ciseau. Ils interdisent l'accès au plongeoir en prétextant des horaires de fermeture fictifs afin d'éviter les conflits entre les clients, ceux venus faire tranquillement leurs longueurs et d'autres, adolescents agités, s'essayant aux plongeurs les plus risqués (« bombes ») aux réceptions des plus hasardeuses. Toutefois, les comportements et les stratégies des MNS restent très variables selon leur maturité et leur conception du travail. Si la surveillance représente en piscine le « sale boulot » parce qu'il provoque irrémédiablement un jugement social de la part des publics, certains professionnels tentent de compenser cela par un travail relationnel avec les publics à l'aune de leur utilité et de leur désirabilité sociale quand d'autres ne tiennent aucunement compte de cette considération et réalisent leur mission en l'ignorant.

¹⁶⁰⁰ Entretien réalisé le 6 mars 2018. Damien, 30 ans. ETAPS principal. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une métropole.

Enfin, le dernier problème concerne la gestion des prescrits du management. Il est reconnu par les sciences du travail que « la règle, au sens de la régularité observée, c'est la transgression des règles »¹⁶⁰¹. L'écart à la règle est un comportement régulièrement observé chez les maîtres-nageurs. Le réel de leur activité, dissimulé et/ou simulé, ne peut se confondre avec les procédures, d'autant que les collectifs de MNS forment un réseau de relations sociales qui a tendance à interpréter et réguler les règles dans son sens. Les maîtres-nageurs, encore plus ceux qui exercent en qualité d'indépendants, sont des sujets singuliers qui bâtissent leur réputation dans l'écart à la standardisation des pratiques, quitte à se trouver en désaccords (légitimes) avec les prescripteurs (managements, École, etc.), voire à délégitimer leur propre hiérarchie. L'exemple le plus courant et significatif à la fois revient à prendre des marges sur l'obligation de surveillance constante, qui est logiquement impossible à tenir, en quittant momentanément le bassin avec la complicité des collègues (roulement) à la vue de leur management. Plus subtile, la stratégie qui consiste à organiser des listes d'attente pour les leçons de natation, ce qui conduit les clients à mettre la pression sur les managers, permet aux maîtres-nageurs de négocier favorablement leurs revendications.

La recherche de marges de manœuvre équivaut dans un deuxième temps à faire coïncider des savoirs professionnels avec une culture de métier qui se veut indépendante, mais ne peut faire l'économie, comme le souligne Norbert Alter (2012), du « système de l'acteur, individuel et collectif, et à sa transformation »¹⁶⁰². Les MNS sont en effet retenus dans un lieu d'acculturation, la piscine publique, dans laquelle ils apprennent à la longue de nouvelles normes de relations au travail tout en mobilisant, en fonction du pouvoir qu'ils détiennent, des ressources disponibles pour agir. Celles-ci, désignées par une culture de métier et des identités au travail, dépendent de trois éléments selon cet auteur. D'abord les « représentations » sociales des MNS, système d'images spécifiques qui permettent à ces travailleurs de communiquer avec leurs collègues, sont propres aux expériences de ces individus et se distinguent des conceptions du travail de leur management. Ensuite, la « norme » sociale véhiculée par ce groupe professionnel repose sur l'exclusivité de leurs prérogatives (mandat du « nager-sauver ») conjuguée à leur protection (obligation de qualification). Elle leur permet de cultiver leur différence et de jouer leurs revendications en imposant un rapport de force pris au sérieux par les managements. Enfin, les MNS valorisent ce qui permet de les identifier positivement dans

¹⁶⁰¹ Girin, Jacques, et Michèle Grosjean (S.d.). 1996. *La transgression des règles au travail*. Paris : L'Harmattan, p. 5.

¹⁶⁰² Alter, Norbert. 2012. *Sociologie..., op. cit.*, p. 104.

leurs actions. C'est pourquoi, et du fait qu'ils exercent en majorité dans les piscines publiques, les « valeurs » qu'ils développent, liées à l'identité professionnelle du groupe, convergent vers la tâche « enseignement ». Ce qui explique que plus guidés par leurs valeurs que par une intelligence stratégique, ces professionnels préfèrent perdre le rapport de force avec l'Éducation nationale sur la question de « l'agrément » plutôt que de négocier leur place de partenaires privilégiés de cette institution. Leur comportement jusqu'au-boutiste ne témoigne pas d'un entêtement mais de la volonté, cohérente culturellement, de préserver une vieille identité collective « d'enseignant sportif spécialisé » en voulant faire seul ce que les textes prévoient de faire à plusieurs (« la natation scolaire est une activité à encadrement renforcé »). Ainsi orientés par une culture de métier et des identités au travail marquées par de fortes croyances, les maîtres-nageurs développent des « savoirs pour agir », forme d'intelligence rusée constituée de trucs et d'astuces adaptés pour réaliser efficacement leurs activités en situation tout en se protégeant des risques du métier.

Parmi ces savoirs d'actions accomplis selon des croyances professionnelles très marquée, il en est deux particulièrement saillants. D'abord, relativement au travail de surveillance des baignades dans les piscines, les MNS sont confrontés à un exercice auquel ils ne peuvent échouer, comme l'exprime gravement ce professionnel :

« Le seul truc à rajouter c'est ... sur la pression. On est obligé de voir, on n'a pas le droit à l'échec sur ça. L'accident, l'enfant qui se noie, l'adulte en difficulté, ou le malaise, on ne peut pas ne pas voir. On a une pression par rapport à ça. Après, je touche du bois, moi ça fait dix ans. J'ai de la chance, j'ai toujours vu. Il m'est jamais rien arrivé mais à chaque fois qu'il arrive un truc, je me dis mais si jamais je l'avais pas vu quoi... J'ai cette question-là qui me trotte dans la tête depuis quand même le début. Des fois on est seul sur un bassin. Alors j'ai toujours eu de la chance ou je fais bien mon travail, j'en sais rien. Après je me dis qu'avec l'expérience, y a une sorte d'automatisme. J'ai l'impression qu'il y a une sorte d'automatisme où on surveille un bassin, on voit le bassin, même si on a un regard, comment dire, périphérique ou y a un moment, y a une situation qui fait tilt. On voit qu'il y a un truc qui est pas normal. Y a un truc qui est là, et en fait, on dit : "ah ouais, tiens". Sans avoir le dos tourné, en balayant le bassin des yeux, des fois on est un peu, voilà on a des moments de déconcentration et puis on se dit "attends, y a un truc là". C'est... Enfin, moi j'ai l'impression qu'il y a un automatisme qui s'est créé avec les années, avec le temps »¹⁶⁰³.

En considérant « qu'ils sont obligés de voir », les maîtres-nageurs imaginent des routines, souvent contradictoires avec les règles prévues par le POSS, pour maintenir un état de vigilance continu : rester seul, scanner très régulièrement sa zone de surveillance, compter les enfants, décompter les non-nageurs, penser les contenus de la prochaine leçon, alterner poste fixe et

¹⁶⁰³ Entretien réalisé le 6 mars 2018. Damien, 30 ans. ETAPS principal. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une métropole.

ronde autour du bassin, se porter au-devant des clients à risque pour anticiper toute forme d'accidents, etc. Assis sur sa chaise haute, la surveillance des maîtres-nageurs s'avère donc en réalité une activité bien plus opérante qu'il n'y paraît. Selon leur consciences professionnelle, elle se partage entre l'entretien (invisible) de la vigilance et la soustraction momentanée (visible) à cette tâche (manipulation du téléphone portable, discussion avec les collègues, etc.). Sur cette tâche, l'enjeu pour beaucoup de MNS est double. D'une part, ils tiennent à anticiper les accidents dont la gestion pourrait devenir problématique puisqu'elle ne fait pas partie de leur quotidien, comme le décrit fort justement ce professionnel :

« Quand on voit un petit, qu'on suppose qu'il va pas avoir pied, c'est le prévenir. Donc, lui dire : 'ne va pas là parce que tu vas pas avoir pied, tu restes ici'. Un adulte qui sait pas nager, on voit qu'il va se lancer dans le grand bassin, on lui dit : 'attention, accrochez-vous, on reste à côté'. C'est vraiment faire un travail en amont, ne pas attendre que la personne soit en détresse pour intervenir, c'est intervenir avant. Les comportements, voilà. C'est apprendre à repérer les comportements de chaque individu et savoir s'il va falloir porter un peu plus attention à celui-ci ou à celui-là. A force, là maintenant ça va faire dix ans, on arrive plus facilement à repérer un comportement à risques qu'au début. Je sais que je regarde chaque personne et j'essaie de les voir chacun de face pour être sûre que tout va bien dans l'eau, qu'ils se débrouillent bien, qu'ils sont à l'aise dans l'eau. Et quand je surveille, je fais ça, je passe chaque personne en revue et je n'hésite pas à aller voir les personnes pour les prévenir des dangers »¹⁶⁰⁴.

D'autre part, ils préfèrent rendre active une tâche par nature monotone qui, perçue de l'extérieur comme passive, la rend ouverte à la dénonciation en cas d'accident. Ensuite, concernant le face-à-face pédagogique, et même si une différenciation entre les MNS est à faire, certains désirant comprendre les mécanismes qui permettent de rendre leurs actions plus efficaces quand d'autres ne s'embarrassent pas de réflexions pédago-didactiques sur leur pratique, le réel du métier a cessé d'être homogène et de reposer sur un habitus partagé, comme le souligne avec regret ce responsable de piscine :

« Ce qui me pose problème aujourd'hui, c'est le manque de créativité de certains maîtres-nageurs dans ce qu'ils font. On est dans quelque chose qui est appris, y a pas de remise en question. Le métier, je pense, même en péda tu peux toujours évoluer, tu peux toujours faire autre chose. Tu as vu [X], c'est quelqu'un qui évolue beaucoup dans sa péda, entre ce qu'il fait d'une année sur l'autre, ça n'a rien à voir. Et t'en as d'autres qui font toujours la même chose, ils cherchent même pas à observer, à regarder ce qu'il se passe. Ils appliquent des recettes, ça fonctionne, ça fonctionne pas, ça va fonctionner pour certains gamins, ça va pas fonctionner pour d'autres, et c'est comme ça, c'est de la faute du gamin. On est, en termes de pédagogie, on est sur quelque chose de techniciste, voire même, on prend pas en compte l'apprenant »¹⁶⁰⁵.

¹⁶⁰⁴ Entretien réalisé le 11 septembre 2018. Mélanie, 32 ans. ETAPS. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une métropole.

¹⁶⁰⁵ Entretien réalisé le 28 juin 2018. Aurélien, 41 ans. ETAPS. Directeur d'une piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

Une distinction s'opère donc entre les maîtres-nageurs « bureaucratiques » qui privilégient la règle et la procédure et ceux, plus « réflexifs », qui s'attachent aux résultats obtenus par les pratiquants. Mais au-delà de cette différenciation et des conflits de prescriptions, entre les hétéro-prescriptions descendantes (ordre scolaire : textes officiels et programmes) et ascendantes (consignes des conseillers pédagogiques, ce qui a été vu en formation professionnelle), émergent des auto-prescriptions sous forme de vulgates pédagogiques qui, si elles reposent sur quelques connaissances scientifiques, sont très peu contextualisées et reproblématisées dans la pratique. Parmi celles-ci, l'impératif de l'apprentissage en grande profondeur, sans matériel de flottaison, ou encore l'interdiction de la brasse en première nage, font partie de la doxa des maîtres-nageurs pour la natation scolaire. Elle les rapproche d'un « prêt à faire » puisque cette « philosophie éducative » est le plus souvent socialement partagée avec les différents acteurs du monde scolaire sans que celui-ci ne parvienne cependant à les empêcher de « faire autrement » étant donné que l'École leur reproche régulièrement de transformer la natation institutionnelle et citoyenne programmée en EPS en un « simple » « savoir nager » utilitaire reposant plus sur des convictions professionnelles (le rôle du MNS est d'apprendre à nager) que sur une concertation collective autour du projet pédagogique. Au niveau de l'animation aquatique, utiliser ses propres musiques et chorégraphies, se mettre dans l'eau moins pour corriger les postures que de rendre supportable physiquement l'enchaînement des séances, cassent les codes de cette pratique dont l'usage veut qu'elle se fasse hors de l'eau sur la base de démonstrations verbalement explicitées et en enchaînant sans « temps morts » les différentes parties de la séquence.

Se démarquer des prescrits sert également les MNS à se protéger de l'accident aquatique et à éviter d'intervenir selon des manœuvres (protéger, alerter, sauver), certes instituées mais insuffisamment maîtrisées faute de pratique régulière, qui plus est lorsque l'équipe est peu stabilisée. Ce qui hier a pu s'expliquer par du laxisme (surveillance aléatoire) mais qui se révélait être avant tout des arrangements internes à dessein d'améliorer le confort individuel dans un contexte où le rapport aux risques n'était pas celui d'aujourd'hui, semble avoir laissé place, avec l'instauration progressive d'une société procédurière (POSS en 1998 et jurisprudence sur les défauts de vigilance), à la prise de conscience par les MNS qu'ils ont intérêt à se protéger des principes de responsabilité et des processus de responsabilisation. Cette situation de contraintes, derrière laquelle les managements s'effacent, laisse peser sur les MNS le poids de responsabilités qui souvent les dépassent, et les amène à soupçonner leur

encadrement de domination malveillante. Ce « tour de passe-passe des responsabilités »¹⁶⁰⁶ qui impactent négativement l'autonomie des MNS, les amène à procéder à des conduites défensives selon deux voies. La première d'entre elle vise d'une part à augmenter officiellement, donc en lien avec les managements, la sécurisation des lieux de pratique à dessein de réduire les risques d'accidents. Cela consiste classiquement pour les MNS à « surréglementer » en exigeant « plus » que ce que ne prévoit déjà le règlement intérieur de l'établissement. Obtenir des normes de confort, comme celle de posséder un taux de personnel en surveillance supérieur à ce qui est prévu par la loi, est l'un des moyens pour ces travailleurs d'exercer plus sereinement, notamment à l'égard des enfants, population la plus exposée et la plus complexe à surveiller. Séparer les publics en fonction de leur typologie (élèves *versus* public traditionnel) est un autre moyen de faciliter la surveillance. Ces solutions, généralement plus coûteuses en ressources humaines, donc en masse salariale, supposent un accord préalable de la hiérarchie qui, prise dans des logiques comptables de rentabilité, a tendance parfois à inverser la logique des MNS, et à « sous-réglementer » cette tâche. D'autre part, se protéger selon les MNS passe par une amélioration des conditions de surveillance (alternance des tâches, suppression des trop longues plages de surveillance, etc.) en vue d'éviter l'altération des niveaux de vigilance. La variabilité de ces degrés d'attention dépend autant de la conscience professionnelle des MNS que de leur capacité à résister au stress spécifique lié à cette activité. Loin des prescrits descendant du POSS, ces professionnels révèlent qu'ils modulent la pression de la surveillance selon leur volonté et/ou leur possibilité à se relâcher lors de son exécution. Ils ont cependant conscience que le relâchement dont ils ont besoin par intermittence, qui fluctue en fonction de la configuration des bassins (profondeurs, angles morts, réverbération, etc.), du volume de fréquentation (saisonnalité), du profil des utilisateurs (enfants irresponsables *versus* adultes responsabilisés), ainsi que de la quotité de surveillants en place (assumer cette tâche seul ou à plusieurs), peut leur être fatal, comme le révèle ces maîtres-nageurs :

« J'avais un collègue qui disait : ‘une surveillance publique, c'est facile : faut être concentré les 10 premières minutes et les 10 dernières, là où y a pas grand monde, là où on se déconcentre’’. C'est une manière de voir les choses mais je pense qu'il a pas tort. Les accidents, c'est souvent quand y a pas grand monde, ça c'est clair »¹⁶⁰⁷.

« On a tendance à baisser sa vigilance quand y trois, quatre clients dans un bassin, et c'est là que c'est le plus dangereux parce que justement, on se relâche. On se dit : ‘y a que trois clients, je

¹⁶⁰⁶ Le Goff, Jean-Pierre. 2002. « Management et dissolution des repères institutionnels ». *Cultures en mouvement* n°48.

¹⁶⁰⁷ Entretien réalisé le 6 mars 2018. Damien 30 ans. ETAPS principal. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une métropole.

vais les voir” mais justement non. On se dit toujours : “ah, j'ai cent personnes dans le bassin, il faut que je sois aux aguets” mais on peut avoir autant d'accidents quand il y a cent personnes que quand il y en a que trois. Un malaise c'est vite arrivé »¹⁶⁰⁸.

La seconde voie, informelle, conduit les maîtres-nageurs à apprendre à se connaître par l'identification des points forts et faibles de leurs équipiers au sein du collectif, perçus lors des exercices de manœuvre (révision annuelle en secourisme) et de la pratique quotidienne du métier. Ces interrelations fondent à la fois des solidarités actives à l'intérieur de l'équipe afin de déterminer les interventions de chacun selon ses qualités et ses capacités de réaction, même si elles vont à l'encontre de ce qui est prévu par le POSS, et des solidarités passives qui poussent ces travailleurs à développer une culture du secret visant à les abriter des préjudices causés par l'obligation de répondre de ses actes. Elles permettent de gérer les cas d'accident de manière efficace en contournant à la discrétion du collectif les procédures en place. Par exemple, celui qui a une grosse « expérience en plage », sait qu'il sera affecté à pratiquer les gestes de secours tandis que celui qui appréhende cette opération d'urgence se chargera d'alerter les sapeurs-pompiers et/ou d'évacuer le bassin. Cette répartition presque inconsciente des tâches à l'intérieur du groupe renforce la légitimité de ses membres les plus expérimentés et rassure ceux qui sont paralysés à l'idée d'intervenir sur des victimes. Elle correspond à l'histoire secrète du collectif de travail, connue de ses seuls membres, dont ils ne divulguent surtout pas l'intimité au risque de se faire recadrer par leur hiérarchie, ou plus sévèrement par la justice en cas d'implication dans un accident de noyade. Une autre technique implicite, celle qui a longtemps été usitée dans les « petites » piscines (en zone rurale), revient à prioriser l'enseignement d'une natation sécuritaire, quitte à ne pas répondre à l'ordre scolaire. Cette solution représente l'élément clé en plan d'eau fermé pour alléger la charge attentionnelle de la surveillance dans la mesure où la plus grande partie des usagers sait *a minima* « se sauver ». Elle facilite de cette manière la surveillance des MNS qui vont focaliser leurs points de contrôle sur les individus dont ils maîtrisent les carences natatoires ou qu'ils ne connaissent tout simplement pas. En déclarant pour la plupart « qu'ils n'ont pas le droit à l'erreur », l'enjeu de la surveillance est capital pour ces professionnels du secours qui le considèrent paradoxalement comme le « sale boulot » lorsqu'il est exercé en milieu fermé. En effet, la portée psychique comme juridique d'un accident (non acceptable) en milieu fermé est vécue plus violemment par le maître-nageur que lorsque le drame survient en milieu ouvert, par nature accidentogène et moins maîtrisable, donc au final plus acceptable. Afin de protéger leur santé morale et physique, et en opposition

¹⁶⁰⁸ Entretien réalisé le 15 mai 2018. Grégory 35 ans. MNS. Directeur d'une piscine gérée en DSP dans une ville moyenne.

à l'autorité de l'exploitant, il peut arriver que des maîtres-nageurs, en faisant valoir leurs prérogatives à pouvoir ouvrir comme fermer un établissement aquatique, cherchent à se décharger de leurs responsabilités et demandent, sans l'obtenir systématiquement, la fermeture des bassins au nom de règles d'hygiène et/ou de sécurité défectueuses (sous chloration, chloramines trop élevées, déchets fécaux, matériel d'oxygénothérapie défaillant, etc.).

Dans ces rapports de force avec leur hiérarchie sur le « comment faire », les MNS possèdent un atout majeur : leur expertise unique les rend irremplaçables, si ce n'est par un autre maître-nageur. La difficulté à les recruter représente donc un levier que ces professionnels savent exploiter (arrêt-maladie, démission) pour équilibrer les relations de travail. Par ailleurs, le contrôle obligatoire et régulier de leurs compétences renforce chez eux, au-delà du « geste professionnel », ce sentiment de spécialisation exclusive sur le marché. Cependant, leur capacité à se démarquer du « prêt à faire » en « faisant autrement » dépend des jeux d'équilibre du couple « contraintes fortes - autonomie faible » et inversement ; d'autant que ce rapport varie selon de multiples variables telles que la division du travail (surveiller-enseigner ; BNSSA *versus* MNS), la segmentation des objets de pratique (nager-institutionnel, nager-sportif, nager-sécuritaire, nager-santé, etc.), des lieux de pratique et de leurs modes gestionnaires (piscines publiques ou privées, grande ou petite, d'apprentissage ou de loisirs). Un dernier point, culturel, joue sur cette dimension de l'exercice professionnel diluée dans les conditions de travail et d'emploi. En étant les surveillants des bassins, les MNS en sont aussi inconsciemment les gardiens (du temple) dans le sens où ils sont à la fois les agents promoteurs des évolutions attendues par les exploitants et les auteurs de la transformation des consommations de pratiques aquatiques par les usagers-clients. A ce titre, ces travailleurs n'acceptent pas facilement la remise en cause de savoir-faire personnalisés éprouvés sur la durée de la part de managers à la recherche d'une homogénéisation des pratiques professionnelles qu'ils imaginent favorables à un meilleur encadrement des usagers-clients.

2.2.3 Partager un territoire professionnel à défaut de le dominer

Si pour Max Weber (1921), un groupe professionnel se caractérise par sa capacité à opérer un processus de fermeture extérieure et de « social closure » à l'entrée¹⁶⁰⁹, ou comme l'a

¹⁶⁰⁹ Weber, Max. 1995. *Économie et société*, tome 2, *op. cit.*, p. 55.

montré Catherine Paradeise (1984), un groupe se protège à travers la logique de « l'avantage acquis » sur un marché du travail fermé¹⁶¹⁰, alors la communauté des MNS est encore aujourd'hui relativement épargnée des aléas du marché en conservant certains gains conquis antérieurement. L'obligation d'une qualification unique (titre de MNS), d'un contrôle quinquennal (CAEPMNS) et d'une déclaration d'activités (carte professionnelle) permet à ces professionnels d'évoluer dans un marché spécifique qu'ils monopolisent pour partie. Cependant, en faisant référence aux explications de Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard (2011) lorsqu'ils décrivent la notion « d'architecture conceptuelle des professions » de Magali Sarfatti Larson (1977)¹⁶¹¹, il s'avère que si les MNS possèdent un savoir légitime et une position sociale validés par l'État, le monopole qu'ils détiennent sur le marché du « nager-sauver » est aujourd'hui partagé avec d'autres professionnels. Le groupe n'est en effet jamais parvenu « à achever la fermeture en “construisant et contrôlant les critères de leur propre expertise” »¹⁶¹², détenue en partie par d'autres professions voisines. Comment dans ce contexte, les MNS se protègent-ils dans leurs pratiques quotidiennes de la libéralisation actuelle du marché et se défendent-ils de tout ce qui pourrait porter atteinte à leur reconnaissance professionnelle ? Opposés à des groupes rivaux à la fois anciens (enseignants, sauveteurs) et nouveaux (animateurs, coachs) avec lesquels ils entrent en conflit ou avec qui ils coopèrent, les maîtres-nageurs s'imposent sur des segments à forte valeur symbolique qu'ils partagent malgré eux selon des formes plus ou moins collaboratives pendant que leurs représentants luttent au maintien des exigences d'accès à la profession contre l'État qui est incité à les libéraliser par des exploitants qui s'en affranchiraient bien.

En regard de l'ouverture du « marché fermé » du « nager-sauver » aux « sans diplôme » (professeur des écoles), aux « sous-diplômés » (BNSSA), ou encore aux « autres diplômés » (coachs du secteur de la forme avec CQP), les représentants du groupe comme les MNS eux-mêmes se raccrochent au fait que l'accès au métier passe par la détention minimale d'un capital sportif spécifique à la maîtrise de l'art de nager sans lequel il est impossible d'exercer ce métier. Un consensus se dégage d'ailleurs parmi ces travailleurs pour affirmer ce qui semble être une évidence dans la mesure où ce savoir-faire sportif participe à la formation d'une culture et d'une identité professionnelle, comme l'analyse ce MNS :

¹⁶¹⁰ Paradeise, Catherine. 1984. « La marine..., *op. cit.*, p. 374.

¹⁶¹¹ Sarfatti Larson, Magali. 1977. *The Rise...*, *op. cit.*

¹⁶¹² Dubar, Claude, Pierre Tripier, et Valérie Boussard. 2015. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 138.

« Faut un minimum je pense, faut un minimum pour faire ce métier. Moi, si je devais donner un chrono, je me dirais que, si on veut un minimum de qualités techniques sans avoir une condition physique de champion, je me dis, 6 minutes au 400, c'est abordable et en même temps c'est un minimum je pense, c'est mon avis. Parce qu'il y a ce côté sauvetage-sécurité, porter assistance à personne dans un milieu hostile, physiquement, on doit être en mesure de... Il faut pas forcément être nageur au niveau national et j'en suis la preuve puisqu'à la base, je suis pas nageur, mais par contre, oui, ça me paraît important que le MNS soit sportif et qu'il ait une certaine condition physique. Je pense qu'il faut quand même avoir un minimum de compétences aquatiques »¹⁶¹³.

L'enquête révèle que les avis des MNS divergent lorsqu'il s'agit d'évaluer les conditions sportives d'accès au métier. Ceux qui possèdent le capital sportif et technique le plus important (« vrais nageurs ») considèrent que les exigences d'entrée dans le métier sont insuffisantes alors que l'opinion s'inverse pour ceux (« faux nageurs ») dont le niveau de pratique natatoire est plus limité. Toujours est-il que la possession d'un « background » aquatique minimal est enracinée au sein de la profession, mais inégalement justifiée en fonction du capital culturel et sportif de ses membres. La présence d'épreuves de natation et de sauvetage aquatique cotées à l'entrée et/ou à la sortie des différentes voies de formation au métier rassure d'ailleurs ces professionnels encore influencés par les croyances dominantes du monde sportif qui véhiculent le truisme qu'un entraîneur est forcément un ancien sportif. Cette vieille croyance qui sert plus à protéger les reconversions des anciens sportifs qu'elle ne soutient la profession d'entraîneur, possède son exception : les maîtres-nageurs ont vraiment besoin de maîtriser ces techniques sportives à la base de leurs savoirs professionnels qu'ils peuvent exprimer à l'aide d'une bonne condition physique à entretenir tout au long de leur carrière. Ce savoir-faire technique et physique, dont le degré d'exigence a varié selon les périodes de l'histoire du groupe, et préalable à l'entrée en formation, représente l'unique moyen de verrouiller l'entrée dans le métier, difficile à faire admettre des auditoires dans une filière en tension chronique. Il est pourtant l'argument principalement invoqué par les MNS lorsqu'il s'agit de minimiser le rôle des professeurs des écoles dans l'enseignement scolaire de la natation ou des groupes voisins, particulièrement ceux du secteur de la forme, lorsqu'ils convoitent les animations lucratives des aquasports, comme le sous-entend ce syndicaliste à travers sa démonstration :

« C'est peut-être un peu délicat, mais nous, on sait sauver, on sait secourir, sécuriser un endroit. On sait sécuriser des gens qui ont abusé de leurs moyens physiques dans l'élément et on sait sensibiliser les gens aux dangers. Ce qui n'est pas le cas de tous ceux qui veulent rentrer dans la piscine »¹⁶¹⁴.

¹⁶¹³ Entretien réalisé le 15 octobre 2018. Christophe, 36 ans. MNS, salarié (CDI) dans une piscine gérée en délégation dans une ville moyenne.

¹⁶¹⁴ Entretien réalisé le 22 juin 2018. Jérémie, 62 ans. ETAPS principal. Chef de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

En tirant argument que les professions concurrentes ne possèdent pas de compétences en matière de sécurité et de sauvetage en milieu aquatique, les MNS tentent de préserver ce court avantage qui leur permet de protéger leur quasi-monopole régulièrement menacé. Toutefois, la référence au maître-nageur, « ancien nageur », ne peut plus être « le cheval de bataille » de ces professionnels pour qui le club de natation local a été historiquement le canal presque exclusif d'accès et de socialisation au métier. Les clubs, et leurs encadrants, maîtres-nageurs le plus souvent, ont longtemps servi de passerelle vers la profession pour une jeunesse sportive qui avait ainsi accès à une professionnalisation et/ou une reconversion rapide. Aujourd'hui, les systèmes de formation donnant accès au titre de MNS ont considérablement réduit l'influence des clubs de natation. Ces cursus professionnalisants « constituent une sorte de ‘grammaire’ expérientielle qui sert de mètre étalon pour pouvoir juger de la conformité des actions entreprises aux prescriptions du métier »¹⁶¹⁵. A la culture sportive de « nageurs professionnalisés » s'est de la sorte substituée une culture professionnelle des « travailleurs de la natation ». L'obtention de la fermeture du marché du « nager-sauver » par la qualité du postulant (« vrai nageur » *versus* « non nageur ») et la rhétorique de « l'ancien nageur devenu maître-nageur », n'a plus vraiment cours dans ce milieu, rendant ainsi le groupe encore plus dépendant de l'État, instance régulatrice de la dyade « fermeture-ouverture » du marché du « nager-sauver ». Depuis le début des années 1990 et l'entrée des BNSSA dans les piscines d'accès payant, la tendance décidée par les pouvoirs publics est à l'ouverture du marché. En se référant au cadre analytique des « écologies liées » d'Andrew Abbott (2003)¹⁶¹⁶, ces inclinations à la libéralisation et à la flexibilisation du marché impactent autant les MNS que les professions voisines de ce groupe. Leurs dynamiques entremêlées animent des jeux de concurrence au cœur de ce qu'appelle ce chercheur des « charnières » au sein desquelles s'articulent entre les différentes « écologies » des négociations formelles comme implicites à dessein de régler des conflits ou de construire des alliances. Ces dynamiques, comme le souligne Carine Ollivier (2012), « peuvent se traduire par des développements et un partage du marché dans une situation de faible concurrence entre les groupes »¹⁶¹⁷. La division du travail induite par l'arrivée de nouveaux travailleurs (BNSSA, coachs aquatiques, etc.) conjuguée à l'essor des activités aquatiques, en réagénant les segments de ce marché et en introduisant

¹⁶¹⁵ Amathieu, Jérôme, Guillaume Escalié, Stefano Bertone, et Sébastien Chaliès. 2018. « Formation par alternance et satisfaction professionnelle des enseignants novices ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 51, n°4, p. 90.

¹⁶¹⁶ Abbott, Andrew. 2003. « Écologies liées : à propos du système des professions », in Menger, Michel (S.d.). *Les professions...*, *op. cit.*

¹⁶¹⁷ Ollivier, Carine. 2012. « Division... », *op. cit.*, p. 237.

d'autres manières d'encadrer les usagers-clients, provoque effectivement à la fois l'extension de ce secteur d'activités et son partage. La stratégie du partage d'un espace professionnel, en permettant aux MNS de se maintenir sur un segment occupé par d'autres professions et de réguler le marché du travail, constituerait donc une alternative pour le groupe à condition que la conjoncture de la situation de travail soit propice aux collaborations pacifiques. La natation scolaire représente ce segment hautement symbolique du « nager-sauver » pour des maîtres-nageurs qui, en s'identifiant à des « enseignants/éducateurs sportifs spécialisés », ne peuvent se permettre de perdre totalement ce territoire. Il s'agit donc ici de saisir comment les MNS, conscients de l'intérêt de se maintenir sur ce segment décisif autant utile à leur reconnaissance professionnelle que mission nécessaire à la complétude de leur planning, s'organisent individuellement et localement pour partager cette activité professionnelle selon des modes collaboratifs destinés parfois à renverser leur position asymétrique vis-à-vis des enseignants.

Si « la polyvalence des maîtres prévaut en France »¹⁶¹⁸, le ministère de l'Éducation nationale s'autorise à solliciter les services d'intervenants en vue « d'ouvrir l'école sur le monde extérieur, apporter un éclairage technique et conforter les apprentissages »¹⁶¹⁹. C'est le cas notamment de l'éducation physique et sportive (EPS) qui, « compte tenu de la nature même des activités, fait l'objet d'un encadrement renforcé »¹⁶²⁰. Si le professeur dirige seul la classe dont il a la pleine et entière responsabilité, il peut être assisté pour l'enseignement de la natation d'intervenants professionnels « réputés agréés » (MNS titulaires d'une carte professionnelle ou fonctionnaires agissant dans l'exercice de leurs missions) et d'intervenants bénévoles agréés par le Directeur académique des services de l'Éducation nationale (Dasen), après autorisation du directeur de l'école¹⁶²¹. Ce modèle organisationnel pourrait être qualifié « de travail en mode interdisciplinaire »¹⁶²² puisqu'il donne corps à « un concours d'acteurs, dans un contexte spatial déterminé qui vise à faire émerger, puis à tenter de résoudre [...] un problème partagé »¹⁶²³. À

¹⁶¹⁸ Prairat, Eirick, et Annick Rétornaz. 2002. « La polyvalence des maîtres en France : une question en débat ». *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 28, n°3, p. 587.

¹⁶¹⁹ Ministère de l'Éducation nationale. 2020. « Eduscol ».

¹⁶²⁰ La circulaire n° 2017-116 du 6 octobre 2017 relative à l'encadrement des activités physiques et sportives (APS) dans les écoles maternelles et élémentaires prévoit « l'encadrement renforcé » de certaines APS, notamment les activités aquatiques. Cela signifie qu'un taux d'encadrement minimum est exigé pour mener ces activités dans les meilleures conditions d'efficacité pédagogique et de sécurité.

¹⁶²¹ D'après la circulaire n° 2017-127 du 22 août 2017 relative à l'enseignement de la natation dans le 1^{er} et le 2^d degré.

¹⁶²² Dechamp, Gaëlle, et Capucine Delaunay. 2016. « Favoriser et gérer l'interdisciplinarité dans l'entreprise : la notion de territoires partagés ». *Management Avenir*, vol. 6, n°88, p. 45.

¹⁶²³ Pecqueur, Bernard, et Xavier Itçaina. 2012. « Économie sociale et solidaire et territoire : un couple allant de soi ? ». *Revue internationale de l'économie sociale : Recma*, n°325, p. 48.

cette occasion, les MNS se livrent à des collaborations visant une aide directe (interventions pédagogiques) ou indirecte (renfort éducatif) auprès des enseignants. Cette situation inédite, coalisant deux groupes professionnels puisqu'elle rapproche les spécialistes de la natation des généralistes de l'enseignement primaire, interroge la gestion du partage d'un espace professionnel autant que les types de coopération qui en découlent. Elle « ne va pas forcément de soi [puisque] ces deux acteurs ne sont pas systématiquement prédisposés »¹⁶²⁴ à collaborer même si cette co-intervention est arrêtée par l'école et recherchée par les MNS et leurs employeurs. Elle n'est donc pas sans représenter un défi pour les deux groupes qui voient ainsi leur « géographie professionnelle » interpénétrée¹⁶²⁵. La présence des MNS sur le territoire des enseignants sous condition d'agrément, cause malgré tout une concurrence implicite, rarement formelle, mais fondée sur une authentique compétition interprofessionnelle reposant sur la dépendance des uns par rapport aux autres. Ces généralistes et ces spécialistes évoluent donc séparément ou conjointement en défendant leurs conceptions de l'activité professionnelle « sur la question de “ce qu'il convient de faire” (Hughes, 1996) et de qui doit le faire »¹⁶²⁶ malgré la matérialité d'un projet normalement conçu pour rapprocher les membres de l'équipe pédagogique. Mais plutôt que d'interroger la compétition qui règne sur ce territoire complexe à appréhender, parce que biaisée par les instructions étatiques et les interférences de groupes faisant autorité dans la hiérarchie professionnelle (conseillers pédagogiques et inspecteurs), les interdépendances professionnelles entre les MNS et les PE, révélatrices des négociations latentes du partage du travail et des luttes que mènent les spécialistes de la natation pour leur légitimité, nous semblent plus intéressantes à examiner. Nous faisons donc l'hypothèse que les mécanismes d'interdépendance de la situation de travail « apprendre à nager à l'école en toute sécurité » engendrent des rapports de dépendance entre spécialistes (MNS) et généralistes (professeurs). Au cœur des contextes locaux, nous tenterons de saisir les interdépendances qui relient les acteurs de la natation scolaire entre eux sous l'angle des stratégies mises en œuvre par les MNS en vue d'affirmer une autorité qui « tombe sous le sens » et d'obtenir une autonomie relative sur un espace professionnel qui n'est pas le leur, même si géographiquement l'activité se déroule dans « leur » piscine.

¹⁶²⁴ Dameron, Stéphanie. 2005. « La dualité du travail coopératif ». *Revue française de gestion*, vol. 5, n°158, p. 114.

¹⁶²⁵ Paillet, Anne. 2009. « Les infirmières des services de réanimation néonatale : gestion et fabrication du secret médical », in Demazière, Didier, et Charles Gadéa. 2009. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 344.

¹⁶²⁶ Boussard, Valérie. 2009. « Les consultants... », *op. cit.*, p. 107.

Pour cerner la notion des interdépendances, nous empruntons à Norbert Elias (2002, 2003) la notion de « configuration » que Jean-Yves Barreyre (2014) désigne comme « l'intrication complexe des relations entre personnes » reposant sur trois éléments¹⁶²⁷. D'abord, dans une perspective constructiviste, ces configurations sociales, mouvantes, faites de rapports de force, de tensions et d'équilibres plus ou moins stables, incluent les interactions entre les acteurs (situations collaboratives MNS-enseignants) et les règles sécuritaires et d'encadrement des élèves. Ensuite, les « habitus sociaux » que partagent les MNS entre eux (culture de métier et identités professionnelles) se distinguent *a priori* de ce que vit la communauté des enseignants. Ils favorisent les interdépendances entre les deux groupes, instituant « une typification réciproque d'actions habituelles (Berger-Luckmann, 1986) »¹⁶²⁸. Enfin, les interdépendances sont à associer à la notion de « pouvoir », laquelle révèle un « déséquilibre dans les interdépendances »¹⁶²⁹. Si, en tant que professeur, je suis responsable de la sécurité des élèves de ma classe à la piscine, mais ne possède pas les compétences *ad hoc*, alors je risque d'être dépendant du MNS qui détient alors un pouvoir sur moi. Si, en tant que MNS, j'assiste le PE mais ne maîtrise pas les codes didactiques et pédagogiques de l'École, alors je m'expose à dépendre du PE, à moins que je fasse fi de ces conventions pour conserver mes propres usages concernant l'enseignement de la natation. Dans ce cas, c'est toute la question du déséquilibre des interdépendances qui est posée, pointant le fait que si l'enseignant est plus dépendant du MNS que l'inverse, ce dernier possède alors, si ce n'est un pouvoir sur le maître de la classe, au moins un avantage. Ces équilibres de tensions, typiques d'une configuration, signalent le niveau de pouvoir d'un groupe d'acteurs sur des concurrents.

Pour Marc Dumas *et al.* (2016), travailler collectivement consiste à « gérer les interdépendances au sein du collectif [en sachant que] l'interdépendance des tâches induit la dépendance de ses membres »¹⁶³⁰. Dans le contexte de la natation scolaire, professeurs et MNS sont d'autant plus dépendants les uns des autres que la sécurité des élèves subordonne leurs apprentissages. Dans ces conditions, ces deux groupes sont « condamnés à s'entendre »¹⁶³¹ afin d'assurer la sécurité des élèves tout en atteignant les objectifs pédagogiques prévus. Des

¹⁶²⁷ Barreyre, Jean-Yves. 2014. *Éloge de l'insuffisance : Les configurations sociales de la vulnérabilité*. Toulouse : Erès, p. 25.

¹⁶²⁸ *Ibid.*, p. 28.

¹⁶²⁹ *Ibid.*, p. 28.

¹⁶³⁰ Dumas, Marc, Florence Douguet, et Youssef Fahmi. 2016. « Le bon fonctionnement des services de soins : ce qui fait équipe ? » *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, vol. 5, n°20, p. 49.

¹⁶³¹ Mérini, Corinne, Serge Thomazet et Pascale Ponte. 2010. « L'aide aux élèves en difficulté : un espace de collaboration sous tension ». *Travail et formation en éducation*, n°7, p. 12.

accommodements interprofessionnels émergent alors des contraintes qui pèsent sur l'action pédagogique, donnant lieu à des compromis tacites, plus rarement des conflits ouverts. En prenant en compte l'héritage d'Anselm Strauss (1992), des négociations internes s'opèrent au sein d'une organisation socialement déterminée, celle de MNS « assistants » des professeurs, à l'intérieur de laquelle se forment des rapports de pouvoir entre ces deux groupes professionnels en fonction des perceptions qu'ils ont de l'organisation pédagogique et des conceptions didactiques de l'enseignement de la natation à l'école, invariablement partagées ou asymétriques. En effet, si ceux-ci partagent une activité d'enseignement relativement concertée, elle est néanmoins vécue subjectivement pour chacun d'entre eux. Toutefois, ces possibles tensions sont le plus souvent anticipées en amont, entre les cadres responsables et dépositaires du bon déroulement de l'encadrement de la natation scolaire, les directeurs de piscine ou les chefs de bassin d'un côté et les inspecteurs ou les conseillers pédagogiques de circonscription de l'autre. Ces professionnels s'arrangent pour accorder les textes aux contextes locaux et convenir d'usages à emprunter pour chacune des parties.



La question de « l'agrément » caricaturée par le SNPMNS (Bulletin du SNPMN 2009 ; 2012)

Examiner les configurations d'interdépendance sur un territoire partagé comme celui de la natation scolaire peut se révéler heuristique pour évaluer la progression ou le recul de l'autonomie des MNS, significatif de l'extension ou du resserrement de leur espace professionnel. Cette analyse passe nécessairement par le choix d'un cadre théorique approprié. Dans une perspective interactionniste, la notion de « collaboration professionnelle » renvoie

aux interrelations d'au moins deux professions, qui partagent leurs connaissances pour répondre aux attentes d'un projet commun au service de bénéficiaires repérés. La dynamique collaborative se déroule dans « un cadre institutionnel qui l'influence »¹⁶³² puisqu'il peut à la fois faciliter comme entraver les interactions entre MNS et enseignants, professionnels aux formations et aux cultures distinctes. Elle forme un système complexe qui peut s'étudier à l'aune de deux concepts. Selon Henri Bergeron et Patrick Castel (2018), le premier d'entre eux, les « interdépendances », se comprend en termes de « caractéristiques » et de « formes »¹⁶³³. La première notion renvoie à la force du couplage des professionnels en action, ici « MNS et professeur ». Son intensité lui permet d'atteindre un seuil d'efficacité pour chaque intervention partagée. La seconde notion considère la manière d'agir des unités formant le binôme, ici « MNS ou professeur », en situation d'interdépendance au cœur de champs d'action plus ou moins imbriqués. En plus des liens d'interdépendances, les impératifs collaboratifs mettent également en action la notion « d'intégration »¹⁶³⁴. Elle reflète le niveau de collaboration entre les unités, ici « MNS et/ou professeur », qui ne peuvent pas faire autrement que d'agréger leurs compétences pour répondre à l'objectif fixé par l'institution. Ainsi, un groupe plus interdépendant que l'autre aura besoin d'une intégration plus forte. Le niveau d'intensité de l'intégration peut se mesurer selon deux déterminants, « interactionnels » et « interorganisationnels ». Leur nature se trouve symétrique (horizontale) ou asymétrique (verticale) selon les situations d'équilibre ou de déséquilibre de l'organisation. Ces deux indicateurs que sont « l'interdépendance » et « l'intégration » permettent, à travers ce que les maîtres-nageurs en disent et ce qu'ils en pensent, de caractériser la gamme de leurs collaborations avec les enseignants. La position des MNS dans le système de la natation scolaire est particulière et dévoile une hiérarchisation socioprofessionnelle inédite dans le rapport du spécialiste au généraliste. La relation collaborative qu'ils vivent avec les enseignants se développe dans les entre-deux professionnels et produit une distribution inédite des responsabilités, ainsi qu'un partage variable de l'espace et des activités professionnelles. La démarche qualitative employée analyse les points de vue des MNS pour représenter les systèmes de collaborations interprofessionnelles en actes au gré des frontières de leurs interventions. La difficulté technique et organisationnelle de l'enseignement en toute sécurité

¹⁶³² Castel, Patrick, et Ivonne Merle. 2002. « Quand les normes de pratiques deviennent une ressource pour les médecins ». *Sociologie du travail*, vol. 44, n°3, p. 8.

¹⁶³³ Bergeron, Henri, et Patrick Castel. 2018. *Sociologie politique de la santé*. Paris : Presses Universitaires de France.

¹⁶³⁴ Chabault, Denis, et Annabelle Hulin. 2016. « Les relations interorganisationnelles déséquilibrées. Vices et vertus ». *Revue française de gestion*, vol. 3, n°256, p. 79.

de la natation en direction de publics scolarisés engage les MNS à se rapprocher des professeurs sur les pôles axiologiques (les finalités du savoir nager), idéologiques (les pédagogies de la natation), épistémologiques (les conceptions du projet comme levier pour apprendre à nager aux élèves) et praxéologiques (les démarches enseignantes spécifiques au « savoir nager »). Les niveaux d'interdépendance disparates et les intensités d'intégration inégales mises en jeu au sein du couplage « MNS-professeur » ont permis de repérer quatre modes collaboratifs.

Le premier mode observe une configuration, dite « MNS à sa place », de type coopératif. Dans ce cas, les professeurs sont liés aux MNS par la sécurisation de la pratique des élèves et le diagnostic pour constituer les groupes de niveau. Pour cette tâche, les MNS s'en tiennent à un rôle de prestataire de service dont le but consiste à améliorer la qualité des apprentissages aquatiques des enfants, comme le rapporte ce directeur de piscine :

« J'ai eu la chance de travailler avec des gens qui allaient vraiment dans le terme de partenaires, en fonction de nous, ce qu'on pouvait faire, eux, ce qu'ils attendaient, et ce qu'on pouvait composer ensemble. Moi, limite, j'ai envie de dire : "Je suis prestataire de services" »¹⁶³⁵.

Les relations avec les professeurs sont horizontales et déterminées par un fort degré d'interdépendance. Les MNS, forts de leurs connaissances disciplinaires, renforcent le collectif pédagogique par une présence rassurante qui conforte les choix pédagogiques. Plusieurs de ces spécialistes estiment d'ailleurs que les enseignants semblent leur accorder confiance, comme le souligne ce chef de bassin légitimé dans sa fonction pédagogique :

« J'ai encore maintenant des professeurs des écoles qui me disent : "Je sais pas quoi faire, je suis pas formé." On voit ça ensemble, je reste par exemple un trimestre avec eux et là, ça y est, ils sont lancés. [...] Donc, on allait avec eux, quelques séances, on leur donnait bien toutes les consignes et si ça n'allait pas, ils venaient me voir »¹⁶³⁶.

Les maîtres-nageurs partagent des zones d'intervention dans l'activité d'enseignement le plus souvent à la demande des professeurs, comme la répartition des élèves et la distribution de leur prise en charge en fonction d'un classement par niveau de pratique. Cette forme de coopération « complémentaire » est implicitement négociée sur la base de relations opportunes « fondées sur la différenciation des individus et la recherche de ressources complémentaires, [ainsi que]

¹⁶³⁵ Entretien réalisé le 28 juin 2018. Aurélien, 41 ans. ETAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

¹⁶³⁶ Entretien réalisé le 16 mai 2018. Joseph, 63 ans. ETAPS principal. Chef de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

sur des modalités stratégiques de calcul individuel dans la relation à autrui »¹⁶³⁷. C'est-à-dire qu'ici, les interventions des MNS s'apparentent à des aides pédagogiques ponctuelles en cas de besoin qui, pour certains d'entre eux, suffisent à justifier en premier lieu leur cadre d'emploi, celui « d'éducateur sportif », secondairement d'en retirer un gain sur le plan de la légitimité professionnelle, comme le dépeint ce maître-nageur public :

« À [X], on arrivait, on disait aux instits : “Vous nous donnez ce que vous voulez, nous c’est notre métier, nageurs, pas nageurs, moyens.” Ça dépendait de l’instit qui était là. Après, eux, ils venaient vers nous pour nous demander ce qu’on pouvait mettre en place, ce qu’on pouvait faire. Ils venaient avec la fiche qu’ils avaient préparé. Ils disaient : “Tiens, j’ai préparé ça, qu’est-ce que t’en penses ?” Alors on regardait la fiche puis on disait : “Ok, ben essaie” »¹⁶³⁸.

Dans les entretiens, les maîtres-nageurs rapportent régulièrement l'objet central des inquiétudes des professeurs : obtenir la garantie d'une pratique sécurisée pour leurs élèves que seuls ces spécialistes du sauvetage aquatique peuvent leur assurer. Ce rapport « donnant-donnant » dans le partage d'une tâche commune, celle de la natation scolaire, donne à voir la réciprocité d'accords professionnels tacites entre des MNS qui cherchent à accéder à la tâche « enseignement », et pour cela vont procurer une « ressource complémentaire » en faveur des enseignants, pour qui le gain est d'une autre nature, celui de l'assurance d'une sécurité continue pour leurs élèves. Cette configuration professionnelle trouve dans cette interdépendance, enseignement de la natation-sécurité des élèves, la congruence d'intérêts individuels rendant les MNS dépendants des PE pour accomplir de l'enseignement et les PE tributaires des MNS pour sécuriser leurs élèves, le tout se réalisant au cœur d'un jeu incertain de dominance professionnelle, aussi conditionné par l'histoire de ces binômes, les enjeux spécifiques de l'école et les contextes managériaux locaux. Le témoignage de ce professionnel est tout à fait révélateur de ce type de relation :

« Les instits nous font confiance, ils s'appuient sur nous mais après je sais aussi qu'ils préparent leurs cours et c'est super. Ils mettent des petits parcours, mais pour moi, ils mettent trop de matériel parce que voilà, ils les mettent trop en sécurité. Je pense qu'ils ont pas confiance en eux parce qu'ils ont pas les bagages pour. Quand ils arrivent, ils ont très peur, et moi je sais qu'ils ont peur. Et des fois, j'ai le retour justement d'instits qui m'ont dit “merci”, parce qu'ils ont appris avec moi »¹⁶³⁹.

¹⁶³⁷ Dameron, Stéphanie. 2005. « La dualité..., *op. cit.*, p. 106.

¹⁶³⁸ Entretien réalisé le 4 octobre 2018. Gautier, 31 ans. OTAPS. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

¹⁶³⁹ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Éloïse, 38 ans. ETAPS. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

Cela se concrétise par des situations professionnelles où les MNS se font porteurs de projets, dispensateurs de conseils, voire guides ou formateurs auprès d'enseignants demandeurs. La production et la diffusion de référentiels, souvent bien réalisés, au moins sur la forme (livrets de suivi, fiches d'évaluation, bandes dessinées, etc.), partagés par des MNS soucieux du suivi des élèves autant que de l'appropriation par leurs concurrents de leurs propres outils, attestent de « stratégies de gain de pouvoir »¹⁶⁴⁰. Ce genre de réalisations est le plus souvent entrepris par « les hommes du bassin » pour affirmer leur expertise disciplinaire et didactique, fût-ce au sein d'une relation d'interdépendance réciproque. Celle-ci paraît d'ailleurs, dans ce cas typique, incontournable pour assurer un enseignement sécurisé qui l'emporte sur d'éventuelles oppositions déstabilisatrices entre les deux groupes professionnels dont les conséquences pourraient s'avérer risquées pour les bénéficiaires du « savoir nager ». Les ressources pédagogiques conçues par les MNS et/ou coproduites avec les conseillers pédagogiques, dès lors qu'elles ont reçu l'assentiment de l'école, correspondent à une étape clé, propice au renforcement, voire à l'aménagement de nouvelles frontières dans un espace professionnel qui voit les MNS se rapprocher au plus près des enseignants, en appui de leur mission, comme l'explique cet éducateur contractuel :

« Ils ont été un peu réticents au début en disant : “On n’a jamais fonctionné comme ça. Les instits vont être un peu paumés.” On a dit, du coup : “Ben, les instits sont un peu les référents pédagogiques de la séance, donc nous on est un peu là en soutien.” Mais bon, quand tu vois des instits qui viennent, ils savent pas quoi faire et compagnie, on est là pour les orienter. Comme ça, t’as un livret de suivi, au moins l’institut voit ce qu’il doit faire avec le groupe qu’il a, et derrière, il met ses exercices en fonction »¹⁶⁴¹.

Le deuxième mode collaboratif fait ressortir une configuration dite, « MNS qui prend de la place ». Dans ce cas de figure, les MNS, sans vouloir se substituer aux professeurs, aspirent à une approche proactive en se faisant force de propositions (projets et contenus pédagogiques), désireux de défendre une posture professionnelle, celle de leur fonction enseignante. L'interdépendance est encore ici exercée de façon symétrique entre les MNS et les enseignants pour encadrer au mieux les élèves. Les premiers obtiennent un statut de spécialiste reconnu par les seconds, ce qui modifie la forme de la prise en charge des élèves et relativise l'échange collaboratif, le faisant passer du « travail-prestataire » au « travail-partenaire ». L'interdépendance se forme alors davantage sur des relations horizontales : les MNS coopèrent « à égalité » avec les professeurs. Ils sont présents durant toutes les phases

¹⁶⁴⁰ Dameron, Stéphanie. 2005. « La dualité..., *op. cit.*, p. 107.

¹⁶⁴¹ Entretien réalisé le 26 mars 2018. Clément, 28 ans. Indépendant. MNS intérimaire.

pédagogiques, qu'elles soient en amont lors de la conception du projet, comme en aval, au moment de l'évaluation globale des résultats atteints par les élèves, comme le fait remarquer ce chef d'établissement :

« Si on restait dans le stricto sensu : “Voilà, c'est tel groupe, tel machin. L'institut, tu vas t'asseoir. C'est nous qui apprenons à nager.” Non, y a l'échange, y a la communication. Je conçois qu'un instit puisse dire à un moment donné, le maître-nageur, il me soûle. Ou l'inverse. L'institut qui est toujours en train de dire : “Non, non, non” parce que le gamin boit la tasse ou... On échange. On bosse ensemble. On est là pour faire évoluer le gamin »¹⁶⁴².

Les maîtres-nageurs partagent avec les professeurs les groupes-classes, le couloir de nage, le matériel pédagogique, voire les conceptions éducatives. Au-delà des prescriptions de l'ordre scolaire, des dialogues s'engagent entre ces professionnels sur les bords de bassin, voire dans la classe lorsque les MNS se déplacent à l'école. Des temps et des espaces de rencontre communs sont en effet parfois décidés et organisés pour partager des idées, confronter la culture scolaire à la réalité du fonctionnement d'une piscine et se décider sur des projets comme sur des démarches pédagogiques communes. Ces propositions éducatives partagées font l'objet d'un examen systématique, et sont validées ou non par l'inspecteur de circonscription, représentant exclusif de l'institution scolaire. Des principes de fonctionnement se formalisent, des organisations s'activent et des accords s'échangent sous des formes diverses, selon des usages managériaux émanant aussi bien de la hiérarchie scolaire que de celle de l'établissement aquatique, comme le précisent ces managers des bassins :

« Ils le disent de toute façon qu'ils sont garants de la pédagogie, tout à fait. Pour contourner un peu ça et pour conserver aussi notre légitimité, on l'a fait avec les grandes sections l'année dernière, on le fait avec les CP cette année, on va continuer avec les CE1, on met en place un projet complet avec les instits, et c'est nous qui menons le projet, comme ça on garde quand même la légitimité de ce que l'on fait en étant nous reconnus comme les professionnels de la spécialité. Elles sont à la réunion et elles disent “oui” en général à ce qu'on dit (*rire*). C'est un moyen de conserver la mainmise, enfin c'est pas joli comme terme, mais la professionnalisation de notre travail quoi »¹⁶⁴³.

« Y a un livret qui a été fait par toute l'équipe sous forme de BD chez nous. Et je m'entends très bien avec mon conseiller, donc on présente. Là, on fait un projet avant les vacances de Pâques sur le thème du voyage. On va organiser des jeux. Le conseiller péda, j'ai demandé une réunion avec lui. On lui a présenté le projet. Il me l'a validé, donc oui, toujours en concertation avec le conseiller péda »¹⁶⁴⁴.

¹⁶⁴² Entretien réalisé le 20 juin 2019. Johan, 52 ans. CTAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

¹⁶⁴³ Entretien réalisé le 6 mars 2018. Sabine, 55 ans. ETAPS principal. Cheffe de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

¹⁶⁴⁴ Entretien réalisé le 7 mars 2018. Cassandra, 45 ans. ETAPS principal. Responsable de site dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

Au regard de la difficulté à enseigner la natation et des problèmes sécuritaires qu'elle suppose, l'expertise du MNS devient crédible, même nécessaire. Elle permet d'opérer des choix didactiques en fonction d'une homogénéisation préalable des groupes. Le MNS devient ici « leader de fait », capable d'instaurer une action coordonnée de l'encadrement des élèves, obtenant ainsi une posture symétrique à celle des enseignants en participant à la prise de décision tant sur les formes collectives comme la conception du projet pédagogique et l'administration des contenus d'enseignement, que sur les formes individuelles comme l'aménagement et les adaptations différenciés en regard des progrès des élèves, comme le soulignent ces travailleurs :

« Ça dépend des piscines. Mais en général, les maîtres-nageurs prennent une part importante dans l'apprentissage de la natation scolaire. En fait, les enseignants nous demandent de faire un projet. Et après, ils adhèrent ou ils n'adhèrent pas, ou ils modifient, ça peut arriver dans certaines écoles. On a un bon rapport avec le conseiller péda et on arrive à faire remonter les informations auprès des instits. On essaie aussi de mettre en place une réunion avant de démarrer les cycles. Ça nous permet justement de briefer un peu les instits sur la façon dont on fonctionne, ou ce qu'on a souhaité modifier »¹⁶⁴⁵.

« J'avais mis en place avec le conseiller péda une proposition de formation sur l'explication de la trame dynamique aux instits ; pour éviter de voir par exemple un travail de remontée passive avec une ceinture autour de la taille du gamin (*rires*). Donc, on a proposé des formations. On va sur le terrain. La première semaine de rentrée, les éducateurs, c'est pas que moi, les éduc proposent des formations à l'équipe péda. Ce que je veux aussi c'est que les gens, enfin ceux qui le veulent parce que tous les instits s'inscrivent pas, mais ceux qui ont envie d'apprendre, si on est spécialiste de la natation, si on peut leur apporter ces billes-là et si on peut travailler ensemble, et ben voilà, on a tout gagné »¹⁶⁴⁶.

Si les logiques de rationalisation et de contrôle du travail ont réduit les marges de manœuvre accordées aux spécialistes de la natation, limitant en substance leur capacité à négocier les accommodements d'une tâche par nature contextualisée et contingente, ce mode de fonctionnement, qui accepte l'égalité des rôles et la réciprocité des échanges, accorde une autonomie pratique à ces professionnels qui en viennent à se gouverner pour agir presque indépendamment d'une intervention extérieure. Cet état de fait pose au demeurant la question de l'acceptation par le monde de l'école de leur position plus ou moins indépendante, opposant leurs intérêts individuels aux contraintes collectives de l'institution, comme le divulgue ce technicien :

¹⁶⁴⁵ Entretien réalisé le 26 novembre 2018. Angélique, 32 ans. ETAPS. MNS dans une piscine régie en DSP dans une ville moyenne.

¹⁶⁴⁶ Entretien réalisé le 14 mai 2018. Fabrice, 54 ans. ETAPS principal. Chef de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une petite ville.

« Quand j'intervenais en milieu scolaire, moi, l'instit, je lui disais toujours où on va. Et on va prendre cette démarche-là et puis à chaque séance, je lui disais, l'objectif c'est que les gamins puissent toucher le fond, entrer en eau profonde, bref, c'était un groupe hétérogène, on va travailler les entrées dans l'eau. Je lui donnais les tâches, on se répartissait les tâches et ça se passait super bien. Si l'instit était vraiment partie prenante, ça se passait super bien »¹⁶⁴⁷.

Ce deuxième type de collaboration interprofessionnelle se situe à la frontière qui sépare les interactions stabilisées de celles plus instables caractérisées par les configurations suivantes dans lesquelles les maîtres-nageurs cherchent, en fonction de leur « pouvoir d'agir », à déjouer, contourner, tout ou partie, les normes scolaires que l'Éducation nationale s'efforce d'imposer à la communauté éducative.

Le troisième mode collaboratif révèle une configuration, dite « MNS à la place de », dans laquelle les MNS ne se contentent plus de leur statut de spécialiste, mais font valoir leur expertise singulière au cœur de la collaboration pour que le niveau d'interdépendance avec les enseignants débouche sur des relations interprofessionnelles verticalisées « par le haut ». Ils briguent à cette occasion une extension de leurs prérogatives qui s'apparente à l'annexion d'un territoire en imposant, comme l'a écrit Isabelle Baszanger pour les médecins (1990), la « spécificité de leur travail, figeant par là des standards de pratiques »¹⁶⁴⁸ sans pour autant s'extraire de la communauté éducative en raison de leur appartenance officielle à l'équipe pédagogique. Dans ce cas de figure, les MNS abrogent délibérément la hiérarchie de droit qui place les professeurs à la tête de l'équipe pédagogique. Ils se positionnent de manière à équilibrer les rôles autour de la fonction enseignante, rompant ainsi avec leur rôle d'assistant, et s'adonnent pour cela à un indéniable unilatéralisme des échanges au motif de savoir-faire qu'ils estiment légitimes, puisque trouvant leur origine dans la spécificité de leur formation. Trois raisons majeures poussent les MNS à prendre le leadership et ainsi dominer l'équipe pédagogique. La première, poursuivie sur un front externe, donc vis-à-vis de l'école, s'apparente à la quête d'une reconnaissance professionnelle qui les conduit à nier l'autorité de la culture scolaire dont les représentants, essentiellement les conseillers pédagogiques, manœuvrent en retour pour réduire leur influence pédagogique (évaluation et validation ou pas des projets et démarches pédagogiques), comme l'illustre ce chef de bassin :

¹⁶⁴⁷ Entretien réalisé le 14 mai 2018. Laurent, 44 ans. ETAPS. Directeur dans une piscine gérée en régie directe dans une petite ville.

¹⁶⁴⁸ Baszanger, Isabelle. 1990. « Émergence d'un groupe professionnel et travail de légitimation. Le cas des médecins de la douleur. » *Revue française de sociologie*, vol. 31, n°2, p. 257.

« Nous, on a une bonne entente avec notre CPC, ça se passe bien avec nous. Et il est très présent, il s'investit énormément à la piscine. Il vient souvent à la piscine. Il est subtil. Il nous laisse l'initiative par exemple du parcours. Donc le parcours, c'est nous qui l'aménageons. Il nous fait confiance comme on est les professionnels. Mais quand il a envie de modifier un petit truc, il nous le fait comprendre aussi. En général, on arrive à échanger, à trouver un compromis chacun de notre côté »¹⁶⁴⁹.

Pour justifier cette posture, les MNS s'appuient d'abord sur leur formation initiale. Celle-ci leur sert d'argument majeur afin de légitimer des compétences appréciables concernant l'enseignement de la natation, en opposition à celles, minimales, des professeurs. Mais revendiquer un savoir-faire, défini par Luc Boltanski (1982) comme un « instrument de connaissance et de légitimation »¹⁶⁵⁰, est insuffisant pour peser sur l'enseignement scolaire qui suppose une didactisation des objets de la natation destinés aux élèves. Pour remédier à cela, comme le révèle Léonie Henaut (2011) à propos des groupes professionnels engagés dans la conservation des œuvres de musées, les MNS en tant que profession « adjacente »¹⁶⁵¹ surveillent par le biais de postes d'observation l'activité des enseignants de l'Éducation nationale qu'ils considèrent comme un groupe professionnel plus organisé et reconnu. Par le recueil d'informations sur les techniques didactiques en usage dans ce corps, par l'accès à leurs savoir-faire pédagogiques, par la collecte de renseignements divers, certains maîtres-nageurs « vont cultiver une ressemblance plutôt que d'imiter directement leurs stratégies de professionnalisation »¹⁶⁵². Cette imitation des enseignants se traduit par une tentative d'acculturation leur permettant par anticipation de, sinon dominer, au moins se positionner sur un territoire pour y redéfinir la division technique du travail. En cherchant à modeler certaines de leurs actions sur celles du collège des enseignants, ces spécialistes de la natation, qui ont du mal à produire des standards de pratique acceptables par le monde scolaire, s'évertuent à attirer vers eux une part du prestige enseignant et d'emprunter un chemin de professionnalisation comparable¹⁶⁵³. En poursuivant un objectif d'alignement des conduites professionnelles en référence à l'école, les MNS semblent de fait servir leurs intérêts. Mais si beaucoup d'entre eux s'efforcent de s'emparer de la forme scolaire, leurs compétences révèlent une culture de métier reposant plus sur un enseignement pragmatique de la natation (vers un « savoir nager » protecteur) que sur la double exigence consistant à sélectionner dans la culture aquatique ce qui

¹⁶⁴⁹ Entretien réalisé le 6 septembre 2018. Patrick, 31 ans. Chef de bassin. Salarié (CDI) dans une piscine gérée en DSP dans une grande ville.

¹⁶⁵⁰ Boltanski, Luc. 1982. *Les cadres...*, *op. cit.*

¹⁶⁵¹ Henaut, Léonie. 2011. « Capacités... », *op. cit.*, p. 90.

¹⁶⁵² *Ibid.*, p. 87.

¹⁶⁵³ A plusieurs reprises, le SNPMNS revendique « un véritable statut d'enseignant spécialisé » pour les MNS de la fonction publique territoriale. SNPMNS. Bulletin n° 19, juillet 1997.

doit être enseigné et comment l'inculquer en se conformant aux objectifs généraux de l'EPS. En effet, cette tentative de rapprochement des MNS en direction de la forme scolaire n'aboutit pas forcément aux résultats escomptés. Elle pose ainsi la question des divergences entre les identités de métier et les cultures pédagogiques des MNS par rapport à celles des professeurs, pas si mitoyennes que cela finalement, comme nous le fait partager ce maître-nageur :

« On respecte un minimum, mais après, c'est pas une instit qui va venir me voir en me disant : "aujourd'hui, on fait ça". Ben non : "aujourd'hui, je fais ce que je veux". C'est pas elle qui va me forcer à faire quelque chose, ça c'est sûr et certain. Après, on tombe sur des instits, c'est des crèmes. On tombe sur des instits qui savent que, voilà, nous on est professionnels. Donc, elles viennent nous demander des conseils, elles viennent nous voir un mois avant leur début de trimestre, et on discute ensemble, voilà. Ça se passe très bien parce qu'ils savent très bien que, eux, c'est apprendre à lire, écrire, à compter, les maths tout ça. Nous, c'est notre travail, maître-nageur, on fait ça toute la journée, donc ils viennent nous écouter quoi »¹⁶⁵⁴.

Malgré leur statut d'intervenant extérieur de l'École, la deuxième explication repose sur la préservation de rituels, véritables marqueurs de la culture et de l'identité professionnelle du groupe qui, malgré les différences internes, s'entend pour unifier ses membres autour de la singularité de leur qualification. Comme l'affirme Florent Champy (2009), « la culture professionnelle est différente parce que la formation est différente »¹⁶⁵⁵. Ainsi, les MNS portent sur eux-mêmes et leur métier une vision qu'ils puisent dans des valeurs éducatives similaires mais non comparables à celles louées par le monde de l'enseignement. D'un point de vue didactique, quand le maître d'école raisonne « palier », significatif d'une étape au cœur d'un continuum cohérent de la scolarité obligatoire, le maître-nageur estime que le savoir nager représente une « finalité ». On remarque également certaines contradictions liées à l'éducation de l'élève. Si le professeur a pour objet de préparer un citoyen, le MNS anticipe les rapports avec les futurs utilisateurs de la piscine. Quand les principes scolaires sont très attachés à l'expression des élèves, les MNS s'appuient sur le modèle de l'autorité disciplinaire. Quand l'un met en œuvre la culture du projet pour justifier une démarche et objectiver des résultats, l'autre l'exploite pour confirmer une expertise professionnelle, et en certaines occasions, asseoir et publiciser la réputation de l'établissement¹⁶⁵⁶. Dans ce type de configuration,

¹⁶⁵⁴ Entretien réalisé le 26 novembre 2018. Clément, 30 ans. MNS. Salarié (CDI) dans une piscine gérée en DSP dans une ville moyenne.

¹⁶⁵⁵ Champy, Florent. 2009. « La culture professionnelle des architectes », in Demazière, Didier, et Charles Gadéa. 2009. *Sociologie...*, op. cit.

¹⁶⁵⁶ François Potdevin et Fabien Camporelli identifient que sur 30 projets pédagogiques récents (après 2010), inventoriés dans 10 régions métropolitaines françaises, relatifs à l'enseignement de la natation pour les grandes sections de maternelle et les classes de CP, 15 ont été conçus par les MNS et les CPC, 6 par les CPC seuls, 5 par les MNS seuls, et 4 par des équipes constituées des CPC, MNS et de PE. 80 % des productions relèvent donc de l'initiative de ces éducateurs sportifs spécialistes de la natation, seuls ou accompagnés des conseillers

l'autorité du professeur peut être contestée par des usages contestables. En effet, les MNS sont capables d'appliquer des projets génériques en regard de situations pédagogiques de nature contingentes. Cette pratique leur permet de dispenser des enseignements dirigés favorisant moins de préparation. Les relations se trouvent en ce cas partagées sur la base de rapports modérés d'interdépendance et de relations verticales entre un enseignant détenteur de la prescription, porteur d'attentes, responsable du projet EPS et un MNS bricoleur de solutions, se portant garant d'un savoir nager utilitaire. Cette coopération d'emprunt repose alors plus sur des usages que sur des conventions, par exemple l'absolutisme du groupe homogène, la surexploitation de l'évaluation diagnostique et la spécialisation de l'enseignement, normes de travail portées par les MNS, incompatibles avec les recommandations pédagogiques de l'école. Aux reproches qui pourraient leur être adressés à propos d'une culture scolaire profane, les MNS rétorquent leur authenticité, identifiable par leur capacité à « faire nager », en opposition à l'incertitude des maîtres à s'acquitter de cette mission spécifique, mettant ainsi en valeur les compétences pédagogiques indéniables de ces intervenants extérieurs que l'école ne peut ignorer, comme l'exposent ces professionnels des piscines :

« Elle va aider le maître-nageur. Comme le groupe est de 30, elle va faire gaffe, elle va aider le maître-nageur, elle va répéter les consignes, mais c'est le maître-nageur qui fait la séance, c'est pas l'instit qui fait la séance. T'as peut-être deux instits sur 150 qui font la gueule, mais... »¹⁶⁵⁷.

« C'est nous qui gérons ça. Si on a changé le projet péda, on en fait part à ce moment-là au conseiller péda et aux instits. On leur dit : "Voilà, maintenant, on a changé la façon de fonctionner. Les grilles d'évaluation ont un peu changé. Ça fonctionne comme ceci, comme ça. Si vous avez besoin de conseils, on est là. Y a pas de problèmes." Ça se passe bien. Bon, après c'est toujours, bon des fois ils paniquent un petit peu. Les feuilles ont changé, ils sont un peu perdus mais après très vite... On les briefe un peu sur notre façon de voir les choses et quand on voit des choses qui nous dérangent un petit peu, on va vers les instits en leur disant : "Attention, là je pense, ben, c'est pas bon pour l'enfant. Faites plutôt comme ça, et là, vous aurez des meilleurs résultats." Mais ils savent très bien que c'est pas leur spécialité et ils écoutent. Ils sont même contents qu'on les conseille »¹⁶⁵⁸.

La troisième raison a trait aux conditions de travail et d'emploi des MNS. En agissant sur les élèves, ils peuvent anticiper le contrôle des futurs usagers de la piscine. En gagnant l'assentiment de l'Éducation nationale, ils préservent à la fois leur statut « d'éducateur » et leur

pédagogiques de l'Éducation nationale. Rapport sur « l'aisance aquatique des 4-6 ans ». Conférence nationale de consensus sur le plan de lutte anti-noyade et l'aisance aquatique, Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, 2020.

¹⁶⁵⁷ Entretien réalisé le 28 juin 2018. Aurélien, 41 ans. ETAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

¹⁶⁵⁸ Entretien réalisé le 5 septembre 2018. Joël, 53 ans. MNS. Contractuel (CDI) dans une piscine gérée en régie directe.

utilité professionnelle en réaction à des employeurs à la recherche d'une meilleure rationalisation des bassins.

Les divergences culturelles, ainsi que l'expertise des MNS, entre ordre scolaire et monde des MNS, entre imposition de « son savoir nager » et allégeance à la culture scolaire, entre approche globale et dérives technicistes, entre besoin d'encadrement des élèves et nécessité de rationaliser l'occupation des bassins, entre jeux de pouvoir (la question de l'agrément) et enjeux professionnels (quelle culture du savoir nager ?), entre distance et proximité, mettent à l'épreuve la « légitimité de droit » des PE. Quant à l'inflexibilité supposée de l'ordre scolaire, elle éprouve la « légitimité de fait » des MNS. Ce qui explique que certains d'entre eux n'hésitent pas à prescrire leurs choix de manière unilatérale, se débarrassant de tout ce qui fait la culture scolaire, comme le démontre le discours de ce MNS rompu à l'exercice autonome de l'enseignement scolaire de la natation :

« Ils savaient qu'à [X], c'est super parce que les maîtres-nageurs prennent les enfants et on est tranquilles. C'est une politique qui a été instaurée depuis toujours. Mais nous, en tant que maîtres-nageurs, ça ne nous gênait pas. Dès le moment où on nous donnait un petit coup de main, on n'en demandait pas plus, on gérait seuls »¹⁶⁵⁹.

Le quatrième et dernier mode collaboratif dévoile une configuration, dite « MNS sans place », conflictuelle celle-là. Elle peut perturber le travail du tandem dont les visions, les idéaux, les usages, les identités différenciés nuisent à la réalisation d'une coproduction pédagogique reposant sur des objectifs et des valeurs partagés. Cette configuration montre une collaboration interprofessionnelle entre MNS et PE marquée par l'absence d'interdépendances, soit parce qu'elles restent à échafauder, soit parce qu'elles ne sont pas acceptées par l'une ou les deux parties. Les raisons invoquées par les MNS sont souvent liées à des ancrages historiques à travers lesquels ils estiment que l'enseignement de la natation, quels que soient les contextes, leur revient de droit, ou encore à des conflits interpersonnels entre MNS et PE qui débouchent sur des interruptions provisoires ou définitives des relations professionnelles, à l'exemple de cette altercation rapportée par ce MNS :

« Elle a sorti un enfant de l'eau. Je lui ai dit : pourquoi vous faites ça ? Et elle a dit : "Parce que lui, de toute façon il a peur, c'est pas la peine." Et j'ai répondu : "Non, peut-être qu'avec ses copains, ça va lui donner envie de..." Elle a dit : "Non." Et c'est là où j'ai dit : "Je ne travaille plus moi !" J'ai dit : "Moi, je vais pas dans votre classe donner un cours de lecture." Elle m'a dit : "Non." Ben j'ai dit : "Ben là, vous êtes dans ma piscine." Et en plus, elle ne savait pas

¹⁶⁵⁹ Entretien réalisé le 16 mai 2018. Allison, 52 ans. ETAPS. MNS passée Monitrice de sport dans une collectivité moyenne.

nager ! C'est un comble quand même ! Je sais pas, quand tu veux du pain, tu vas chez le boucher ? »¹⁶⁶⁰.

Cette situation donne à voir des négociations impossibles, les MNS imposant aux enseignants une version à sens unique de leur manière d'agir. Le degré d'interdépendance entre ces deux professionnels se retrouve, dans cette configuration, quasiment nul, otage de variations culturelles interprofessionnelles ressenties comme trop importantes par les acteurs, imposant de fait, non pas un partenariat, mais une cohabitation déséquilibrée faite de relations verticales « par le bas ». Des divergences disciplinaires perturbent le déroulement pédagogique des leçons de natation. Les normes scolaires s'additionnent aux règles sécuritaires prévues par le règlement intérieur de l'établissement et entraînent des interprétations confuses quant à leur application. Ce cas de figure donne à voir des MNS qui s'opposent aux normes de l'école pour s'emparer d'un territoire malgré son occupation officielle par un acteur institutionnel suffisamment puissant pour l'en déloger. Le témoignage de ce conseiller de l'Éducation nationale est à ce titre évocateur :

« Le conflit type, c'est l'enseignant qui arrive sur le bord du bassin, il prend son groupe, il se débrouille. Il va sur sa ligne d'eau, il a son matériel qu'il a demandé, soit il va le chercher. Et le MNS qui prend l'autre partie de la classe, et y a pas de contact, ils font chacun dans leur coin. Ils sont chacun responsables de leur groupe. L'autre conflit, parfois y a des villes plus riches, enfin plus riches en moyens, c'est le conflit où l'enseignant, il a pas moyen d'enseigner. C'est-à-dire qu'il y a plusieurs maîtres-nageurs qui prennent la classe et lui, on lui laisse pas une classe. Alors, soit ça lui va, soit ça lui va pas. Mais, il a du mal du coup à s'impliquer. Et l'autre côté où le troisième niveau, c'est quand on apprend à nager aux élèves. T'es content, t'es pas content, on apprend à nager aux élèves et on fait notre truc »¹⁶⁶¹.

Cette configuration est révélatrice de la capacité des MNS à se défaire en partie des injonctions institutionnelles afin de satisfaire un fort besoin de légitimité, même si comme le rappellent Didier Demazière et Charles Gadéa (2009), un groupe professionnel ne peut « jamais être tout à fait autonome, [inscrit qu'il est] dans des hiérarchies sociales »¹⁶⁶² et des contextes locaux de gouvernance spécifiques. Ces récits de MNS expriment explicitement ces relations de pouvoir et de domination que l'on peut trouver au sein de ces situations d'enseignement partagées :

« J'étais en surveillance. Et je voyais qu'elle se mettait en danger, elle mettait les enfants en danger. J'ai voulu lui apporter un conseil et elle a pas apprécié. Ou quand, j'ai pu faire cours, j'avais des enfants, on devait tourner toutes les 20 minutes, ça nous avait été imposé, je vais au

¹⁶⁶⁰ Entretien réalisé le 7 mars 2018. Virginie, 55 ans. MNS indépendant. Vacataires dans les piscines privées et d'hôtel.

¹⁶⁶¹ Entretien réalisé le 25 juin 2018. Maxime, 53 ans. Conseiller pédagogique EPS dans une Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale.

¹⁶⁶² Demazière, Didier, et Charles Gadéa. 2009. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 438.

grand bain avec eux. Une petite, qui avait peur du grand bain, se met à pleurer. J'ai pas eu le temps d'aller la voir qu'une maîtresse est venue et elle m'a dit : "Non, vous n'allez pas au grand bain. Ça leur fait peur, vous restez au petit bain." Alors qu'au final, aller au grand bain, ça leur permet de passer. Et ça des fois, on a des profs qui disent : "Non, c'est comme ça, vous n'avez pas votre mot à dire." »¹⁶⁶³.

« Nous, c'était hyper protégé, on était quand même dans un fonctionnement, c'était nous, c'était l'équipe de maîtres-nageurs qui gérait les choses et personne n'interférait dans nos trucs à nous. On tenait à garder nos élèves, à travailler seuls. C'était comme ça, instauré depuis toujours »¹⁶⁶⁴.

Ces quatre modes collaboratifs (Tableau 24) mis à jour illustrent « des processus d'émergence, de différenciation et d'autonomie d'activités professionnelles »¹⁶⁶⁵ et montrent que l'enseignement de la natation à l'école correspond à « ce territoire partagé nécessitant une concertation, mais aussi tout un travail de régulation en situation, largement tacite »¹⁶⁶⁶. Cette typologie de collaborations professionnelles mises en œuvre par les MNS, plus ou moins bienveillantes vis-à-vis des enseignants de l'école, dissimule subtilement l'engagement de ces professionnels à conforter une position « d'enseignant sportif spécialisé » dominant le secteur de l'encadrement des baignades, des activités aquatiques et de la natation. L'enjeu pour ce groupe est d'importance, puisque cette condition est nécessaire à la revendication d'une autonomie professionnelle plus large et à l'obtention d'un certain prestige après lequel court depuis de nombreuses années cette profession. Il n'est donc pas surprenant que des jeux d'interdépendance et des luttes de pouvoir soient ainsi mobilisés localement par ces travailleurs en quête de reconnaissance sur les différentes scènes du « nager-sauver » dont le segment de la natation scolaire représente l'exemple le plus significatif.

¹⁶⁶³ Entretien réalisé le 5 septembre 2018. Arnaud, 28 ans. ETAPS. Chef de bassin dans une piscine gérée en DSP dans une grande ville.

¹⁶⁶⁴ Entretien réalisé le 16 mai 2018. Allison, 52 ans. ETAPS. MNS passée Monitrice de sport dans une collectivité moyenne.

¹⁶⁶⁵ Demazière, Didier, et Charles Gadéa. 2009. *Sociologie...*, op. cit., p. 20.

¹⁶⁶⁶ Garnier, Pascale. 2010. « Transformations de la collaboration entre enseignants et personnel de service à l'école maternelle : entre principes et pratiques ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 43, n°1, p. 114.

Tableau 24 - Les modes collaboratifs des MNS en contexte scolaire

		Coopération	Concurrence	Dominance	Conflit
		MNS à sa place (Contribue à)	MNS qui prend de la place (Rivalise avec le)	MNS à la place de (Domine le)	MNS sans place (S'oppose au)
Niveau d'inter-dépendance	Force du couplage MNS-PE	Position symétrique - Participation des MNS aux choix pédagogiques - Inégalité de la fonction mais réciprocité des échanges	Position symétrique - Participation des MNS aux choix pédagogiques - Égalité des rôles et réciprocité des échanges	Position asymétrique par le haut des MNS - Prescription par les MNS des choix pédagogiques - Égalité des rôles mais unilatéralisme des échanges	Position asymétrique par le bas des MNS - Prescription par les PE des choix pédagogiques - inégalité de la fonction et absence d'échanges
	Manières d'agir des MNS vis-à-vis des PE	- En renfort - Sur demande - Ponctuellement	- Collaborateurs - Partagent - Régulièrement	- Leaders - Recommandent - Constamment	- Opposants - Se désolidarisent - Dérisoire à nul
Intensité de l'intégration MNS-PE	Relations de travail	- Interdépendances fortes - Horizontales	- Interdépendances moyennes - Horizontales	- Interdépendances modérées - Verticales	- Interdépendances nulles - Verticales
	Organisation du travail	Liée à la sécurité	Liée à l'enseignement	Liée à l'enseignement	Liée à la sécurité

2.2.4 Durer dans le métier

A écouter les maîtres-nageurs, les plaintes et les récriminations à l'attention de leur pratique professionnelle ne sont pas rares et interrogent la nature contradictoire que ces professionnels entretiennent avec leur travail. Si certains s'en satisfont, les insatisfaits partagent leur intention de quitter, soit par intermittence, soit durablement, le bassin pour occuper d'autres fonctions dans la piscine quand d'autres envisagent une reconversion, ainsi que l'explique ce MNS ETAPS qui a quitté le bassin pour ne se consacrer qu'à l'animation sportive en « terrestre » :

« J'en pouvais plus, je supportais plus l'ambiance, j'étais en déprime. Ce qui me faisait tenir, c'était que mon directeur de piscine me disait : '[Allison], il va y avoir des travaux. T'inquiète, ça va s'arrêter, tu vas faire autre chose'. J'attendais ce poste que j'ai demandé vingt-cinq fois. Je voulais sortir de la piscine en fait. Je voulais pas partir en administratif parce que je suis pas quelqu'un de bureau, parce qu'il fallait que je bouge, que je sorte, le truc c'était de travailler dans les salles de sport avec les enfants (...) Oui, c'est difficile. On devrait pouvoir évoluer. Je disais toujours à mon chef : 'je pense que quand on a fait vingt ans de bassin, on devrait nous donner les possibilités de sortir ou d'évoluer ». Chef de bassin, ok, mais à la limite, est-ce que ça t'intéresse pas de faire un peu d'activités, de péda, de sortir, de faire autre chose. Ici, la plupart

des anciens ne sont plus MNS au bord du bassin. Ils sont directeurs, chefs de service. Ils sont tous partis. Y a pas un maître-nageur qui est resté au bord du bassin »¹⁶⁶⁷.

De leur côté, suite à la pression chronique d'un marché en tension, la plupart des exploitants de piscine tentent de conserver leurs travailleurs spécialisés afin, d'une part, de répondre aux règles sécuritaires minimales qui encadrent et autorisent l'ouverture de leurs établissements, et d'autre part, de rentrer dans la compétition qui s'est instaurée entre les structures aquatiques sur les territoires. Ils engagent donc une course pour gagner la bataille du recrutement (durable) et luttent contre les comportements de « retrait » habituellement entendu par les retards, l'absentéisme, les départs volontaires ou encore les conversions professionnelles. Si tous les établissements aquatiques sont concernés, ils ne le sont pas tous de la même manière dans la mesure où ils ne gèrent pas de la même façon les flux de personnel pour organiser leurs fonctionnements et leurs évolutions. Dès lors, dans ce contexte socioéconomique tendu, la question de la « rétention » et de la « fidélité » des MNS salariés se pose nécessairement. Elle incite à identifier dans un premier temps les facteurs explicatifs de ces candidatures au départ et demande à analyser en second lieu les stratégies développées par ces travailleurs pour soit « durer » dans leur environnement de travail, soit s'en échapper.

Avant d'essayer d'apporter des éléments de compréhension des décisions de départs précoces ou inversement, des choix de rester dans le métier selon diverses stratégies, nous prendrons deux précautions. D'abord, la distinction entre les départs (« voluntary turnover ») et les retraits précoces (« voluntary retirement ») ne sera pas opérée dans la mesure où les variables qui expliquent les deux processus sont, d'après la littérature, similaires¹⁶⁶⁸. Ensuite, dans un monde du travail en restructuration permanente, la logique de « l'employabilité », définie comme la capacité des travailleurs à concevoir leur projet professionnel et à dessiner leur itinéraire professionnel, a remplacé le principe de la « carrière » qui renvoie à une trajectoire linéaire ascendante en raison de l'ancienneté d'un individu dans une même organisation. Sur la base de ce constat, le sentiment d'appartenance des MNS à un établissement en particulier n'a désormais plus la même valeur qu'auparavant, ce qui peut expliquer la facilité qu'ont certains à se faire embaucher d'une piscine à l'autre. Une fois intégrés ces avertissements, il s'agit maintenant de se demander si les motifs de satisfaction dans le travail

¹⁶⁶⁷ Entretien réalisé le 16 mai 2018. Allison, 52 ans. ETAPS. Monitrice de sport dans une ville moyenne.

¹⁶⁶⁸ Amauger-Lattes, Marie-Cécile, Isabelle Desbarats, Olivier Herrbach, et Karim Mignonac. 2007. « Maintenir les cadres seniors dans l'entreprise, Quelle marge de manœuvre pour la RH ? » *LIRHE. Université de Toulouse 1 Sciences sociales*, p.

chez les MNS l'emportent ou pas sur leur insatisfaction au travail. De manière générale, Christian Baudelot et Michel Gollac (2003), en mesurant les liens entre le bonheur et le travail, affirment que la satisfaction du monde salarié croît avec le niveau du statut social, de formation et de revenus¹⁶⁶⁹. De manière spécifique, « les études portant sur les déterminants de l'engagement organisationnel ont mis en exergue des facteurs sociodémographiques comme le genre, l'âge et l'ancienneté, des éléments matériels et mesurables comme la rémunération (S. Borgi, 2000), la formation ou les possibilités d'évolution de carrière (R. Meyssonier, 2006), des facteurs organisationnels tels que la taille de l'entreprise (J.-L. Price et *al.*, 1988) ou le secteur d'activité (J. Boles et *al.*, 1997) ainsi que des facteurs d'environnement tels que le chômage (F. Dany, 2004) »¹⁶⁷⁰. Une grande partie de ces variables explique effectivement les intentions de « rester », de « changer » ou de « se retirer » des maîtres-nageurs. Elles peuvent, comme le préconise Isabelle Hansez *et al.* (2005)¹⁶⁷¹, être entrevues selon deux facteurs, celui lié à l'environnement de travail et celui se rapportant aux raisons personnelles.

Parmi les indices liés aux conditions de travail, trois éléments majeurs sont désignés par les maîtres-nageurs pour justifier leurs intentions de « retrait ». D'abord, la flexibilité organisationnelle et fonctionnelle (amplitudes horaires, travail le weekend, longueur des plages de surveillance, répartition des tâches et segmentation de l'activité), ainsi que l'ambiance de travail qui en résulte (relation à la hiérarchie, aux collègues et aux publics), sont le plus souvent évoquées pour justifier de la volonté à ne pas rester sur le bord des bassins. Ensuite, les salaires modestes, grand point noir chez les MNS dont l'ancienne génération avait pu organiser des systèmes de compensation le plus souvent illégaux, constituent une cause significative pouvant pousser ces travailleurs, si ce n'est à quitter leur fonction, au moins à trouver des stratégies pour s'éloigner du bassin, notamment au regard de leur responsabilité. Enfin, le « bore-out », causé par la monotonie de la tâche de surveillance et la déconsidération parfois des publics et/ou de la hiérarchie, caractérisé par des phénomènes de lassitude au travail et de fatigue chronique, peut envahir ces travailleurs, qui sans réorganisation de leur travail de la part du management, n'ont d'autre choix que de s'en échapper.

¹⁶⁶⁹ Baudelot, Christian, Michel Gollac (S.d.). 2003. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.

¹⁶⁷⁰ Barel, Yvan, Frédéric Salladarre, et Sandrine Frémaux. 2009. « Autonomie du salarié et intention de départ ». *La Revue des Sciences de Gestion*, vol. 3-4, n°237-238, p. 28.

¹⁶⁷¹ Hansez, Isabelle, Françoise Bertrand, et V. de Keyser. 2005. « Fin de carrière des enseignants : vers une explication du stress et des retraites prématurées ». *Le travail humain*, vol. 68, n°3, p. 199.

A propos des facteurs relatifs aux motifs personnels, deux dimensions émergent pour expliquer les motivations des plus jeunes comme des plus âgés des maîtres-nageurs à rester ou à partir. La première d'entre elles concerne « l'âge » dont différentes approches psychosociologiques expliquent son influence sur les décisions des travailleurs. « Concernant la différence de perception de l'intention de quitter en fonction de l'âge, il est établi que l'âge chronologique est un concept insuffisant pour étudier la gestion des âges (Sterns & Alexander, 1987). De Lange (2006, Cleveland & Shore, 1992 ; Sterns & Miklos, 2002) propose une conceptualisation multifactorielle de l'âge : l'âge chronologique, l'âge fonctionnel (santé physique et cognitive), l'âge psychosocial (auto-perception et perception sociale), l'âge organisationnel (ancienneté, niveau de compétences) et l'âge lié au style de vie et à la situation familiale »¹⁶⁷². « L'âge fonctionnel » est un repère intéressant à prendre en considération puisque le vieillissement physique représente la hantise des maîtres-nageurs. Dans un métier où les aspects liés à la santé et à la condition physique conditionnent la compétence à sauver les baigneurs de la noyade et à animer les cours d'aqua-sports, dont la démarche pédagogique obéit aux principes de la démonstration - les clients reproduisent une chorégraphie pilotée par le coach sur des tempos parfois enlevés -, la problématique professionnelle des MNS revient à organiser les conditions du maintien de leur santé, de leur sécurité et de leur bien-être, tel que l'explique en ces termes ce MNS :

« Moi, je suis à dix ans de cours d'aquagym avec un à deux par semaine. C'est tenable. J'ai pas de soucis physiques. Maintenant en faire seize, suis pas sûr d'être capable (*rire*). Ou alors faut faire évoluer sa carrière. Si on considère que plus on avance, et plus on prend des fonctions de management, ok. Sauf que tout le monde peut pas devenir manager ! Donc y a un moment, y a des gens qui sont sur le carreau, quoi. Si c'est quelque chose qui est courant et qui est presque dans les consciences qu'après quarante ans, on fait plus d'aquagym, on les laisse aux jeunes, et quand on est ancien, on fait autre chose à la place, pourquoi pas ».

L'environnement agressif des piscines (bruit, milieu physico-chimique, chaleur et humidité) renforce le sentiment chez les maîtres-nageurs de la difficulté à entretenir ce capital santé qui de toute façon est altérée par le milieu de travail dans lequel il évolue. « L'âge organisationnel », autrement dit la « loi de l'ancienneté », a pendant longtemps permis à ces travailleurs de résister aux épreuves du temps et à se protéger des tâches les plus soutenues en les confiant aux plus jeunes et/ou plus aptes d'entre eux. La mise en œuvre de nouveaux modes gestionnaires par des managements réformateurs a considérablement réduit cette marge de manœuvre laissée aux anciens pour « tenir au bassin ». Celle-ci ne s'est pas non plus dissoute

¹⁶⁷² Bertrand, Françoise, et Isabelle Hansez. 2010. « Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : analyse comparative des groupes d'âges ». *Le travail humain*, vol. 73, n°3, p. 215.

radicalement et reste à envisager selon les systèmes de gouvernance mis en place. L'organisation plus ou moins inflexible, au nom de la juste répartition des tâches, conduit certains MNS à mieux résister que d'autres du fait de leur meilleure possibilité à manœuvrer, comme l'explique ce MNS devenu manager :

« Je pense que sur le bord du bassin, ils [les anciens MNS] m'apportent rien, enfin rien au niveau de l'animation. Mais ils m'apportent autre chose. Je sais que mon plus ancien dans l'ancien, alors lui il est vachement inventif sur le matériel péda. Il a d'autres qualités qu'il apporte à l'équipe mais dans le domaine de l'animation, oui en effet... D'ailleurs, on le ménage sur les cours d'aquagym. Il en fait de moins en moins. Là, il est sur les cours d'aqua douce uniquement. Ça se passe très bien avec les femmes enceintes et les personnes âgées. C'est super, il le vend, il essaie de faire des choses, mais tu le sens bien que par rapport à un jeune qui arrive sur le terrain, ça n'a rien à voir. Là, je vois, [X] qui est chef de bassin. Il a 54 ans. Je vois au niveau des cours d'aqua, ça commence. Là, il s'est coincé le dos, faut respecter ça. Et après, moi c'est mon binôme. Quand je suis pas là, c'est lui qui prend le relais. Peut-être leur donner d'autres responsabilités que faire des cours d'aquagym. Même moi aujourd'hui, j'ai 44 ans, honnêtement je vois que je vieillis et pourtant je cours cinq heures par semaine. J'essaie de m'entretenir et d'ailleurs le métier nous oblige quelque part à nous entretenir, mais je me vois plus faire quinze cours d'aquagym par semaine. A l'époque, j'en faisais huit à dix. Mais là je m'en sens plus capable. A un moment donné, il faut s'adapter à l'équipe qu'on a, ménager les plus anciens, leur donner d'autres responsabilités pour pas qu'ils se sentent non plus exclu, c'est important. C'est ce qu'il se passe dans les structures privées et c'est pas un de mes vieux qui irait postuler chez [Y] actuellement (*rire*). Aujourd'hui, mes équipes, à vingt heures, elles ont terminé leur boulot. J'entendais (Z) qui disait hier : "vingt-deux heures trente, fermeture !". Moi, je me vois pas en tant que mère de famille aujourd'hui terminer à vingt-deux heures trente ! J'ai pas l'impression du tout qu'on soit écouté. Absolument pas. J'ai pas du tout l'impression qu'on se rende compte du boulot effectué sur un bassin, sur un bord de bassin, la chaleur, l'humidité, le bruit. Quand t'es pas du milieu, tu sais pas ce que c'est. Après tu as des gens à soixante ans qui sont encore bien. Moi dans mon équipe sur les deux, j'en ai un, [X] qui est très bien physiquement et l'autre qui est beaucoup moins bien »¹⁶⁷³.

Cette analyse sur la relation entre l'âge et l'exercice du métier fait la transition avec la deuxième dimension relative aux raisons personnelles incitatives au « retrait ». Elle approche l'influence de l'autonomie professionnelle sur les intentions de quitter les bassins ou d'y rester. Yvan Barel et *al.* (2009) montre qu'une forte autonomie, que ce soit dans l'organisation du travail et/ou dans l'aménagement entre les temps professionnels et personnels, réduit l'intention au départ de manière variable selon des déterminants sociodémographiques tels que l'âge (ancienneté), le statut (position par rapport au lieu d'exercice) et le genre¹⁶⁷⁴. Sur la base de ces résultats, il nous faut donc interroger la sensibilité des MNS à l'autonomie à l'aune de ces trois indicateurs afin de corroborer les velléités de certains d'entre eux à s'extraire du bassin. Lorsque l'enquête demande à ces travailleurs s'ils croient avoir gagné « en autonomie » au fur et à mesure de leur

¹⁶⁷³ Entretien réalisé le 7 mars 2018. Cassandra, 44 ans. ETAPS principale. Responsable de site dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

¹⁶⁷⁴ Barel, Yvan, Frédéric Salladarre, et Sandrine Frémaux. 2009. « Autonomie..., *op. cit.*, p. 31.

carrière, une très grande majorité (86%) affirme par la positive sans que l'indépendance entre la position des MNS sur le gain d'autonomie (accord ou désaccord) et les variables d'âge ou de position soit validée, à l'exception de celle du genre (Tableau 25).

Tableau 25 - Gain d'autonomie perçu par les MNS en fonction de leur ancienneté, leur position et leur sexe

	De pas du tout d'accord à plutôt pas d'accord	Ni en accord, ni en désaccord	De tout à fait d'accord à plutôt d'accord	TOTAL
ÂGE				
DEMNS	5,9% (6)	10,9% (11)	83,2% (84)	100% (101)
BEESAN	6% (23)	8,4% (32)	85,6% (327)	100% (382)
BP/DU	2% (4)	9,8% (20)	88,2% (180)	100% (204)
TOTAL	4,8% (33)	9,2% (63)	86% (591)	100% (687)
Légende : Test exact de Fisher. p-value = 0,16 (-). n = 687. Non-répondants = 135 (les saisonniers, les demandeurs d'emploi et les inactifs n'ont pas été intégrés).				
POSITION				
MNS publics	5,7% (27)	9% (43)	85,3% (406)	100% (416)
MNS privés	2,7% (5)	7,7% (14)	89,6% (164)	100% (183)
TOTAL	4,9% (32)	8,6% (57)	86,9% (570)	100% (659)
Légende : chi2 = 2.93, ddl = 2, p-value = 0,23 (-). n = 659. Non-répondants = 163 (les indépendants, les saisonniers, les demandeurs d'emploi et les inactifs n'ont pas été intégrés).				
GENRE				
FEMMES	1% (2)	8,6% (18)	90,5% (190)	100% (210)
HOMMES	6,5% (31)	9,5% (45)	84% (399)	100% (475)
TOTAL	4,8% (33)	9,2% (63)	86% (589)	100% (685)
Légende : chi2 = 10.23, ddl = 2, p-value < 0,01 (**). n = 685. Non-répondants = 137 (les indépendants, les saisonniers, les demandeurs d'emploi et les inactifs n'ont pas été intégrés). Les pourcentages s'entendent sur la base de la déclaration des MNS relativement à ce qu'ils estiment avoir gagné en autonomie dans l'exercice de leur métier au fur et à mesure de leur ancienneté. Enquête nationale 2018-2020.				

On note cependant que plus les maîtres-nageurs sont jeunes et plus ils considèrent avoir acquis de l'autonomie (83,2% pour les DEMNS contre 88,2% pour les BP/DU). Cette caractéristique assez surprenante trouve une explication dans les nouveaux modèles hiérarchiques de décision. La nouvelle génération de MNS (BP/DU) exerce pour une bonne partie dans les piscines gérées en délégation dans lesquelles les managements ont de plus en plus tendance à les responsabiliser dans les orientations qu'ils doivent impulser à leur mission sous couvert de responsabilités à assumer, pendant que les autres générations (MNS/BEESAN) se retrouvent à batailler contre un « modèle bureaucratique qui obéit à une logique de stricte délimitation et hiérarchisation des

tâches, de l'autorité, des responsabilités, et renvoie à l'univers impersonnel de la règle, univers cloisonné, de faible autonomie et de marges de manœuvre limitées »¹⁶⁷⁵. Cette description générale reste à relativiser tout de même dans le monde des maîtres-nageurs dont l'impossibilité à les interchanger leur permet de ne pas être réduits à de simples exécutants. Parmi la nouvelle génération de MNS, « l'appropriation » de leur travail leur donne ainsi l'impression de détenir une autonomie décisionnelle leur procurant l'occasion d'être de véritables acteurs de l'entreprise. Les données suivantes qui montrent que 89,6% des MNS privés, contre 85,9% des MNS publics, sont d'accord pour dire qu'ils ont gagné en autonomie confirment cette analyse. La dernière partie de l'analyse quantitative affiche que les MNS féminins pensent pour un peu plus de 90% d'entre elles avoir gagné de l'autonomie contre 84% pour leurs homologues masculins. Ces données vont dans le sens des travaux de Dominique Méda et Renaud Orain, (2002) qui montrent que les travailleuses, qui consacrent plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et familiales, sont plus sensibles aux allègements des contraintes temporelles dont elles peuvent bénéficier dans ce métier (mi-temps, temps partiel, flexibilité sur les mercredis après-midi, etc.), tout particulièrement dans la fonction publique territoriale, ce qui leur procure ainsi ce sentiment d'autonomie¹⁶⁷⁶. Face à ce constat, comment alors expliquer le décalage entre la réalité du monde du travail qui montre que plus les salariés bénéficient d'un pouvoir d'autonomie, plus leur intention de partir est faible, et celle du monde des MNS qui malgré leur perception positive à l'encontre de l'évolution de leur autonomie expriment dans leurs entretiens des perspectives de travail en dehors du bassin ou avec « moins de bassin » ? Au-delà de l'étude qui a mesuré un ressenti sans interroger ces professionnels sur ce qu'ils entendent par « autonomie » et comment ils se situent par rapport à cette notion, faut-il alors comprendre que ce qu'ils gagnent en marges de manœuvre avec l'ancienneté est encore insuffisant chez certains d'entre eux pour réduire leur intention de retrait ou de départ ? Autre hypothèse, l'autonomie professionnelle ne constitue pas la variable la plus importante à leurs yeux pour décider de rester ou de partir. Pour la vérifier, l'analyse de leurs stratégies de « maintien au bassin » ou de « retrait du bassin » constitue un biais heuristique pour saisir quelles sont véritablement les variables sur lesquelles ils s'appuient pour gérer ce genre de décision.

¹⁶⁷⁵ Linhart, Danièle et al. et le ministère de la Fonction Publique. 2006. *Les différents visages de la modernisation du service public : Enquête sociologique sur les valeurs des agents de la fonction publique du Nord*. Paris : Documentation française, p. 15.

¹⁶⁷⁶ Méda, Dominique, et Renaud Orain. 2002. « Transformations du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail ». *Travail et Emploi*, n°90, p. 28.

Choisir de rester (au bassin) ou de quitter (le bassin) correspond dans le champ du travail des MNS à des phases de « transition » se rapportant « le plus souvent à des situations de changements sociotechniques, de formation, d'orientation ou de réorientation, de mobilité, de suspension ou de rupture d'activité »¹⁶⁷⁷. Raymond Dupuy, A. Le Blanc et Jean-Luc Mègemont (2006) fondent leur analyse des conduites d'orientation professionnelle en cours de carrière sur les perspectives temporelles perçues par les travailleurs, conjointes à la pluralité des milieux de vie de ces individus¹⁶⁷⁸. Ils montrent que les « transitions » sont des processus d'élaboration du changement qui ne relèvent pas uniquement de choix d'orientation rationnels anticipé par rapport à l'environnement professionnel visé mais de mécanismes de comparaison avec autrui, de confrontation à des systèmes de valeurs qui permettent aux travailleurs selon un espace-temps plus ou moins long de défendre ou de développer des identités professionnelles valorisées. « Rester ou partir » relève donc de projets individuels inscrits à la fois dans des perspectives temporelles et de croyances internes pour l'atteinte ou non de buts futurs. Ceux-ci sont liés à une « mémoire sociale » rappelant les événements saillants du passé qui influencent en retour les choix de ces professionnels pour leur futur. Dès lors, ce qui nous intéresse ici est de repérer les régulations stratégiques « d'en bas », celles provenant des MNS selon des perspectives temporelles pour, soit rester au bassin, soit le quitter ponctuellement ou définitivement en regard de la pénibilité du travail et/ou du « bore-out » qui peut les atteindre.

La première régulation consiste à rester au bassin à l'aide de stratégies d'économie et de préservation de soi. La « loi de l'ancienneté » représente cette norme de travail implicite, qui si elle contrevient au principe d'équité, permet aux plus âgés de se maintenir en poste sur le bord des bassins. Déterminée par un cadre d'emploi, un statut et une ancienneté dans l'établissement, les maîtres-nageurs qui en jouissent choisissent prioritairement les tâches en fonction de leur appétence pour une activité en particulier, de leur savoir-faire routinisés et de leur possibilité physique du moment, quitte à imposer leur pratique aux autres, confondant de cette manière statut et exclusivité, comme l'expose dans les détails cette cheffe de bassin :

« Avec l'ancienne équipe, c'était un peu étatisé. On arrive, on fait comme ça. Lui, il fait jamais les cours d'aquagym, c'est pour toi, enfin tu vois. Et si ça te convient pas, tu retrouves ta serviette trempée dans l'eau dans un coin, tes affaires entassées devant la porte, de la part de gens qui avaient presque la soixantaine, voilà. Donc, tu prends sur toi, pas toujours, (*rires*). Vis à vis d'eux, tu prends sur toi parce que t'es obligée. L'ancien, il avait un droit sur tout, et le but c'était

¹⁶⁷⁷ Valléry, Gérard, Marc-Eric Bobillier Chaumon, Eric Brangier, et Michel Dubois. 2016. *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés*. \$ {number}nd édition. Malakoff : Dunod, p. 324.

¹⁶⁷⁸ Dupuy, Raymond, A. Le Blanc, et Jean-Luc Mègemont. 2006. « Incertitudes au cours de la carrière et construction des perspectives temporelles ». *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol. 12, n°3, p. 167.

d'arriver à être le plus ancien pour faire comme on veut. C'est pour ça que quand j'ai eu le poste de directeur, ça a été mal perçu parce qu'en fait, moi j'ai pas gravi les échelons dans le sens où ça se faisait quoi. J'étais la dernière arrivée, j'aurais dû être la dernière à arriver en haut de l'échelle. C'est pas une question de compétences, c'est une question d'ancienneté. Le chef de bassin de l'époque, quand je suis arrivée, au demeurant, ça se passait bien mais il était chef de bassin donc il s'était octroyé le droit de ne plus travailler le mercredi, de ne pas faire d'aquagym, de ne pas faire de soirées. Et le but ultime des autres, c'était d'arriver à la place de chef de bassin, pour dire : "démerdez-vous, quoi". C'était une façon de faire comme ça. Je délègue, en fait, c'est ça. Je fais faire. Je suis chef donc je fais faire. C'est pas être, je suis chef, je fais. Non, c'est je suis chef donc je fais faire, comme une tradition, quoi. C'était une espèce de tradition corporatiste où ... Après le principe des échelons dans le fonctionnariat fait que ça induit aussi ce genre de comportement. C'est à dire que tu ne grimpes que par l'ancienneté. Tu gagnes plus d'argent par l'ancienneté, pas par tes compétences. Tu grimpes pas parce que tu es bon, tu grimpes parce que t'as fait tes deux ans et que tu dois grimper d'échelon. C'est vraiment ancré dans le sens où c'est le plus vieux qui petit à petit va prendre sa place en disant : "ben moi, c'est bon, j'ai assez travaillé". Alors, ça devrait être des responsabilités et en fait ça se transforme en privilèges. Ça devrait être : "j'ai fait mes preuves" mais c'est plutôt : "j'ai assez travaillé, maintenant je laisse le boulot aux autres" »¹⁶⁷⁹.

Comme le mentionne Valérie Boussard (2017), « pour les plus vieux, les jeunes sont toujours soupçonnés de ne pas être à leur place s'ils sont en situation de diriger des plus anciens. La position d'encadrement, qu'ils doivent à leur diplôme, ne les exempte pas, du point de vue des anciens, de faire leurs preuves sur le "terrain", c'est-à-dire de montrer la capacité à comprendre le métier des équipes »¹⁶⁸⁰. A ce titre, et sans doute de manière moins autocratique que ne le raconte cette maître-nageur, la hiérarchie dans les piscines publiques s'établit le plus souvent en fonction de l'âge, notamment la nomination aux postes à responsabilités sans que les compétences ne soient forcément un critère sélectif. Cette norme de travail a longtemps arrangé les trois acteurs concernés par l'organisation du travail dans les établissements aquatiques. D'abord, les exploitants n'ont pas à se positionner sur des choix complexes d'individus au prétexte de leur supposée expertise qui pourrait d'ailleurs déséquilibrer la cohésion d'un collectif déjà difficile à piloter. Ensuite, les anciens, à l'image de ce qu'ils ont connu à l'usine, aux dires de plusieurs d'entre eux, estiment d'une part, « normal » que le « sale boulot », le plus exigeant (le face-à-face pédagogique) et le plus ingrat (travail en horaires atypiques, nettoyage des plages, etc.), revienne aux plus jeunes, comme une manière de faire ses preuves, et que, d'autre part, le privilège de l'âge soit la garantie, non seulement de promotions par l'avancée en grade, mais aussi la promesse de s'éloigner du bassin par l'occupation de postes à responsabilités, du chef de bassin à la tant convoitée fonction de directeur. Enfin, en intégrant

¹⁶⁷⁹ Entretien réalisé le 6 mars 2018. Sabine, 55 ans. Cheffe de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

¹⁶⁸⁰ Boussard, Valérie. 2017. « Des rapports d'âge organisationnels : le rôle des dispositifs de gestion ». *Gérontologie et société*, vol. 39, n°153, p. 70.

une équipe de MNS, les jeunes MNS s'approprient très vite, à travers quelques rites de passage « amicaux », la place à laquelle ils doivent se cantonner¹⁶⁸¹. Ce contrôle, parfois assez autoritaire comme on vient de le voir, sur le « qui fait quoi » et le « quand le faire » est renforcé par la crainte de se faire doubler par les jeunes, plus au fait des nouvelles activités aquatiques à la mode, ce qui risque, selon les anciens, de générer des écarts relatifs à la satisfaction des clients et aux attentes de la hiérarchie. A dessein donc de ne pas se « faire piquer leur clientèle », la loi de l'ancienneté a ainsi institutionnalisé dans les piscines le système du « attendre son tour », privilégiant les plus âgés au détriment des plus jeunes, comme le résume laconiquement ce maître-nageur :

« Le dernier arrivé, il prend les miettes du gâteau. Il a forcément des leçons. Après, j'ai pas rencontré personnellement de difficultés parce que dans les piscines que j'ai faites, j'ai tout de suite eu des leçons. Mais moins que des MNS qui sont là depuis dix, quinze, vingt ans ou plus. Après, comme j'ai dit tout à l'heure, le nerf de la guerre c'est l'argent, et le gâteau, tout le monde veut sa part, et c'est compliqué en arrivant dans une structure de réclamer une grosse part. Oui, y a des disparités là-dedans, c'est pas forcément équitable »¹⁶⁸².

Ces mécanismes avantageux financièrement pour les plus anciens ont aujourd'hui quasiment disparu des piscines en même temps que les exploitants de piscine, réorganisés par l'instauration de la « filière sportive », faisaient la chasse aux pratiques coupables des leçons particulières de natation non déclarées. Ils sont aujourd'hui remplacés par des systèmes de compensation, tels que les rémunérations externes au salaire fixe (primes de rentabilité et accord pour les leçons de natation particulières dans les DSP et établissements privés ; récompenses au mérite et à la motivation par des primes et des indemnités forfaitaires dans les régies directes), le cumul d'emploi (double statut : à la fois salarié et micro-entrepreneur) et les perspectives de carrière, plus évidentes pour les détenteurs de l'ETAPS. Ces processus constituent les ressorts du management pour retenir, motiver et reconnaître le travail des maîtres-nageurs. Leurs succès sont cependant mitigés dans la mesure où ils dégradent logiquement les conditions de travail de ces travailleurs en allongeant les amplitudes horaires (les leçons particulières en dehors du temps de travail en font renoncer beaucoup) et en générant chez certains d'entre eux de la frustration due au diktat de l'évaluation des compétences et du mérite par des managers qui croient « en un jugement réduit à des données factuelles, un

¹⁶⁸¹ Un ancien MNS, en racontant son arrivée dans la piscine dans laquelle il exerce depuis près de quarante ans, rapporte que suite à une objection de sa part sur la question des emplois du temps de l'année qui lui était évidemment défavorable a retrouvé l'ensemble de ses vêtements soigneusement repliés dans le freezer du réfrigérateur de l'infirmerie.

¹⁶⁸² Entretien réalisé le 29 mars 2018. Baptiste, 28 ans. Sapeur-pompier professionnel. Maître-nageur vacataire.

jugement qui serait défait de la responsabilité d'avoir à s'élaborer en référence à des valeurs »¹⁶⁸³. La qualité de ces différents ajustements dépend évidemment du capital scolaire, de la formation professionnelle initiale, des phénomènes générationnels disposés dans les collectifs de travail et des choix d'organisation du travail instaurés dans les piscines. Si l'impact de la loi de l'ancienneté a été considérablement réduit par les nouveaux managements, l'ancienneté demeure malgré tout présente sous des formes plus sobres et tolérables puisqu'elle incarne, en dehors du changement de fonction ou de démission du poste, le moyen privilégié de « tenir au bassin » par l'aménagement interne de l'alternance programmée des tâches, conditionnée à la solidarité intergénérationnelle. En effet, suite à des rythmes de travail planifiés trop soutenus au goût des plus vieux (animation aquatique physiquement trop intense un jour de fatigue, enchaînement de séquences pédagogiques, etc.), des mécanismes de rééquilibrage implicites, internes et à la discrétion du collectif de travail, émergent de manière solidaire pour que les plus anciens puissent échanger leurs tâches avec les plus jeunes en cours de journée afin de la rendre plus supportable. En situation d'empathie, les plus jeunes des maîtres-nageurs refusent rarement d'échanger une animation contre une surveillance ou d'inverser une séance d'aquagym douce avec une autre plus tonique.

L'âge représente un vrai problème pour les maîtres-nageurs, non seulement afin de maintenir leur employabilité mais également par rapport à la rémunération de leur travail. Au nom de leur expérience, et si l'on se réfère au recrutement classique des salariés les plus âgés dans le monde de l'entreprise comme dans celui des fonctions publiques, cette classe de travailleurs est logiquement mieux rémunérée à travers des règles salariales fixées par des conventions collectives ou des grilles indiciaires établies moins sur la base de la compétence que celle de l'ancienneté. Les ETAPS s'inscrivent complètement dans cette logique qui contribue à faire corrélér l'augmentation de la masse salariale avec la moyenne d'âge des équipes de MNS. Dans un contexte de recherche de rentabilité qui passe prioritairement par la réduction des coûts salariaux, les nouveaux modes de gouvernance délégatifs, sans oublier la rationalité des nouveaux managements de la fonction publique territoriale, le coût du travail est devenu une variable d'ajustement majeure pour diminuer les coûts de fonctionnement des piscines publiques. Si l'obligation de qualification protège les maîtres-nageurs, le besoin de compétences n'est lui pas nécessaire à l'ouverture des bassins. Il en résulte que cet enjeu prioritaire pour les exploitants les conduit à embaucher aux rémunérations les plus basses sans

¹⁶⁸³ Girardot, Dominique. 2015. « L'évaluation et le mérite au travail : un puérilisme ? » *Revue du MAUSS*, vol. 45, n°1, p. 188.

prendre en considération le critère de l'âge des maîtres-nageurs, encore moins celui de leur expérience. Cette gestion économique de la piscine explique pourquoi la moyenne d'âge des collectifs dans les piscines privées ou gérées en délégation est très significativement inférieure à celle des établissements en régie directe.

La seconde forme de régulation permet de rester au bassin à l'aide de mécanismes de compensation externes. La polyactivité, désignée par le cumul d'activités dans des secteurs d'activités distincts en fonction de temps choisis, investit les maîtres-nageurs dans d'autres mondes sociaux plus stabilisés et valorisants à leurs yeux. Cette configuration leur permet de tenir au travail par une implication dans l'encadrement socio-sportif (club de natation, triathlon, etc.), dans le champ de la sécurité civile (association de secourisme, formation des BSB, BNSSA) ou dans d'autres secteurs d'activités les plus divers.

Le troisième ajustement vise à quitter par intermittence le bassin. En se redéfinissant eux-mêmes, les maîtres-nageurs cherchent à faire évoluer leur emploi en empruntant deux voies différentes. La première d'entre elles revient à combiner deux activités par la possession d'une bi-qualification. En détenant des diplômes dans les champs de la forme, du bien-être, de la santé ou de l'activité physique pour tous, les maîtres-nageurs peuvent alterner différentes fonctions aujourd'hui autorisées par la multi-polyvalence des centres aquatiques qui incorporent en leur sein des salles de remise en forme ou, plus rarement, par des politiques locales qui permettent à des ETAPS de cumuler leur mission en piscine et dans les activités « terrestres ». La deuxième voie, plus prisée, a pour but de prendre des postes dit « à responsabilités », (chef de bassin, coordination de la sécurité des bassins, coordination pédagogique avec les écoles du secteur, etc.), qui n'ont pour but pour la hiérarchie que de développer un encadrement de proximité nécessaire aux changements d'organisation et à la modernisation des établissements aquatiques. Aveugles à ces enjeux, les MNS n'ont pour objectif que « d'évoluer » à tout prix comme l'explique en ces termes ce MNS d'une DSP :

« J'irai peut-être dans une fonction publique, peut-être pas. Si j'arrive dans une fonction publique, ça sera peut-être plus cool et je pourrais leur dire : 'moi, j'ai déjà fait du privé. Je sais comment ça fonctionne du privé'. Le but, c'est d'évoluer. Le but, c'est pas de finir maître-nageur. Le but, c'est de devenir responsable. Peut-être que je m'enflamme un peu, mais peut-être un jour, on n'en sait rien... Je prends encore l'exemple des pompiers. Parce que pompier, tu rentres caporal, tu montes sergent, après adjudant et tu peux finir lieutenant, voilà. C'est une évolution de carrière. Je dis pas que maître-nageur, rester maître-nageur toute sa vie, c'est pas une évolution de carrière. Mais y a un moment, au lieu d'être maître-nageur, il faut devenir un peu manager, ça c'est sympa, pourquoi pas. Je vous dis ça, alors que ça tombe, dans trois ans,

on va se croiser et je ferai un autre métier. J'en sais rien, mais pourquoi pas. Rester comme mon père, il a fait quarante ans maître-nageur, rester toujours... Pour eux, c'est bien, peut-être c'est bien, peut-être qu'ils ont aimé... Tu vois, c'est, je me dis carrément, il faut évoluer. Là, pour l'instant, j'ai cinq ans d'expérience. Je me projette dans dix ans, peut être... être chef de bassin pour essayer de manager un petit peu, voir... Et après, devenir responsable, ouais. T'as mille fois plus de chances d'évoluer en DSP, oui, oui. C'est qu'ils laissent plus leurs chances à des gens comme moi. Parce que l'ETAPS, il faut être solide quand même. Le concours ETAPS, il faut... l'ETAPS c'est plus, comment dire, du travail intellectuel, de mon point de vue. Qu'en DSP, ce sera plus du travail de terrain, plus faire voir qu'on a envie de faire plein de choses. Voilà, c'est plus ça, ceux qui créent des projets, qui fidélisent. Ceux qui sont rentables un petit peu. Et dans les services publics, c'est, ben t'as un concours, t'évolues, clac. Y a une grille comme ça, voilà, dans deux ans, tu seras là, si tout se passe bien, dans quatre ans... C'est rassurant aussi, je dis pas que je voudrais pas être là-dedans. Mais moi, je me sens pas capable d'être là-dedans parce que je suis pas... J'allais dire que je suis pas intelligent, si un petit peu quand même, mais je me sens pas capable de passer l'ETAPS. Faut être solide quand même, faut être fort ».

Ainsi, ceux qui sont retenus sur ces postes, soutenus par leur hiérarchie, voient leur délégation croître, notamment en raison de la présence de directeurs profanes dans le monde des piscines, particulièrement dans les établissements gérés en délégation. Le travail traditionnel des chefs de bassin habitués à expédier la gestion des affaires courantes (emploi du temps de leurs collègues, gestion des congés, remplacement des absents, etc.) est ainsi remplacé par des missions qui reviennent à impliquer les MNS pour qu'ils dégagent une meilleure productivité en faisant en sorte qu'ils ne soient plus rattachés à un collectif de travail solidaire mais dépendent d'une relation hiérarchique, empreinte d'une confiance relative vis-à-vis d'eux mais dont les formes renouvelées marquent un pouvoir plus affirmé à leur encontre. Exerçant de plus en plus dans un cadre défini, les MNS qui occupent le poste d'encadrant de proximité ont donc pour fonction de réduire les écarts entre le travail réalisé par leurs collègues et la multiplicité des prescrits dans un environnement de travail où règnent les incertitudes et la renégociation permanente des règlements. Cette activité revient donc à arranger, dans un cadre à peu près conforme à ce qui est demandé, le travail des collaborateurs et à rendre compte de son avancement auprès des directeurs. En ayant finalement très peu de pouvoir de décision, pas davantage d'ailleurs que les directeurs, sur les objectifs à atteindre, ceux-ci étant programmés à un échelon supérieur, le conseil municipal et le service des sports dans une régie directe, une direction interrégionale ou nationale pour une DSP, les chefs de bassin et/ou les coordinateurs (d'activité, de la sécurité) effectuent des missions qui s'apparentent plus à du bricolage qu'à un réel ajustement. Ce management de proximité, peu reconnu mais crucial dans des piscines toujours plus rationalisées, finit par générer autant, voire plus de souffrances au travail et de risques psychosociaux que chez les MNS « au bassin ». Malgré le fait qu'ils puissent être désignés coupables lorsque les objectifs ne sont pas atteints ou qu'une erreur vient à se produire (du dysfonctionnement à l'accident de noyade), ces maîtres-nageurs sont prêts à endosser ces

responsabilités et à manquer de soutien de la part de leur hiérarchie comme de leurs collègues, pour quitter partiellement le bassin et espérer obtenir le graal, la direction de la piscine. La mobilité verticale pour quitter définitivement le bassin est aujourd'hui devenue un « must » pour les MNS, le plus souvent assignés à y rester.

Dernier type d'ajustement, plus radical et de moins en moins isolé, le renoncement au métier a récemment été constaté par les syndicats lors des révisions quinquennales obligatoires qui auraient dû enregistrer la présence de ces jeunes professionnels et par les directeurs de piscine qui éprouvent de plus en plus de difficultés à contrôler leur recrutement. Ces choix de reconversion volontaire, de bifurcation et de réorientation sont motivés autant par des insatisfactions professionnelles (conditions de travail, salaires et reconnaissance) que par, comme le décrit Dominique Cau-Bareille (2016) pour le monde enseignant, « un sentiment de culpabilité renforçant leur mal-être [au regard de] cette fatigue qui s'immisce lentement mais qui se fait de plus en plus présente (...) et de ce déploiement d'énergie pour tenter de compenser ce qu'ils n'arrivent plus à maîtriser »¹⁶⁸⁴. Tout se passe comme si les jeunes générations de MNS anticipaient ce processus ou ressentaient plus fortement ce phénomène de saturation (lassitude et vieillissement), en tout cas suffisamment pour se désengager de leur travail. Comparant sa situation actuelle en DSP avec celle de ses homologues en régie directe, ce jeune maître-nageur affirme :

« C'est dur d'imaginer un peu l'avenir en tant que maître-nageur. C'est ce que je me dis. Après il y a des piscines en régie qui tournent très bien. Dans la conjoncture actuelle, tout le monde y pense. J'adore mon boulot et je vois pas ce que je peux faire d'autre. J'aime ce que je fais mais je me dis : 'est-ce que je vais encore réussir à le faire dans 20-30 ans ?'. Et, je suis pas la seule, je pense, à me questionner. C'est surtout la façon dont ça s'est passé quand on a eu des gros horaires, des grosses amplitudes, beaucoup d'aquagym. Il y a un moment où je me suis blessée et je me suis dit : 'mais est-ce que, encore une fois, est-ce que c'est moi qui tiens pas la route ou est-ce que c'est la gestion en fait qui fait ça ?'. Je me suis demandée : 'est-ce qu'on nous donne les moyens de bien faire le travail, d'être en forme, de toujours bien préparer les cours ?'. Ne serait-ce que faire un cours d'aquagym, il faut être en forme, souriante et il y a des jours, han, il y a des jours, c'est le douzième jour de suite, bon, enfin j'ai oublié la question de base mais je ... C'est pas évident ces moments-là, ouais, c'est dur à vivre »¹⁶⁸⁵.

Toutefois, une différence notable est à relever : si l'ancienne génération a connu des conditions de travail plus pénibles à l'usine ou dans le monde de l'entreprise que l'activité en piscine, et

¹⁶⁸⁴ Cau-Bareille, Dominique. 2016. « Vieillir au travail dans le champ de l'enseignement : une analyse mobilisant le modèle ergonomique et le modèle du système des activités ». *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 2, n°22, p. 131

¹⁶⁸⁵ Entretien réalisé le 5 mars 2018. Alizée, 28 ans. MNS salariée (CDI) dans une piscine gérée en DSP dans une ville moyenne.

ne possédait pas un capital culturel et scolaire suffisant pour envisager une reconversion vers un autre emploi que celui de MNS dont, de toute façon, ils se satisfaisaient, les nouvelles générations de maîtres-nageurs, qui n'ont quasiment pas connu autre chose du monde du travail, en détenant un capital scolaire plus élevé, attendent désormais plus d'un travail salarié qu'ils sont désormais prêts à quitter plus facilement en cas de mécontentements.

L'insatisfaction et la satisfaction représentent ainsi les prédicateurs significatifs des choix de « rester » ou de « partir » dans un métier où la gestion du vieillissement, priorité des maîtres-nageurs, passe par une évolution professionnelle à distance du bassin. Pour cela, ils alternent des stratégies de préservation (du corps), d'alternance et d'échange (des tâches entre les plus âgés et les plus jeunes) et de renoncement (au métier dans certains cas). Si cette mécanique est prévisible en fin de carrière dans nombre d'activités professionnelles, elle se rencontre aujourd'hui de plus en plus tôt chez les maîtres-nageurs dont les effectifs les plus jeunes, plus diplômés que les anciens, s'impatiente à accéder aux postes à responsabilités, attisant de la sorte le conflit entre le travail et le capital :

« Moi, ce que je reproche, c'est le manque de reconnaissance vis à vis de l'ancienneté pour certains. C'est à dire que les mecs, alors sans dénigrer les licences universitaires, mais des mecs qui sortent de licence, qui n'ont pas d'expérience du terrain, des jeunes de 20, 21, 22 ans, qui veulent être nommés à des postes à responsabilité tout de suite. Ils estiment que certains recruteurs ou certains employeurs sont pas assez vigilants par rapport à ça. Moi, le diplôme, je leur dis, c'est statutaire. Ça ouvre des portes, éventuellement. Maintenant, c'est sûr que quelqu'un qui arrive ici, qui n'a pas un minimum de trois ans d'expérience au sein d'un établissement, qui arrive en me disant : 'je viens pour être chef de bassin parce que j'ai ma licence machin ou je suis STAPS', non. 'Tu vas d'abord passer par le terrain. J'entends bien ta revendication, je vois bien ton diplôme, c'est inéluctable. Mais tu vas faire un peu de terrain quand même' »¹⁶⁸⁶.

Ces stratégies confirment d'une part les effets des nouvelles organisations du travail dans les piscines qui font que « durer » dans ce métier représente une vraie épreuve pour les maîtres-nageurs. Elles soulignent d'autre part, que vieillir dans ce métier est non seulement redouté mais passe par la capacité à s'extraire du bassin au moyen de mobilités horizontales (changement de mission), ou mieux, verticales (changement de statut). Ceux qui n'y parviennent pas sont alors condamnés à rechercher égoïstement les activités les moins coûteuses physiquement, la surveillance particulièrement, au risque de provoquer des conflits intergénérationnels en raison d'une organisation du travail déséquilibrée, à moins qu'ils n'arrivent à changer de métier ou à sortir de la piscine pour les ETAPS.

¹⁶⁸⁶ Entretien réalisé le 20 juin 2019. Johan, 52 ans. CTAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

Alors, changement ou continuité dans le métier de MNS ? Cette question risque de renvoyer à la nostalgie du « c'était mieux avant » comme se plaisent à l'énoncer les maîtres-nageurs parmi les plus anciens. Assurément, les choses ont inévitablement changé dans cette profession du fait de la métamorphose des contextes sociétaux, de l'évolution des rapports aux accidents de noyade, de la transformation des fonctions de la piscine publique, et puis d'autres sont restées inaltérables, des invariants ont perduré. Parmi les changements, retenons, malgré un affichage médiatique contraire, une certaine chute de l'éthique préventive de la noyade, l'avènement d'un libéralisme débridé qui pousse l'État à décloisonner le marché fermé du « nager-sauver », ce qui a pour résultat d'imploser les collectifs de travail contrôlés par des managements, pour certains, implacables. Le monde des baignades, gangréné par la marchandisation du « savoir nager », connaît ainsi des bouleversements qui impactent le métier de maître-nageur et le groupe qui l'incarne, non dans les invariants (« nager-sauver ») qui demeurent, mais dans l'exercice professionnel quotidien où la relation-client et la polyvalence, sous couvert de rentabilité et de flexibilité, ont remplacé l'éducation sportive (à destination des usagers) et l'enseignement spécialisé (par des professionnels de la natation). Pour dépasser et contourner ces bouleversements, une forme de « professionnalisme résilient »¹⁶⁸⁷ s'est pas à pas développé chez les maîtres-nageurs. Leur engagement à défendre leur position (identitaire) pour faire face durablement à l'adversité à travers plusieurs formes d'acceptations (des responsabilités, du partage d'un territoire, de process didactiques et pédagogiques sous couvert de pseudo discours scientifique) leur a permis pour l'instant de résister à la menace du scindement de leur mission, à la concurrence des groupes voisins et à l'émiettement de la communauté par la démultiplication des diplômes, des statuts et des emplois. Malgré cela, de jeunes gens continuent à s'embarquer dans cette « galère » pour la certitude d'obtenir un premier emploi, ou une reconversion, que leur permet ce marché en tension. Celui-ci les conduit à faire de leur professionnalisation une véritable « roulette russe », jeu qui emmène certains vers une évolution et un épanouissement professionnel quand d'autres, la majorité, devront se contenter de rester au bassin, moins par choix que par nécessité, et de plus en plus dans des conditions d'emploi précaires.

¹⁶⁸⁷ Boitier, Marie, Lambert Jerman, et Anne Rivière. 2018. « “L’art de perdre”, le professionnel résilient ». *Revue française de gestion*, vol. 6, n°275, p. 28.

Chapitre 8 - Identités et trajectoires des MNS

« On rattache généralement l'étude sociologique des carrières à deux paradigmes plus ou moins concurrents (...) Le paradigme ou école de l'acquisition du statut considère la carrière principalement du point de vue de l'individu et voit dans celle-ci un problème de mobilité sociale intragénérationnelle (...) Sur un plan, on présume que le destin de l'individu est déterminé, au moins en partie, par son origine sociale et on s'intéresse aux mécanismes par lesquels l'origine sociale mène au statut social (...) Le paradigme ou école institutionnelle considère au contraire que les organisations sont à l'origine des carrières. D'une part parce que les postes et la structure hiérarchique qui permettent les mouvements latéraux et verticaux dont sont faites les carrières, existent au sein d'organisations, mais surtout parce que ces mouvements ne sont possibles que lorsque des postes deviennent vacants au sein des organisations. Bien que les principes sur lesquels se fondent ces deux paradigmes soient assez différents (...), les recherches menées selon l'un ou l'autre reposent habituellement, de manière explicite ou implicite, sur l'idée que la carrière est une suite d'états et, dans une moindre mesure, sur l'idée que cette suite d'états est définie par l'environnement ou par l'organisation au sein de laquelle elle se déroule »¹⁶⁸⁸.

Si parmi les métiers du champ sportif et de la sécurité civile, le groupe professionnel des maîtres-nageurs n'a jamais été étudié, nous présupposons que c'est en raison de la complexité de sa structuration hybride (la double compétence), de la diversité des cadres d'emploi autant que des lieux d'exercice, de l'évolution de leur fonction, passant d'un rôle social (surveiller-enseigner) à un rôle économique (conseiller-vendre), et d'un marché réglementé dont les dérégulations récentes fragmentent la communauté en différents segments. Les examiner permettra en premier lieu de saisir qui sont les maîtres-nageurs à travers la morphologie intergénérationnelle du groupe, entre promotion et déclassement, de comprendre ensuite les trajectoires de ces individus entrés dans la profession, entre y passer et y rester, et enfin, de rendre compte des effets de la segmentation sur le destin invraisemblable de ce groupe professionnel.

¹⁶⁸⁸ Laplante, Benoît. 2003. « L'étude des carrières professionnelles comme production individuelle. La structure du marché du travail des comédiens », in Menger, Pierre-Michel. 2003. *Les professions, op. cit.*, p. 216.

1. Qui sont les MNS aujourd'hui ?

La question de savoir qui sont les maîtres-nageurs ne s'est jamais vraiment posée tant la réponse semble évidente. Ces sauveteurs et enseignants de la natation se recrutent pour la plupart dans les clubs où l'on fait de la natation, le plus souvent en compétition. Le maître-nageur en tant qu'ancien nageur (de compétition) semble aller de soi pour les utilisateurs des piscines qui se souviennent tous de sa présence bienveillante sur le bord du bassin et de la manière dont il inculque patiemment un « savoir nager » protecteur auprès des élèves. Du côté des managements, ce personnel est perçu « péjorativement comme une corporation »¹⁶⁸⁹ qui cherche à avantager ses intérêts privés, formant autant un « groupe pour soi » qu'une « catégorie sociale improbable »¹⁶⁹⁰, visibles sur leur chaise haute de surveillance mais difficilement saisissables lorsqu'il s'agit d'en percer les mystères. En effet, si l'institutionnalisation du « nager-sauver » a donné l'occasion au groupe d'affirmer « le triomphe de sa professionnalisation »¹⁶⁹¹, elle n'a pour autant pas réglé intégralement les « modalités de [sa] visibilisation »¹⁶⁹² (Denis, 2002, p. 260) sur les scènes de son espace professionnel. Malgré l'ancienneté de leur apparition dans le champ des métiers de l'encadrement sportif et le caractère inédit de la double prérogative « nager-sauver », la popularité des MNS contraste avec l'intérêt limité que cette profession, absente des nomenclatures nationales, suscite sur les plans politiques et socioéconomiques. Autant caricaturée que fantasmée, peu reconnue des auditoires, elle paraît d'autant plus délicate à cerner qu'elle a connu d'importants changements depuis son officialisation. C'est pourquoi l'analyse morphologique de ce groupe appréhendée au regard des systèmes successifs de qualification qu'il a connus, permettra de rendre compte des recompositions qu'il a vécues. A l'aune des effets générationnels, le portrait qui en aura été fait permettra ensuite de le positionner au cœur de son espace professionnel comparativement aux professions voisines.

¹⁶⁸⁹ Richet, Cédric, et Bastien Soulé. 2008. « Des maîtres-nageurs, *op. cit.*, p. 71.

¹⁶⁹⁰ Poulard, Frédéric. 2020. « Reconsidérer l'hétérogénéité des groupes professionnels et ses effets ». *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 2, n° 25, p. 236.

¹⁶⁹¹ Quemin, Alain. 1997. « Un diplôme, pour quoi faire ? Coûts et bénéfices des examens comme instruments de fermeture des groupes professionnels : l'exemple des commissaires-priseurs ». *Droit et Société*, vol. 36/37, n°1, p. 351.

¹⁶⁹² Denis, Jérôme. 2002. « Les dispositifs de visibilisation sur les scènes marchandes ». *Réseaux*, vol. 6, n°116, p. 260.

1.1 La morphologie du groupe

La morphologie sociale permet de saisir comment s'incarnent les groupes professionnels et leurs pratiques dans leur environnement de travail. D'après Maurice Halbwachs (1938), avoir recours aux interactions entre la démographie d'un groupe et ses conditions de développement spatial comme social permet d'examiner les dynamiques qui le traversent¹⁶⁹³. L'association de ces trois facteurs forme un cadre analytique encourageant pour sonder les caractéristiques sociales du groupe des maîtres-nageurs dont le modèle professionnel se fonde sur l'obligation de qualification¹⁶⁹⁴ afin de filtrer les postulants en fonction des « qualités considérées comme nécessaires à cette activité professionnelle »¹⁶⁹⁵.

1.1.1 Enquêter par les différentiels générationnels

Si de nombreux travaux de recherche internationaux se sont intéressés aux professions dans les années 1980 et 1990, convertis en France en étude sur les groupes professionnels, aucune n'a pris pour objet les MNS, à l'inverse des professions voisines gravitant autour de l'éducation ou du secours à la personne. Suivant une approche fonctionnaliste expliquée par Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard (2011), Harold L. Wilensky (1964) répertorie une série d'éléments incontournables pour définir les professions et les professionnels dont « la formation et les écoles spécialisées » intègrent cet ensemble d'indicateurs¹⁶⁹⁶. Dès lors, s'emparer des processus d'accès au métier de MNS qui émaillent l'histoire mouvementée de cette communauté, sans cesse transformée par l'enchevêtrement d'enjeux professionnels, peut s'avérer fécond pour définir ce qu'elle est et ce qu'elle incarne. Poser l'hypothèse que les conditions d'obtention du titre de MNS - et leurs évolutions - agissent sur le recrutement social et les carrières de ces travailleurs, influent leur conversion identitaire et pèsent sur les mutations de cette profession, semble pertinent. Au demeurant, le modèle d'analyse qui consiste à s'appuyer sur les systèmes de qualifications en qualité de possibles révélateurs *a priori* et/ou *a*

¹⁶⁹³ Halbwachs, Maurice. 1938. *Morphologie sociale*. Armand Colin, p. 203.

¹⁶⁹⁴ Le processus de professionnalisation des MNS s'est classiquement appuyé sur la création d'un diplôme d'État réglementé et systématisé sur l'ensemble du territoire national. En vue de résoudre une concurrence agonistique entre « vrais » et « faux » maîtres-nageurs, l'APNF revendique dès 1933 et cherche à obtenir du Sous-Secrétariat à l'Éducation Physique un diplôme de MNS pour « que l'on ne puisse plus exercer la profession de maître-nageur sans avoir un brevet reconnu ». Bulletin APNF n°16, 1933.

¹⁶⁹⁵ Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions ..., *op. cit.*, p. 13.

¹⁶⁹⁶ Dubar, Claude, Pierre Tripier, et Valérie Boussard. 2011. *Sociologie des professions*. 3^{ème} Edition. Paris, France : Armand Colin, p. 95.

posteriori des métamorphoses de la professionnalité des MNS s'avère être une méthode non seulement classique mais surtout opérante en sociologie des professions¹⁶⁹⁷.

C'est pourquoi, l'examen du groupe des MNS à l'aune des « effets de générations professionnelles »¹⁶⁹⁸ exige de repérer les différents systèmes de socialisation professionnelle officiellement institués. La conversion à la culture du « nager-sauver » relève principalement d'un parcours de formation et d'intégration au travail qui, dans le monde des MNS, a été renouvelé à trois reprises depuis que le principal article de la loi de 1951 a érigé la qualification comme condition légale pour exercer. Trois systèmes de certification se sont ainsi succédés durant ces soixante-dix dernières années pour obtenir le titre de MNS. Une première génération de professionnels a émergé avec la naissance du « diplôme d'État de MNS » (DEMNS) entre 1953 et 1985. Une seconde s'est manifestée avec le remplacement du DEMNS par le « brevet d'État d'éducateur sportif 1^o option activités de la natation » (BEESAN) entre 1986 et 2012. Enfin, une troisième génération est apparue avec la mise en place depuis 2012 d'un certificat de spécialisation « sauvetage et sécurité en milieu aquatique » (SSMA) pour les diplômés du Ministère des Sports et une unité d'enseignement « SSMA » adossée aux diplômes nationaux d'enseignement supérieur postérieurement à 2010. Parce qu'elles constituent à la fois des lieux et des temps d'acculturation spécifiques et qu'elles réverbèrent les besoins du marché du travail, les transformations des conditions d'accès au titre de MNS représentent des marqueurs avérés pour mettre en évidence les changements structurels de ce groupe professionnel. La comparaison intergénérationnelle de cette profession, distinctement diplômée en fonction des périodes de son histoire, permet de saisir sa morphologie, et à travers celle-ci, les dynamiques professionnelles qui l'animent.

La position sociale du groupe a été reconstituée en interrogeant plusieurs données correspondant à la situation personnelle, le cadre d'emploi et le statut professionnel de ses membres. La position professionnelle du père a été retenue pour caractériser leurs origines sociales. Leur niveau culturel a été mesuré en identifiant le plus haut diplôme détenu par chacun de ces travailleurs ainsi que le classement sportif atteint parmi eux. Concernant ce dernier élément, une survalorisation est probablement latente, ne serait-ce que par les coulissements

¹⁶⁹⁷ Selon Magali Sarfatti-Larson (1977) et Eliott Freidson (1986), in Quemin, Alain. 1997. « Un diplôme ..., *op. cit.*, p. 346.

¹⁶⁹⁸ Perrin-Joly, Constance. 2017. « Générations professionnelles, générations en interaction, dans le transport ». *Gérontologie et société*, vol. 39, n° 153, p. 127.

subtils des systèmes de hiérarchisation volontairement opérés par les fédérations encadrant les pratiques sportives en vue d'obtenir les faveurs de leurs financeurs publics et privés. A des fins de comparaison, deux professions voisines ont été retenues. D'une part, les policiers dont les origines sociales, la démographie (l'entrée des femmes), les missions (surveillance et maintien de l'ordre) et la proximité historique (CRS-MNS) se rapprochent des profils des MNS. D'autre part, les professeurs d'EPS dont le statut et les fonctions exercent une attraction certaine chez des MNS de plus en plus formés par la filière STAPS de l'université.

1.1.2 Un groupe fragmenté

Une première observation globale (Tableau 26) laisse apparaître un groupe très « segmenté ». Ce terme, introduit par l'article de référence de Rue Bucher et Anselm Strauss (1961), désigne le fait que des « groupements émergent à l'intérieur d'une profession [que les auteurs définissent comme] une agrégation de segments poursuivant des objectifs divers, plus ou moins subtilement maintenus sous une appellation commune à une période particulière de l'histoire »¹⁶⁹⁹. Entre diversité et changement, ce groupe, composé « d'éducateurs nécessaires à la vie des plans d'eau »¹⁷⁰⁰, connaît à la fois une progression quantitative corrélée au développement du tourisme aquatique sur le littoral français et à l'expansion de bassins d'apprentissage à travers le pays durant la décennie 1964-1974¹⁷⁰¹, et d'importantes recompositions suite, comme le signifieraient Léonie Hénaut et Frédéric Poulard (2018), à ces « segments qui le composent et s'opposent »¹⁷⁰². Des transformations démographiques majeures démarrent en effet à partir de cette période. Celle-ci marque d'abord l'entrée des femmes dans un bastion masculin pour représenter aujourd'hui 30% des travailleurs de ce groupe. Ensuite, elle entérine la division sociale du travail entre les « MNS permanents » et les « MNS saisonniers » qui s'équilibre aujourd'hui autour du ratio 85-15%. Derrière la façade d'un métier homogène, il est constaté que les « MNS des piscines » n'ont pas les mêmes pratiques que les « MNS des plages » pour une même tâche (surveiller et sauver), signe d'un renoncement pour les professionnels de la piscine à exercer dans les plans d'eau extérieur

¹⁶⁹⁹ Bucher, Rue, et Anselm Strauss. 1961. « Professions in Process ». *American Journal of Sociology*, vol. 66, n°4, p. 68, 69.

¹⁷⁰⁰ Alix, Richard. 2016. *Natation...*, *op. cit.*, p. 326.

¹⁷⁰¹ Corrélation parfaite (coefficient de Spearman = 1) entre la croissance de la mise en service des bassins et l'augmentation des effectifs de MNS en France entre 1964 et 2018 (Enquête nationale MNS 2018-2020).

¹⁷⁰² Hénaut, Léonie, et Frédéric Poulard. 2018. « Réformes ... », *op. cit.*, p. 260.

durant la saison estivale. L'arrivée du BNSSA en 1979 accentue ce phénomène de fracturation du groupe dont les pratiques se distinguent entre elles selon le lieu d'exercice (plan d'eau fermé *versus* plan d'eau ouvert).

Tableau 26 - Présentation des MNS

Sexe	Femmes	245 (30%)
	Hommes	577 (70%)
Générations	1 ^{ère} : DEMNS (Obtenu entre 1953 et 1985)	132 (16,1%)
	2 ^{ème} : BEESAN (Obtenu entre 1986 et 2012)	463 (56,3%)
	3 ^{ème} : BP/DU (Obtenu après 2012/2011)	227 (27,6%)
Cadre d'emploi	MNS en tant qu'activité principale	695 (85%)
	MNS en tant qu'activité secondaire	127 (15%)
Statuts	Agents titulaires de la fonction publique	423 (51,5%)
	Filière sportive (MNS, Chefs de bassin, Directeurs)	382 (90,3%)
	Éducation nationale (professeur d'EPS, des écoles)	24 (5,7%)
	Autres	9 (2,1%)
	Sécurité civile (sapeurs-pompiers, policiers)	8 (1,9%)
	Salariés de droit privé (MNS en DSP, entraîneurs, etc.)	211 (25,7%)
	Agents non titulaires de la fonction publique	133 (16,2%)
	Sans emploi, inactifs	33 (4%)
	Non-salariés (professions libérales, entrepreneurs)	22 (2,6%)
Légende : enquête nationale 2018-2020. Taille de l'échantillon : n = 822. Taux de pénétration = 4,56% (17992 cartes professionnelles attribuant le titre de MNS délivrées en mars 2021). Pour un intervalle de confiance à 99%, la marge d'erreur est fixée à 4,4%.		

L'émergence des piscines « sports-loisirs » dans les années 1980-1990 conjointement à la naissance de la filière sportive¹⁷⁰³, puis la déclinaison à la « mode performance » du management des piscines dans les années 2000-2020 contribuent à démultiplier les statuts à l'intérieur de ce groupe professionnel. Cette réalité contraste avec une lecture plus fonctionnaliste de sa prétendue uniformité même si la profession est dominée malgré tout par le poids des agents publics territoriaux qui la composent (41,8% des effectifs du groupe). Les ETAPS, dans une moindre mesure les OTAPS et les CTAPS, représentent à la fois le segment

¹⁷⁰³ Les emplois de la fonction publique territoriale (FPT) sont organisés et répartis en dix filières dont la filière sportive pour les métiers de l'encadrement des APS.

majoritaire du groupe et le statut professionnel vitalement recherché par ces travailleurs qui font de ce métier de maître-nageur leur activité principale. Les MNS salariés de droit privé, qu'ils soient engagés dans une société délégataire, plus rarement dans une structure privée, ou contractualisés dans une collectivité, avec 41,9% des effectifs, représentent l'autre segment imposant du groupe. Faute de données antérieures, mais fort logiquement, avec l'accroissement des DSP depuis le début des années 2000 et la part mesurée à 25% en 2015 d'agents contractuels dans la fonction publique territoriale¹⁷⁰⁴, ce segment de professionnels plutôt précarisés risque de supplanter très vite le groupe des ETAPS. Quant aux MNS non-salariés, cela reste un segment de « niche » (2,6%), probablement en croissance et suffisamment implanté depuis les années 2010 qui, en profitant d'un marché en tension, impulse à la fois des formes de mutation de l'emploi et de nouvelles manières d'aborder l'activité dans un métier en transition (cf. Portrait 1 - Cindy). Les MNS n'exerçant pas leur métier, que l'on pourrait penser au chômage, sont d'autant peu nombreux que ce ratio (4%) est surévalué par des retraités qui ont participé à l'enquête, puisque faisant partie des stagiaires en révision pour mettre à jour leur diplôme en vue de poursuivre une activité saisonnière ou de vacataire, se sont classés dans la catégorie des « inactifs ». Cependant, si Claude Dubar et Pierre Tripier (1998) considèrent « qu'il n'existe pas de profession ‘unifiée’ »¹⁷⁰⁵ en les naturalisant par un processus normatif de négation de leur unité, nous pensons malgré tout « qu'étudier l'unité *et* la diversité des groupes professionnels et des pratiques de leurs membres (Parsons, 1951 ; Bucher et Strauss, 1961) »¹⁷⁰⁶ peut s'avérer une voie analytique intéressante. La fidélité du groupe à la doctrine du « nager-sauver » et le combat de ses représentants pour éviter son scindement constituent des éléments assez prégnants pour dire que dans tout groupe professionnel, il existerait un dénominateur commun au fondement de leur existence et de leur raison d'être.

¹⁷⁰⁴ Touzeil-Divina, Mathieu. 2018. « À propos de la/des contractualisation(s) croissante(s) dans la/les fonction(s) publique(s) française(s) », in Espagno-Abadie, Delphine, et Adrien Peneranda. 2018. *Fonction(s) publique(s) : le défi du changement*. Presse de l'EHESP, p. 133.

¹⁷⁰⁵ Dubar, Claude, et Pierre Tripier. 1998. *Sociologie...*, op. cit., p. 248.

¹⁷⁰⁶ Champy, Florent. 2012. *La sociologie...*, op. cit., p. 106.

Portrait 1 - Cindy, coach aquatique. L'intérim et le nomadisme, norme de travail subie ou choix de socialisation pour une jeune professionnelle ?

Après l'obtention de son baccalauréat scientifique, Cindy envisageait de se lancer dans des études d'architecture. Nageuse de niveau interrégional, elle préfère finalement entamer un cursus de formation pour exercer un métier dans le sport, avançant le fait que les filières de l'architecture et de la décoration sont encombrées. Elle enchaîne alors deux formations professionnelles dans le champ de l'encadrement sportif, la première généraliste (BPJEPS APT), l'autre spécialiste (BPJEPS AAN) par la voie de la formation continue dans un CREPS et concède préférer l'action à la stérilité supposée de certaines études longues. « Je me suis dit : « si c'est pour faire des études et qu'à la fin, ce soit bouché... ». Que je fasse cinq ans pour rien et que je galère après, ce n'est pas mon but. En fait, je préfère être dans l'action que dans les études. Je ne suis pas quelqu'un qui est cahiers, tableaux, lettres, écrire. Enfin, je n'aime pas. Je suis quelqu'un qui a besoin de voir le métier, quitte à aller en stage avec une personne, je préfère aller le voir, pratiquer que d'être dans des bouquins ». Après la classique saison estivale suite à la formation, Cindy démarre sa carrière professionnelle de MNS par un CDI dans un centre privé de balnéothérapie et de rééducation. Elle affirme avoir choisi ce type de structure pour échapper à la tâche de surveillance et ne pratiquer que de l'enseignement et de l'animation. Elle découvre alors la réalité d'un travail intensifié, plus flexible et polyvalent : « dans le privé, j'étais beaucoup mieux payée que dans une piscine classique. Mais par contre, je faisais tout. Je faisais autant du secrétariat que de la piscine, que des cours adultes, enfants, occupée dans la chaufferie avec les pompes, les bidons de chlore. Je faisais tout. J'ai tout vu. Ça m'a apporté beaucoup. Je sais tout faire. Je peux tout voir dans une piscine, s'il y a un problème, que ce soit dans l'air, dans l'eau, n'importe où ». En délicatesse avec son employeur, Cindy devient micro-entrepreneur et fait des prestations pour une société d'intérim qui s'est spécialisée dans le secteur des activités aquatiques et de la natation. Elle participe ainsi au développement d'une forme atypique d'emploi, jusqu'ici méconnue dans le champ des piscines publiques mais répondant aux besoins ponctuels de main d'œuvre dans des établissements carencés en la matière, introduisant de la sorte le travail indépendant au cœur du travail salarié jusqu'alors sanctuarisé. « On fait tous les centres privés de la métropole X et du remplacement d'urgence, donc dans les DSP et dans les piscines publiques. Quand y a un arrêt maladie, on peut nous appeler la veille pour le lendemain. C'est un long arrêt maladie, un congé maternité ou quelqu'un qui ne vient pas travailler, un abandon de poste. Il n'y a pas de routine dans notre travail. On ne fait jamais les mêmes semaines, jamais les mêmes mois. On se balade, il faut aimer la route. Il faut aimer avoir un planning différent, pas forcément avoir des horaires fixes, forcément finir tard. J'adore ne pas avoir de routine. Ça fait trois ans et demi que je fais ça. Je n'ai pas vu les trois ans et demi passer. J'ai quinze mille clients différents. Je ne suis jamais dans le même centre ». Cindy insiste sur la singularité de sa démarche professionnelle qu'elle estime plus performante que celle des MNS classiques grâce à un système interne de formation continue qui lui permet de se maintenir à la pointe des nouveautés en matière de sports aquatiques et d'une pratique hebdomadaire plus soutenue. « Nous, on est plus dans le coach sportif. On replace les clients, on est beaucoup sur les positions dans nos cours. Enfin, on est très carrés et je pense que du côté MNS, on n'est pas du tout comme ça. Enfin, quand quelqu'un va dans une piscine municipale, ce n'est pas forcément très structuré, très carré, très salle de sport en fait. Ils sont plus là pour se réunir entre copines. Y en a quatre, cinq, six au fond qui parlent. Sauf que quand on va dans un centre sportif comme nous, généralement, quand les gens ils viennent, c'est pour faire une séance de sport de 45 minutes (...) On voit une différence entre nos cours et ... On ne va pas les descendre parce que nous on fait ça toute la journée, on en enchaîne dix dans la journée. Eux, ils en font un ou deux par semaine. La différence, elle est là. Nous, on a de la pratique, on est carrés, on sait ce qu'on doit faire. Eux, parfois, n'ont pas forcément l'habitude. Ils en ont un toutes les deux semaines. Du coup, ils cherchent un peu leurs mouvements. Ils ne sont pas forcément dans la préparation. Je ne vais pas dire qu'il y a un laxisme quand on arrive en DSP. Je ne sais pas s'ils se reposent sur leurs acquis, s'ils se laissent aller, ou s'ils ont la flemme de préparer. Je ne sais pas mais les cours ne sont pas pareils. Après, je pense que ça dépend de la personne. J'ai vu des MNS dans certaines structures où ils sont très corrects, voire bons, et d'autres à la ramasse ». Ce coach explique que la cohabitation entre l'intérimaire et le permanent peut produire des situations de tension intra-professionnelle. « C'est clair, quand on est sur le bassin, y a une différence. Après, moi, je ne suis pas dans la concurrence. Quand on y va, c'est pour les aider, c'est qu'il manque quelqu'un. On est là pour les soulager, pour pas qu'ils fassent trop d'heures. Alors, je ne suis pas dans la concurrence, mais oui, certains nous voient comme des concurrents. Quand on prend un cours, le client des fois, il le ressent. Il voit que notre cours est un peu plus haut que l'autre. Donc des fois, ça crée des tensions. Mais, on n'est pas là pour être dans la concurrence ». Pour l'instant, Cindy n'envisage pas de changer la nature de son emploi, motivée par ce désir de découvertes et de changements permanents. « Eux, ils vont passer l'ETAPS pour être fixe dans une piscine. On n'a pas du tout les mêmes évolutions. Nous, on va aller en formation pour se former sur des nouvelles activités qui viennent de débarquer. Et eux, leur formation, c'est pour monter en grade, pour être Directeur de piscine ou Chef de bassin. Gérer une équipe, pourquoi pas, mais pas être scotchée dans une même structure et m'y enterrer. Après y en a qui aiment bien. Ils aiment bien la monotonie, la routine, finir à telle heure. Mais moi, je n'aime pas ça. Je sais que passer trente ans dans une piscine, non, c'est impossible pour moi ».

1.2 Le profil social des MNS

Pour aller plus loin dans la description de cette corporation aujourd'hui structurée et assurée par des spécialistes sérieusement formés, l'examen de leurs origines sociales, de leur niveau d'instruction et de leur rang sportif sera l'occasion de saisir la composition de ce groupe singulier et d'appréhender ses évolutions.

1.2.1 L'origine populaire des MNS

L'examen du recrutement social des MNS par l'entremise des générations de professionnels, différemment formés au métier en fonction du diplôme préparé, permet d'identifier les mobilités de cette profession. Celles « dites du recrutement »¹⁷⁰⁷, qui examinent les milieux d'origine des individus occupant une position donnée dans une structure sociale, sont instructives pour renseigner les niveaux d'homogénéité ou d'hétérogénéité interne à ce groupe. L'objectif consiste ici à déterminer si l'évolution des dispositifs de formation s'est accompagnée d'une mobilité ascendante ou non du recrutement social des MNS. Dans quelle mesure a-t-il changé entre la première génération de MNS, embauchée massivement lors de l'opération des « 1000 piscines » afin de démocratiser le « savoir nager » dans le pays, et la troisième génération, aujourd'hui recrutée dans des structures dont les nouveaux modes de gestion semblent avoir rebattu les cartes de son employabilité ?

L'assise statistique (Tableau 27) observe que parmi la cohorte de maîtres-nageurs enquêtés, 45,9% sont filles/fils d'employés/ouvriers et 21,1% sont fils/filles de père exerçant une profession intermédiaire pour la première génération diplômée ; 45% et 25,5% pour la seconde génération ; 50,8% et 25,7% pour la troisième génération. En première analyse, ces constats font apparaître que quelle que soit la génération de MNS - établie sur la base du diplôme détenu par les individus enquêtés -, près de 70% de ces professionnels présentent une origine sociale resserrée autour des classes populaires et moyennes (non agricole). Cette homogénéité intergénérationnelle de l'origine sociale des MNS marque la spécificité de ce groupe qui voit même la dernière génération renforcer ce trait (76,5%).

¹⁷⁰⁷ Vallet, Louis-André. 2011. *L'évolution du recrutement social des cadres en France (1953-2003) : l'ouverture plutôt que la clôture sociale ?* Armand Colin, p. 166.

Tableau 27 - Origine sociale des MNS en fonction des générations diplômées

Diplômes	PCS Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Employés, ouvriers	Professions intermédiaires	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Non- réponses	TOTAL
DEMNS	17,4 % (19)	45,9 % (50)	21,1 % (23)	13,8 % (15)	1,8 % (2)	100% (109)
BEESAN	9,4 % (35)	45 % (168)	25,5 % (95)	19,3 % (72)	0,8 % (3)	100% (373)
BP/DU	9,1 % (17)	50,8 % (95)	25,7 % (48)	13,9 % (26)	0,5 % (1)	100% (187)
TOTAL	10,6 % (71)	46,8 % (313)	24,8 % (166)	16,9 % (113)	0,9 % (6)	100% (669)

Légende : $\chi^2 = 10,28$, ddl = 6, p-value = 0,113 (-). Les pourcentages s'entendent sur la base des déclarations de la profession du père. Les catégories « retraités » et « sans activités » (n = 153) ont été retirés de l'échantillon dans la mesure où elles amalgament différentes origines sociales. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 669. Non-répondants = 6. Enquête nationale 2018-2020.

Sans moyen de comparaison historique validé par un travail statistique mené antérieurement chez cette communauté, on constate le caractère distinctement populaire de la zone de recrutement pour ce métier qui réclamait à l'origine des compétences plus sportives qu'intellectuelles et des qualités d'abnégation plus que de réflexion. La volonté des MNS, tout au long de leur histoire, à promouvoir la valeur de leur diplôme en vue d'améliorer autant des gains socio-professionnels qu'une reconnaissance sociale desservie par des représentations stéréotypées, ne déclenche pas pour autant l'élévation de la base sociale du recrutement de cette corporation. L'accroissement des difficultés d'accès au titre de MNS, de l'examen « sec » du premier diplôme d'État à la formation continue obligatoire des certifications suivantes, ne modifie en rien l'homogénéisation du recrutement social de ces travailleurs, contrairement aux professeurs d'éducation physique et sportive (EPS) pour qui « la tendance à l'unification des formations, à l'allongement de leur durée et à l'élévation de leur niveau » a constitué « le ferment d'un véritable "décollage" du groupe ». L'origine ouvrière de ces travailleurs a de fait diminué au fur et à mesure que le niveau scolaire pour accéder à la profession s'élevait. « L'embourgeoisement de la structure sociale de recrutement des enseignants d'EPS (Michon 1983) »¹⁷⁰⁸, avec une origine ouvrière pratiquement deux fois moindre que celle des MNS toutes générations de diplômés confondues, contraste avec le surplace de ces derniers même si les échelles de temps utilisées ne sont pas les mêmes. Le profil social des MNS se rapproche par contre de celui des enseignants des autres disciplines, professionnels recrutés parmi des catégories sociales moins élevées que celles des professeurs d'EPS. Si l'on se réfère maintenant aux effectifs de la police nationale, les origines sociales des MNS sont également comparables

¹⁷⁰⁸ Mierzejewski, Stéphan. 2016. « Vous avez dit « profs de gym » ? » *Sociétés contemporaines*, vol. 1, n° 101, p. 70.

à celles des gardiens de la paix d'après l'enquête dirigée par Geneviève Pruvost en 2003¹⁷⁰⁹. La proportion moyenne de filles/fils d'ouvriers (25,2%) et de cadres (15,6%) chez les MNS, quel que soit le cadre d'emploi, converge vers celle de ces policiers de catégorie C (respectivement 28% et 11%). Si cette enquête montre que la stratification dans les métiers de la sécurité publique révèle un clivage social marqué selon trois corps distincts¹⁷¹⁰ (la proportion de filles/fils d'ouvriers et d'employés est inversée chez les officiers : 14% et 24%), ce phénomène n'apparaît pas à l'observation du cadre d'emploi et du statut des MNS, que ce soit dans le secteur de la fonction publique territoriale pour les agents titulaires de la « filière sportive » ou dans le secteur privé pour les salariés de droit privé¹⁷¹¹. L'enquête montre effectivement qu'il n'existe pas de dépendance entre l'origine sociale des MNS et leur appartenance à une catégorie statutaire en particulier. Néanmoins, si l'origine populaire de ces professionnels transcende les autres catégories sociales de la filière (46,1% pour le secteur public et 46,7% pour le secteur privé), de perceptibles distinctions sont à opérer en fonction du cadre d'emploi.

Dans le cas du secteur public (Tableau 28), l'étude dévoile étonnamment un rapport plus important de filles/fils d'ouvriers et d'employés chez les chefs d'établissements (catégorie A ou B) que chez les MNS (catégorie B ou C) : non significativement, 51,7% *versus* 42,5%. Cette observation s'explique en premier lieu par la « loi de l'ancienneté ». Cette convention a longtemps organisé la mobilité dans les piscines publiques où « le rapport au temps est tout autre, en particulier parce que le salariat est la norme constitutive de la rémunération », encourageant de ce fait à ce que « la progression se fasse toujours en grande partie à l'ancienneté (Devetter, 2004) »¹⁷¹². Si la première génération a pu bénéficier de cette règle implicite, celles qui ont suivi, beaucoup moins du fait de l'avènement des concours depuis le milieu des années 1990 qui ont restreint cet usage même si des dispositifs de promotion interne ont encore été conservés. Une seconde explication entre possiblement en ligne de compte : la fonction publique territoriale « fut, dans les quatre décennies d'après-guerre, un « milieu particulièrement favorable à l'ascension sociale » (Gollac, 2005), en particulier pour les enfants d'ouvriers »¹⁷¹³.

¹⁷⁰⁹ Jobard, Fabien, et Jacques de Maillard. 2015. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 85.

¹⁷¹⁰ Gardiens de la paix, officiers et commissaires.

¹⁷¹¹ MNS, Chef de bassin (CB), Chef d'établissement (CE) pour les piscines publiques ; employé, technicien-agent de maîtrise, cadre dans le cas de l'emploi privé pour une société délégataire ou autres.

¹⁷¹² Holcman, Robert. 2007. « Secteur... », *op. cit.*, p. 417.

¹⁷¹³ Biland, Émilie. 2012. *La fonction ...*, *op. cit.*, p. 54.

Tableau 28 - Origine sociale des MNS en fonction de leur cadre d'emploi

PCS Cadres d'emploi	Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Employés, ouvriers	Professions intermédiaires	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Non- réponses	TOTAL
MNS publics	12,6 % (26)	42,5 % (88)	25,6 % (53)	17,4 % (36)	1,9 % (4)	100% (207)
MNS privés	6,5 % (8)	54 % (67)	22,6 % (28)	16,1 % (20)	0,8 % (1)	100% (124)
CB publics	16,9 % (13)	44,2 % (34)	26 % (20)	13 % (10)	0 % (0)	100% (77)
CB privés	4 % (1)	56 % (14)	40 % (10)	0% (0)	0 % (0)	100% (25)
CE publics	6,9 % (4)	51,7 % (30)	24,1 % (14)	17,2 % (10)	0 % (0)	100% (58)
CE privés	20 % (2)	30 % (3)	40 % (4)	10 % (1)	0 % (0)	100% (10)

Légende : $\chi^2 = 19,91$, ddl = 15, p-value = 0,175 (-). Les pourcentages s'entendent sur la base des déclarations de la profession du père. Les catégories « retraités » et « sans activités » (n = 40 pour le secteur public et n = 10 pour le secteur privé) ont été retirées de l'échantillon dans la mesure où elles amalgament différentes origines sociales. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 342 pour le public et n = 159 pour le privé. Non-répondants = 5. Les agents non titulaires de la FPT n'ont pas été pris en compte, ainsi que la catégorie « autres » du secteur privé (entraîneurs de club, etc., extérieurs à la profession de MNS). Enquête nationale 2018-2020.

Cette logique « de mobilité sociale particulièrement forte dans la fonction publique »¹⁷¹⁴ peut expliquer, pour l'instant, l'inamovibilité de l'origine sociale des MNS, quels que soient leur cadre d'emploi et leurs responsabilités, d'autant plus que « les trajectoires d'ascension sociale intergénérationnelle ne s'expliquent pas tant par la réussite scolaire que par le mode de production interne de l'encadrement, selon une logique « localiste-municipaliste » (Burlen, Thoenig, 1998) »¹⁷¹⁵. La dernière raison provient des mesures étatiques qui ont permis à la fin des années 1990 de faire accéder une génération entière de MNS « municipaux » (catégorie C) au statut d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (ETAPS, catégorie B). « L'intégration directe », préalablement négociée entre la direction de la fonction publique territoriale et les syndicats de MNS, autorise en effet les membres du groupe qui ont obtenu le BEESAN par « condition particulière d'attribution » (CPA)¹⁷¹⁶ à intégrer sans concours la catégorie B au motif qu'ils détiennent le niveau de diplôme requis pour ce cadre d'emploi. Plus tard, en 2001, les lois relatives à la résorption de l'emploi précaire ont favorisé des recrutements sans concours et ont fait bénéficier les MNS non titulaires de l'organisation de concours réservés ou d'examens professionnels. Ces trois raisons expliquent la quasi-absence dans le groupe des MNS, inédite dans les fonctions publiques, d'une démarcation des cadres d'emploi et des statuts par les origines sociales. Leur faible invariabilité, quels que soient le statut et/ou

¹⁷¹⁴ Biland, Émilie. 2010. « Carrières..., *op. cit.*, p. 58.

¹⁷¹⁵ Biland, Émilie. 2011. « Fonction publique territoriale : de la mobilité interne à la mobilité spatiale ? ». *Travail et Emploi*, vol. 3, n°127, p. 54.

¹⁷¹⁶ Arrêté du 13 février 1986 modifié.

le poste occupé par ces agents territoriaux titulaires du titre de MNS, démontre la forte mobilité interne qui règne dans les piscines publiques, en particulier du début des années 1970 à la fin des années 1990 (cf. Portrait 2 - Sam). Celle-ci est renforcée par le dynamisme de la mobilité horizontale (de MNS à chef de bassin, tous deux emplois de catégorie B) qui conditionne l'obtention de la mobilité verticale (de chef de bassin à chef d'établissement, emploi de catégorie A), même si depuis le début des années 2000 ces mécanismes sont contestés par trois inflexions majeures. Le nouveau cadre de la gestion des ressources humaines et des emplois dans les collectivités produit une stratégie menée « par le haut » pour amplifier la mobilité externe et géographique, adopte l'élévation de la sélectivité scolaire pour accéder aux filières de métier des collectivités et retient l'obligation de concours par nature discriminant. Ces nouvelles orientations pourraient modifier à terme, et à l'image de ce qu'il est advenu pour les professeurs d'EPS, la structuration sociale du groupe des MNS. Il reste à examiner le cas des MNS non titulaires de la filière sportive. Ces agents représentent 25,8% des MNS exerçant pour le compte d'une collectivité. Le recours à ce modèle d'emploi demeure appliqué par les collectivités pour trois raisons : la mobilité chronique de l'emploi dans les piscines, la difficulté à trouver des MNS lauréats du « concours ETAPS » et l'application croissante des leviers de la flexibilité du travail par les directeurs de piscine. Ces précaires des bassins représentent dans une collectivité « cette figure emblématique des marges de l'emploi » préfigurant « un nouveau modèle "au-delà" de l'emploi »¹⁷¹⁷. Comme si ces travailleurs représentaient l'avenir d'une nouvelle forme de régulation du travail, la variable d'ajustement pour bâtir un collectif conforme à la fois au droit des baignades et aux besoins de main d'œuvre correspondant à la fluctuation saisonnière des volumes d'activité que les nouveaux modes de gouvernance publique prennent désormais en compte.

¹⁷¹⁷ Bresson, Maryse. 2016. « Le travailleur..., *op. cit.*, p. 68.

Portrait 2 - Sam, ETAPS : de MNS à directeur de piscine

« Moi, je travaillais à l'usine. Et à cette époque-là, dans les années soixante-dix, dans le textile, y avait l'éducation physique inter-entreprises. Donc, ça permettait aux ouvriers de bénéficier de cours d'éducation physique. Je travaillais l'après-midi de 13h00 à 21h00. Je n'étais pas nageur du tout à l'époque, et le matin, j'allais à la piscine et j'ai appris à nager là. Le premier test que j'ai fait, pour la petite histoire, c'était de faire 100 mètres. Moi, j'ai fait 25 mètres. Il m'a dit : « maintenant, il faut revenir ». J'ai dit : « je sais plus revenir ». Voilà, comment ça a commencé. C'était en 1970 ». Ce fonctionnaire territorial, maintenant retraité, a connu toutes les transformations statutaires des MNS municipaux en lien avec les différents diplômes qui ont conditionné l'obtention du titre de MNS. Reçu à l'examen du DE de MNS, il est immédiatement embauché après un entretien avec le Directeur de la piscine. « Au départ, ce qu'il s'est passé, c'est qu'il y a eu tous ces recrutements de maîtres-nageurs à cause des mille piscines ». A la suite d'une année de stage, il est titularisé sur un cadre d'emploi d'égoûtier-chef classé en catégorie C. Auparavant réparateur des machines textiles, il gagnait mieux sa vie parce que ses interventions étaient nombreuses et lui permettaient de cumuler les heures supplémentaires. Mais il ne regrette pas son choix dans la mesure où le secteur a fini par faire faillite. Son entrée dans le métier est plutôt épique. « J'ai connu les appareils Trotzler et quand je suis arrivé à (...), ils ont dit : « garçon, on va aller chercher ton équipement à la Mairie ». Donc, on m'a donné un maillot de bain. J'ai eu une paire de bottes, un pantalon blanc et deux marcelles... J'ai dit : « qu'est-ce que je vais faire ? Je ne vais pas travailler avec ça ! ». Les bottes, c'était pour nettoyer la piscine le matin. On venait une heure plus tôt pour nettoyer la piscine, et l'enseignement de la natation, c'était la brasse. Ils leur faisaient apprendre leurs mouvements, juste à la surface de l'eau et d'un seul coup, gling, ils décrochaient les trucs puis, paff, les gamins ils tombaient dans l'eau. Ils balançaient des gamins comme ça. A l'époque, c'était encore des perches en bambou. Donc, c'était les sauts, une fois je dois attraper la perche et sauter, une fois sans la perche. Et quand ils ne voulaient pas, les anciens, boum, un grand coup de genou, et le gosse tant qu'il se débattait, il ne donnait pas la perche. Il fallait qu'il se calme mais il ne pouvait pas se calmer, ils avaient une peur pas possible de l'eau. On a fait, enfin, ils ont fait une génération de traumatisés ». Il explique que sa génération, imprégnée par l'approche pédagogique de Raymond Catteau, va progressivement abandonner l'appareillage Trotzler, transformer l'enseignement de la natation et réconcilier les usagers avec l'eau. « Catteau a apporté un sacré truc mais c'est vrai qu'il était dans un autre monde par rapport à ce que nous on vivait dans les piscines. Mais il était pour les profs d'EPS, on a toujours dit ça. Il ne voulait pas des gars comme nous alors qu'on avait la fibre tout compte fait. Il a voulu éliminer un peu tous ces maîtres-nageurs à la chope et à la cigarette au bord du bassin, et il a réussi, et tant mieux ». Centré sur « la surveillance, les primaires et les leçons », il retrouve à travers ses missions la règle de l'ancienneté qu'il avait connue à l'usine. « Les leçons étaient partagées entre tout le monde, même ceux qui n'en faisaient pas, donc souvent les Chefs. Ça se passait comme ça avant. En fait, dans le monde du travail en général, c'était comme ça avant. C'était les plus jeunes qui travaillaient plus que les anciens. Quand les jeunes ils arrivaient dans l'usine, ils faisaient le nettoyage, ils faisaient les tâches les plus ingrates. A la piscine, tu démarres à balayer, t'enlèves les trucs ». Il traverse cette période où pour compenser des salaires modestes, les MNS donnent des leçons privées non déclarées. « Quand y avait des clients qui venaient pour prendre des leçons, on leur expliquait qu'on ne touchait pas grand-chose, ou rien du tout de la Mairie. Et que ben, on pouvait les prendre et qu'ils nous payaient directement mais qu'il fallait qu'ils fassent la monnaie à la caisse ». Les réformes de la décentralisation entre 1981 et 1986, puis l'arrivée de la filière sportive en 1992, permettent de progressivement régulariser ces pratiques. En passant d'agents publics locaux à fonctionnaires, les MNS bénéficient de protections supplémentaires et de la possibilité de percevoir des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS). Les municipalités y ont recours selon des formules variables pour progressivement supprimer ces usages qui ont imprégné la culture professionnelle des MNS. En passant le BEESAN en 1992 par « conditions particulières d'attribution », il remarque que les intervenants de « Jeunesse et Sports » ne les apprécient pas beaucoup parce que « l'on venait de la base et on n'avait pas fait le même cursus que les profs d'EPS. Et on n'y connaissait rien en anatomie, physiologie. On n'était pas considérés comme enseignant. Eux dans leur tête, c'était plutôt le maître-nageur, la surveillance, la rigueur ». Ce manque de reconnaissance de la part des formateurs est compensé par l'image que leur renvoient les clients. « Les clients, ils viennent, ils savent qu'on est maître-nageur, qu'on a pris leurs enfants, leurs petits-enfants. Maître-nageur, c'était un métier. J'étais fier. Dans la rue, on me disait : « bonjour, ah, c'est le maître-nageur ». Encore plus aujourd'hui, qu'avant. Parce qu'avant, ils se demandaient ce qu'on faisait à part ce métier-là ». Intégré en tant qu'ETAPS, Sam perçoit une nette amélioration des conditions de travail même s'il participe à des grèves dans les années 1990 pour se faire reconnaître un statut d'enseignant qui lui permettra d'obtenir des avantages horaires (1h00 d'enseignement qui compte 2h00 de travail) qui s'alignent sur ceux de la filière culturelle. Avec son collectif de MNS, il parvient à négocier 4h00 de préparation par semaine avec son employeur municipal en contrepartie d'une prise en charge plus importante de groupes-classes. Il termine sa carrière en prenant la direction de l'établissement dans lequel il aura effectué pratiquement toute sa vie professionnelle. Il regrette la mise en délégation progressive de ces équipements publics qui ne permet plus aux nouvelles générations de MNS d'espérer la mobilité verticale qu'il a connue.

La structuration des origines sociales des MNS salariés de sociétés privées (tableau 39), la plupart spécialisées dans la délégation de service public, ne se présente pas de manière

équitablement répartie quels que soient leurs statuts à l'instar de la configuration trouvée chez les agents des collectivités. En cela, l'étude rejoint les conclusions d'Aurèle Peyrin (2019) déjà démontrées dans les années 1970 : « les agents publics ne ressemblent pas aux travailleurs du privé »¹⁷¹⁸. La proportion des travailleurs du bassin (MNS et CB) dont le père est classé parmi les ouvriers et les employés est manifestement plus marquée dans l'emploi privé que dans la fonction publique (54% et 56% *versus* 42,5% et 44,2%). Le recrutement par voie de concours des MNS publics depuis le milieu des années 1990, qui a provoqué une concurrence nouvelle au sein de ce groupe, peut élucider cette observation. Le titre professionnel ne suffit plus, mais un niveau scolaire minimal, qui n'était pas exigé jusqu'alors, le devient, non seulement en tant que prérequis pour être accepté à se présenter aux épreuves, encore plus pour espérer les réussir¹⁷¹⁹. Cette réalité explique la composition des cohortes de MNS du secteur privé qui sont majoritairement occupées par de jeunes diplômés en attente de concours ou par des travailleurs ayant échoué dans cette compétition. Celle-ci scinde donc la communauté des « MNS de piscine » en deux segments, avec d'un côté des fonctionnaires statutaires à la situation d'emploi « stabilisée, moins inégalitaire, plus féminisée et âgée »¹⁷²⁰ (cf. Portrait 3 - Damien), et de l'autre, des travailleurs aux conditions d'emploi et de revenu, toutes choses égales par ailleurs, moins avantageuses. Du côté des chefs d'établissement, le rapport se trouve inversé : 30% des directeurs et directrices de piscines salariés du privé possèdent des origines populaires contre 51,7% chez leurs homologues du public. Cette constatation montre que, contrairement au secteur public, une franche démarcation des origines sociales s'opère en fonction des cadres d'emploi dans les piscines privées entre les MNS, animateurs de projet, et les directeurs, gestionnaires de structure. Cette différence constatée pour les missions d'encadrement entre le public et le privé repose vraisemblablement sur la structure des emplois de chaque secteur. Une explication probable se trouve dans les modalités de recrutement. Longtemps, l'engagement d'un directeur ou d'une directrice de piscine dans le secteur public - équivalent du « statut cadre » dans le secteur privé - se prononçait sur la base de l'ancienneté des chefs de bassin et abusait du principe de « faisant fonction »¹⁷²¹.

¹⁷¹⁸ Peyrin, Aurélie. 2019. *Sociologie de l'emploi public*. Armand Colin.

¹⁷¹⁹ Concours de la filière sportive : catégorie C (opérateur), B (éducateur) et A (conseiller).

¹⁷²⁰ Hugrée, Cédric, Étienne Penissat, et Alexis Spire. 2015. « Les différences entre salariés du public et du privé après le tournant managérial des États en Europe ». *Revue française de sociologie*, vol. 56, n°1, p. 55.

¹⁷²¹ Des MNS-ETAPS (B) accomplissent des missions d'encadrement de catégorie A.

Portrait 3 - Damien, des STAPS à l'ETAPS : une réorientation heureuse

Après l'obtention de son baccalauréat, Damien intègre l'Université, dans une Faculté des Sciences du Sport, avec l'ambition de devenir professeur d'EPS. Judoka, il obtient une licence « éducation et motricité » mais échoue par deux fois aux épreuves d'admissibilité du concours national d'accès au corps des professeurs d'EPS, le certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (CAPEPS). Anticipant l'échec, il rentre au CREPS en formation par la voie de l'apprentissage pour obtenir le BEESAN en deux ans. « En même temps, j'avais fait le BNSSA pendant mon CAPEPS puisque je voulais me préserver plusieurs voies, et comme je ne l'ai pas eu, je suis parti faire le BEESAN en contrat d'apprentissage ». Damien fait savoir qu'il est tout compte fait satisfait de ce choix. « Mon but au départ c'était d'être professeur d'EPS et pas d'être maître-nageur. Finalement je ne regrette pas car je fais ce que j'aime. J'adore, et quand je vois les collègues venir en piscine avec les élèves qu'ils ont, je suis content d'avoir des primaires ! Au final, c'est une réorientation heureuse, on va dire. Parce que j'aime ce que je fais et je ne regrette pas du tout quand je vois ce que vivent les profs d'EPS qui viennent avec les classes. En plus à X, ce n'est pas l'exemple, mais c'est de la garderie. Il n'y a pas de péda, ils ne font pas de péda, ce n'est pas intéressant ». Damien manie la comparaison sociale dite « ascendante » qui consiste à se comparer avec les membres d'un groupe professionnel que l'on estime supérieur à sa propre communauté. Sans doute, lui permet-elle d'améliorer son estime de soi puisque, sans être statutairement supérieur à ces enseignants avec qui il se compare, il estime avoir une fonction de professeur en apprenant la natation aux élèves des écoles primaires contrairement aux personnels de l'Éducation nationale qui d'après lui éprouvent les pires difficultés à donner des leçons de natation aux élèves agités des collègues qui fréquentent la piscine dans laquelle il exerce. Tout en s'identifiant au modèle professionnel qu'il visait, Damien le rejette presque cyniquement en renvoyant l'image de ces enseignants en difficulté, incapables d'agir dans des situations qui parfois les dépassent d'un point de vue disciplinaire, pédagogique et didactique. Cette comparaison sociale semble lui procurer un sentiment de satisfaction comme si l'échec au CAPEPS lui avait permis d'échapper à des conditions de travail qui finalement lui auraient déplu. Il considère cependant que sa formation en STAPS lui a été bénéfique pour sa réussite professionnelle, comme si le choix de son orientation en formation avait été le bon malgré tout. « En 2009, j'ai eu l'ETAPS, donc j'ai été titularisé et en 2013, j'ai eu l'ETAPS principal. Par rapport aux épreuves que j'ai eues, c'est clair que ma formation en STAPS m'a aidé, c'est sûr et certain, les connaissances, les contenus, ils venaient de la fac, tout ce que j'ai pu mettre dans mes copies, le fait d'avoir des réponses justifiées avec des exemples, des références scientifiques, ça venait de la fac. J'ai aucun doute là-dessus ». Damien explique qu'il a toujours voulu enseigner et que devenir MNS constitue un moyen pour pratiquer ce type d'activité professionnelle. « Au lieu d'être enseignant de plusieurs activités, je me suis spécialisé sur une, voilà, c'est ma façon de voir en fait. J'ai toujours eu une démarche pédagogique et d'enseignement. C'est-à-dire que moi la surveillance, ce n'est pas mon truc, je le fais, hein, mais ce n'est pas ce qui me passionne le plus dans le métier ». En poursuivant sa réflexion, il pose la question de la relation entre les MNS et l'École, sous-entendant que l'institution a besoin des compétences de ces spécialistes de la natation. « L'Éducation Nationale n'a rien à voir avec l'évolution du métier de maître-nageur mais qu'est ce qui fait qu'à un moment, ils se disent : « ben tiens c'est peut-être pas mal ce qu'ils font et ce qu'ils proposent ». Je pense qu'il y a eu une force de proposition quelque part qui a dû plaire à un moment à l'Éducation Nationale. A un moment donné, y a bien fallu justifier de compétences pédagogiques et didactiques qui faisaient qu'ils se sont dits que les MNS proposaient quelque chose de pas si inintéressant que ça. J'avoue, je n'ai pas le recul historique mais je ne vois pas comment ça a pu se faire autrement. Je pense qu'à un moment, l'institution reine, c'est l'Éducation Nationale. Qu'est-ce qui fait qu'à un moment, elle nous confie des gamins alors que c'est quand même une responsabilité lourde ? ». Damien semble profiter de ce système didactique bicéphale pour affirmer sa position professionnelle et ses compétences disciplinaires dans le cadre d'un enseignement partagé avec les professeurs des écoles, responsables de leur classe en toute circonstance. A 30 ans, ce MNS n'envisage pas de mobilité verticale en visant un poste de Chef de bassin. Son poste de travail dans une piscine publique gérée en régie directe a l'air de satisfaire son appétit aiguisé pour l'enseignement.

Ces pratiques, aujourd'hui révolues par l'obligation de recrutement par voie de concours de catégorie A¹⁷²² ou régulées par la promotion interne, ne laissent pas complètement le libre choix à l'exploitant de s'arranger avec le recrutement comme par le passé. Ce que ne manque pas de faire l'employeur privé afin de choisir ses collaborateurs pour administrer ces « établissements accueillant du public » (ERP) soumis à la fois à « une obligation générale de

¹⁷²² Concours de « conseiller territorial des APS » de la filière sportive de la fonction publique territoriale.

sécurité » et, vraisemblablement plus que dans les piscines publiques gérées en régie directe, à un impératif de rentabilité socioéconomique. Gouvernés par des doctrines se rapportant à la flexibilité et aux compétences, les systèmes privés de pilotage des piscines d'aujourd'hui convergent alors vers deux logiques fortes. La première consiste à réduire le volume des postes d'encadrement dans les piscines : 16,9% des MNS agents titulaires de la fonction publique territoriale occupent un poste de chef d'établissement contre 6,3% dans le secteur privé. La seconde renvoie au profil de ces (nouveaux) directeurs de piscine, spécialistes du pilotage de la performance, moins MNS que gestionnaires¹⁷²³, mieux dotés en capital scolaire et culturel, ce qui expliquerait le déplacement de l'origine sociale de ces cadres du secteur privé majoritairement vers les professions intermédiaires (40%), contrairement à leurs homologues du public (24,1%).

L'homogénéité des origines sociales des MNS constatée à l'aune de l'effet générationnel, moins évidente lorsqu'elle est examinée relativement au cadre d'emploi (positionnement dans la hiérarchie des emplois) et au statut de l'employeur (public *versus* privé), met en évidence que si la première génération de diplômés, et de façon moindre la deuxième, aux propriétés sociales et scolaires modestes, ont pu bénéficier d'un effet d'élévation sociale par la transformation et la montée en puissance du marché du travail public local suite aux lois de décentralisation (filrière sportive), ce phénomène ne se vérifie pas avec la dernière génération, engluée dans un surplace social malgré la détention d'un capital scolaire plus élevé.

1.2.2 Des MNS plus qualifiés mais soumis à l'épreuve de la professionnalisation

Au départ, agrégat de profils divers disposant d'un cursus scolaire modeste (mariniers, maîtres-baigneurs, champions de natation, plagistes, etc.), les maîtres-nageurs présentaient pour seuls atouts la connaissance, toute relative pour quelques-uns d'entre eux, du milieu aquatique et de l'art de nager (pour sauver). Si l'élite de ce groupe naissant, est parvenue à construire un modèle professionnel autour du « nager-sauver » reposant sur le sens du devoir¹⁷²⁴, la maîtrise des techniques de natation et de sauvetage, ainsi que la condition physique, la présentation aux

¹⁷²³ Les piscines publiques gérées en DSP ou les piscines privées sont de moins en moins pilotées par des (anciens) MNS et de plus en plus par des managers aptes à assurer un management stratégique et de projet par la maîtrise d'outil de gestion, de marketing, de communication et de conduite des ressources humaines.

¹⁷²⁴ Le 5 mai 1935, l'APNF rappelle les trois mots formant sa devise : « Éducation, Courage, Abnégation ». Bulletin APNF n° 41, 1935.

épreuves du DE MNS et les conditions de réussite n'étaient soumises à aucune formation obligatoire, encore moins de prérequis scolaires. Malgré leur volonté d'anoblir ce métier en écartant les « sans-diplômes, les sous diplômés et les margoulins de toute sorte, ignorant tout du sauvetage, parfois même de la natation »¹⁷²⁵, l'aire de recrutement de ces premiers professionnels du sauvetage aquatique et de l'enseignement de la natation les présente scolairement sous dotés, conférant au groupe des allures de travailleurs non qualifiés qui voient là l'occasion de trouver un emploi ou de compléter une activité professionnelle régulière. A cela s'ajoutent ceux qui abusent de comportements inadéquats¹⁷²⁶ par rapport aux normes professionnelles que souhaitent cultiver les leaders de la profession. Ces deux éléments inhibent la construction de la professionnalité du groupe et renforcent l'idée parmi les auditoires que l'activité des MNS ne peut être considérée comme un « vrai » travail mais « un emploi atypique »¹⁷²⁷ réclamant plus de qualités sportives que de ressources scolaires. La prise en compte du rapport supra bac - infra bac représente un indicateur tout à fait intéressant pour observer que s'il est vrai que ces hommes du bassin étaient à l'origine faiblement pourvus en capital scolaire et culturel, leur niveau d'étude progresse au fur et à mesure que le niveau d'exigence des diplômes pour obtenir le titre de MNS augmentent (Tableau 29). Les MNS diplômés du supérieur sont très significativement plus nombreux (72,4%) que ceux, titulaires de diplômes infra bac ou non qualifiés (26,8%). Ces données rejoignent en cela celles du CEREQ qui indiquent que 75% des personnes en emploi dans le secteur du sport possèdent au moins le niveau baccalauréat¹⁷²⁸. Ce ratio atteste surtout d'un niveau de qualification moyen plus élevé dans ce groupe que celui de l'ensemble de la population active de 15 ans et plus, tous secteurs d'activités confondus : 57% supra bac contre 43% infra bac¹⁷²⁹. La rupture s'opère véritablement avec l'arrivée du BEESAN en 1985. Les conditions d'obtention de ce brevet d'État font passer très significativement ce rapport de 45,5% supra bac contre 53% infra bac pour la première génération à 76,7% - 22,7% pour la seconde génération. Cette tendance se poursuit avec la génération suivante avec un rapport de 79,8% - 19,8%, invalidant de fait l'hypothèse de la faiblesse scolaire de ces travailleurs. Ces résultats sont malgré tout à

¹⁷²⁵ Article de M. Péncalet. Revue « Nager-Sauver », organe officiel de la FFMNS n° 195, 1957. M. Péncalet est MNS et membre du Bureau de la FFMNS. Il est l'auteur de plusieurs articles dans les années 1950 et 1960 pour la revue professionnelle de ce groupement

¹⁷²⁶ La FFMNS dénonce les comportements indignes de jeunes MNS et réagit pour que « la profession ne soit pas bafouée par des irresponsables indignes de l'exercer et qui n'ont pas leur place dans nos rangs ». FFMNS, bulletin de presse et d'information n°3, 1971.

¹⁷²⁷ Menger, Pierre-Michel. 2008. *Les professions artistiques à la frontière du salariat*. Ministère de la Culture - DEPS, p. 25.

¹⁷²⁸ Molinarie-Perrier, Mickaële. 2018. *Regards..., op. cit.*, p. 42.

¹⁷²⁹ Boiron, Antoine, et Julie Argouarc'h. 2016. « Les niveaux de vie en 2014 ». *INSP Première*, n° 1614.

relativiser lorsque l'on examine les qualifications des détenteurs du titre de MNS à l'aune de leur activité, permanente ou secondaire. La proportion des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur d'un niveau équivalent au moins à celui de la licence (Bac + 3) tourne très significativement à l'avantage des MNS saisonniers (49,6%) par rapport aux individus qui exercent ce métier de façon permanente (22,3%). Inversement, la part des MNS peu ou pas diplômés est supérieure de presque dix points (28,2% *versus* 18,9%) pour les MNS permanents comparativement aux saisonniers. La composition de ce dernier segment (étudiants STAPS, enseignants d'EPS majoritairement) explique vraisemblablement ces proportions sans les inverser puisque la part supra bac (71,1%) *versus* infra bac (28,2%) chez les MNS permanents respecte cet accroissement régulier du capital scolaire, même si une forte proportion de bacheliers (38,7%) caractérise ce segment qui globalement ne parvient pas à finaliser un engagement dans les études supérieures.

Tableau 29 - Niveau de qualification des MNS en fonction des générations diplômées

Qualifications Diplômes	Non qualifié ou < Bac	Bac	Bac +2	Bac + 3 (Licence)	Bac + 5 (Master)	Non réponses	TOTAL
MNS	53 % (70)	28,8 % (38)	5,3 % (7)	11,4 % (15)	0 % (0)	1,5 % (2)	100 % (132)
BEESAN	22,7 % (105)	35,9 % (166)	11 % (51)	29,6 % (137)	0,2 % (1)	0,6 % (3)	100 % (463)
BP/DU	19,8 % (45)	38,8 % (88)	11,9 % (27)	29,1 % (66)	0 % (0)	0,4 % (1)	100 % (227)
TOTAL	26,8 % (220)	35,5 % (292)	10,3 % (85)	26,5 % (218)	0,1 % (1)	0,7 % (6)	100 % (822)

Légende : $\chi^2 = 61,52$, ddl = 6, p-value < 0,001 (****). Les pourcentages s'entendent sur la base de la détention effective du diplôme correspondant au niveau de qualification. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 822. Non-répondants = 6. Enquête nationale 2018-2020.

Ces données problématisent le mythe du MNS plus sportif qu'intellectuel, sauveteur héroïque répondant plus à son courage qu'à sa raison, ancien nageur reconverti à ce métier par commodité plus que par vocation. L'élévation du niveau d'études des MNS fait partie des évolutions marquantes de ce groupe et se conforme au niveau d'éducation français pour qui « la proportion de natifs des années 1980 ayant au moins suivi un enseignement secondaire long¹⁷³⁰ se situe entre 80 et 90 % »¹⁷³¹. Jusqu'en 1985 et l'officialisation du BEESAN, aucun support scolaire n'était requis pour s'inscrire aux épreuves de l'examen. Le besoin de ces professionnels spécialisés dans les années 1970, un peu moins dans les années 1980, et la nature des épreuves,

¹⁷³⁰ Au moins jusqu'à un niveau baccalauréat.

¹⁷³¹ Bergouignan, Christophe. 2015. « Le niveau d'éducation des Européens ». *L'Europe en Formation*, vol. 3, n°377, p. 104.

plus technico-pédagogiques que théoriques, favorisaient la réussite de postulants plus détenteurs d'une culture de la natation que d'une éducation supérieure. Car au-delà des problèmes organisationnels et d'équité des débuts dénoncés par les professionnels, se dissimule en fait l'ouverture du « marché fermé » du « nager-sauver » par la facilitation de l'accès et de la réussite au diplôme lors de la décennie 1965-1975. L'irruption de bassins d'apprentissage (« 1000 piscines ») et le développement du tourisme balnéaire à partir du milieu des années 1960 a fait émerger un secteur à fort besoin de main d'œuvre immédiat, aussi bien pour animer les piscines durant l'année (« MNS de piscines ») que pour surveiller les plages lors des saisons estivales (« MNS de plages »). L'arrivée du BEESAN en 1985, formation professionnelle obligatoire en contrôle continu, dont l'entrée est conditionnée à des épreuves sportives d'obédience fédérale ainsi qu'à des tests de culture générale, métamorphose la socialisation professionnelle des MNS. Cette profession n'est plus seulement envisagée après une expérience en club, voire une première et courte vie professionnelle, mais après un parcours de formation spécifique que l'on intègre de plus en plus à l'issue d'une scolarité poussée jusqu'au moins un niveau baccalauréat. En reprenant Hughes (1996), la « fabrication » des MNS se présente comme une « initiation » doublée d'une « conversion » à la culture du « nager-sauver »¹⁷³². Ce qui se façonnait en amont de l'examen, au sein des clubs fédéraux, puis à la suite de l'examen, *in situ*, sur le lieu de travail au contact des collègues, se construit désormais par et dans la formation, que ce soit par la transmission (cours magistraux) ou par des interactions avec les professionnels (tuteurs de stage). L'évolution du brevet d'État vers le brevet professionnel accentue ce mouvement puisque 22,7% des diplômés de la seconde génération possèdent un niveau infra bac contre 19,8% des diplômés de la troisième. L'intégration de diplômes universitaires¹⁷³³ pour l'obtention du titre de MNS explique également cette propension à l'augmentation du capital scolaire parmi les nouvelles générations de MNS. Si l'accroissement linéaire du niveau de qualification des MNS depuis l'officialisation du titre professionnel en 1951 est certainement lié à l'accès massif à l'enseignement secondaire à partir des années 1970 et 1980 en France, la socialisation initiale à la natation conserve logiquement un caractère discriminatoire pour intégrer la profession. Elle ne constitue plus, certes, un critère prépondérant en regard d'un système de formation et de certification devenu plus sélectif et exigeant dans la relation éducation-formation-travail.

¹⁷³² Hughes, Everett C. 1996. « Le drame..., *op. cit.*

¹⁷³³ Diplômes de la filière universitaires « sciences et techniques des activités physiques et sportives » (STAPS). Arrêté du 15 mars 2010.

La hausse générale du niveau scolaire des MNS génère un effet pervers, celui de la frustration de ceux qui souffrent de la concurrence des concours territoriaux. Certains MNS témoignent effectivement de leurs lacunes personnelles, plus rarement des insuffisances de leur formation initiale et professionnelle, pour « réussir l'ETAPS » dont les épreuves sont élaborées pour assurer un équilibre entre les savoirs de la culture sportive et la maîtrise de techniques pédagogiques. Si la compétence sportive demeure présente au programme de ce concours, elle est minorée par rapport aux autres types d'épreuves et ne permet pas de compenser les manques du candidat, contrairement à ce qui était pratiqué lors de la formation professionnelle, spécialement avec le BEESAN. La nouvelle génération de MNS se rend alors compte que le statut d'éducateur territorial ou l'absence de statut, à titre professionnel égal, agit sur leur carrière, leurs conditions de travail et leur niveau de rémunération. Si comme l'explique Émilie Biland (2010), les probabilités de travailler pour une collectivité sont plus élevées pour les diplômés du supérieur que pour les individus moins ou non qualifiés¹⁷³⁴, cette assertion ne se vérifie pas pour l'instant dans le cas des MNS. Significativement, 33,8% d'entre eux détiennent un niveau infra bac dans le secteur public contre 23,7% dans le secteur privé et 31,2% possèdent un niveau égal ou supérieur à Bac + 2 dans le public contre 41,7% dans le privé. Ce paradoxe s'explique par les naissances convergentes de la filière sportive d'un côté et du BEESAN de l'autre. En bénéficiant d'une opération de promotion interne sans précédent, la première génération de MNS et les premières promotions du BEESAN ont pu intégrer directement dans les années 1990 le corps des ETAPS dans le cadre d'une mobilité verticale. Cet afflux massif de fonctionnaires peu qualifiés scolairement, passant de la catégorie C à B, explique non seulement l'inversion des niveaux de qualification entre le secteur public et privé, classiquement à l'avantage du premier cité, mais traduit en retour l'échec conséquent d'une fraction de la seconde génération, puis de la troisième, à intégrer ce corps toujours occupé aujourd'hui par leurs aînés. L'espoir de voir massivement partir à la retraite cette première vague d'éducateurs territoriaux qui générerait un appel d'air s'estompe avec les projets de réformes structurelles prévoyant de reporter l'âge de départ à la retraite, mais surtout par le transfert croissant de la gestion des piscines vers des sociétés délégataires. Cette génération désenchantée de MNS déclassés parce que « possédant un niveau de formation a priori supérieur à celui requis pour l'emploi occupé (Forgeot et Gautié, 1997) »¹⁷³⁵, segmente le groupe des « MNS des piscines » qui se partage entre ceux fonctionnarisés, protégés à la fois

¹⁷³⁴ Biland, Émilie. 2010. « Carrières..., *op. cit.*

¹⁷³⁵ Doazan, Yves, et Henri Eckert. 2014. « Les jeunes et leurs diplômes. Le déclassement à l'aune de la valeur des titres scolaires ». *Éducation et sociétés*, vol. 2, n° 34, p. 124.

par leur statut d'ETAPS et par la crainte de l'employeur public local de ne pouvoir remédier à la carence chronique de ces travailleurs spécialisés d'un côté ; et de l'autre, des MNS précarisés par des modes de gestion qui ne reconduisent pas « les systèmes avantageux des règles antérieures (Reynaud, 1989) »¹⁷³⁶ (cf. Portrait 4 - Arnaud).

Portrait 4 - Arnaud, salarié dans une DSP, entre désenchantement et pragmatisme

Avec un père MNS, Arnaud est un « enfant de la balle » et a grandi dans le petit club local. A 18 ans, il encadre les baignades dans le cadre d'une colonie de vacances suite à l'obtention de son BSB. Il améliore sa qualification en obtenant le BNSSA et part en saison dans le sud est où il cumule la surveillance d'une piscine de camping avec l'animation de ce lieu de villégiature. Il retrouve dans cette activité sa passion originelle pour le spectacle, le son et l'animation pour laquelle il va d'ailleurs tenter l'aventure en s'inscrivant dans une formation parisienne d'ingénieur du son. « Je voulais travailler dans la musique, le son, le spectacle, donc j'ai laissé un peu tomber les bassins pour m'orienter là-dedans. Malheureusement, c'est un milieu très compliqué mais je voulais quand même tenter ma chance ». En situation d'échec en raison d'un niveau scolaire insuffisant (il s'est arrêté en 1^{ère}), il finit par abandonner son projet et passe son BEESAN. « Si j'avais eu la possibilité d'être dans le milieu du son, du spectacle, du showbiz, ouais, j'y serais allé mais comme je me suis rendu compte qu'il fallait bien se nourrir, fallait bien avoir un diplôme reconnu par l'État, j'ai préféré devenir maître-nageur ». Socialisé au métier par son père et son vécu en club, il franchit sans encombre les différentes étapes de la formation. Pourvu de sa qualification, il enchaîne les remplacements dans les piscines municipales et les saisons (Club Med et campings) pour lesquelles il avoue une appétence certaine, ce travail mixte, entre encadrement des baignades et animations des spectacles le rapprochant de son projet initial. Mais l'intérêt pour un CDI emporte ses choix et il s'engage comme MNS dans une piscine gérée en DSP à proximité de chez lui. Il y découvre un monde du travail qu'il n'avait pas connu auparavant. « J'ai découvert par rapport à ce que j'avais connu dans le public, une autre mentalité de travail, d'organisation de travail. Le maître-nageur n'est plus seulement maître-nageur mais il devient animateur sportif. Bien sûr qu'on fait des cours de natation, bien sûr qu'on a ce côté surveillance mais dans ce genre d'espaces multi activités, on nous demande beaucoup sur ce plan-là et c'est pour ça que le métier change en fait. Moi, ça ne me dérange pas toute cette évolution de métier. Par contre, on nous en demande beaucoup, je trouve. On n'est pas des machines, on reste humain ». Ces conditions de travail, en plus des méthodes managériales, « dégoutent » Arnaud qui donne sa démission après dix mois d'expérience. « A force de nous dire les plannings, ça se sera comme ça, les journées elles seront de 12h00, vous n'aurez pas de week-end, vous vous organisez pour faire en sorte que ça tourne. Ben non, y a un moment donné c'est la saturation, on tire sur la corde, on tire, on tire, et à un moment, il n'y a plus personne parce qu'on est crevé. La charge de travail était telle que si l'envie y était, malheureusement, la capacité à donner n'y était plus. C'est un métier qui demande beaucoup d'attention, de don de soi, de responsabilité et à la fin du mois, on voit le salaire sur notre bulletin, on se dit bon ... Ce qui m'a chagriné, c'est l'amplitude horaire, faire 12h00 dans la journée, c'est trop pour moi. Et aussi, ce qui me chagrine c'est l'amplitude de la surveillance : je trouve qu'un maître-nageur, ça ne devrait pas surveiller au-delà de 4h00. Malheureusement, la loi c'est 6h00, c'est trop ». Il évoque également comment est contrôlé son travail qui l'engage dans une compétition intra-professionnelle. « Il y a ces fameuses réunions clients une fois par mois, je crois. Mais nous, les maîtres-nageurs, on n'y a pas accès, les BNSSA non plus. Y a que les Chefs de bassin. J'ai entendu dire : « est-ce que le niveau de difficultés vous convient sur les aquabikes, par exemple. Est-ce que c'est assez intense ? Qui fait le plus ? » J'ai eu des échos là-dessus. Ils font un petit sondage : « est-ce que vous trouvez que le bike du mardi soir vous convient ? ». Alors, ils ne disent pas de noms et les gens, ils disent : « ah non, mardi soir c'était le petit jeune à lunettes. Ce n'était pas assez dynamique pour nous, par exemple ». Ils vont remonter cette info et automatiquement le planning va changer pour cette personne. Il va être remplacé par un autre ». Ce professionnel s'inquiète de la direction qu'emprunte son métier qu'il estime en danger aussi bien sur le versant de la surveillance que celui de l'enseignement. « Moi qui ai 31 ans, je suis entre deux eaux, je me dis : « notre métier change. On n'est plus le maître-nageur qui surveillait sa piscine et qui donnait des cours pour apprendre la natation. On devient coach, animateur et ce n'est pas bon non plus. C'est bien mais pas trop non plus, sinon le métier va complètement... Aujourd'hui, les jeunes, on ne les forme plus à être maître-nageur, on leur apprend à être animateur sportif aquatique et les anciens ont peur que le métier de maître-nageur n'existe plus. Ce qui me fait peur c'est qu'on me dise un jour, ben les profs de sport aujourd'hui, ils ont un ongle natation et ils seraient capables de venir sur la piscine et faire notre aquagym. Le métier se disloque, on prend ce métier pour en faire d'autres, on prend la capacité de faire de l'aquagym pour faire des animateurs aquatiques, on prend les sauveteurs pour en faire que des BNSSA

¹⁷³⁶ Richet, Cédric, et Bastien Soulé. 2008. « Des maîtres-nageurs..., *op. cit.*, p. 77.

et au final, il ne reste plus rien. C'est comme une recette où on enlève les ingrédients, c'est dommage, on a un métier complet mais malheureusement, à cause des BNSSA, des BPJEPS, on est complètement disloqués ». Employé par une municipalité qui lui donne deux ans pour réussir le concours d'ETAPS, Arnaud le tente à deux reprises et échoue par deux fois. « Est-ce que c'est normal qu'après dix ans de métier, parce qu'on n'a pas le concours ETAPS, qu'on ne soit pas titulaire de la fonction publique ? Ce n'est pas parce qu'on a le concours qu'on est meilleur ! C'est ça qui me chagrine. Parce qu'à trente ans et au bout de dix ans de métier... C'est un ras le bol de tous les gars comme moi qui se tuent à faire des concours et à ne pas être pris, qui voudraient avoir aussi leur place en fonction publique. Dépit, il doit à 30 ans, et après dix ans d'expérience professionnelle, « repostuler, résigner un CDD renouvelable et enchaîner avec les saisons. J'aurais voulu être embauché en municipal mais non, parce que je n'ai pas eu ce fameux concours à la con, ben non. Mon père, à l'époque, il était MNS, il a fait un an dans une structure publique et il est devenu titulaire de la fonction publique. Moi je vais avoir quoi si je ne suis pas titulaire. Ben rien, faut le noter, c'est important. C'est un ras le bol de tous les gars comme moi, qui se tuent à faire des concours et à ne pas être pris, qui voudraient avoir aussi leur place en fonction publique ». Dix ans après son premier emploi de MNS, Arnaud continue de cumuler un CDD, le travail saisonnier et les « extra », en animant des soirées, ce monde du spectacle qu'il aurait tant aimé intégrer.

Cette segmentation de plus en plus disjointe clive les générations de MNS entre elles, non pas classiquement à propos d'une professionnalité divergente, mais sur des cadres d'emplois démultipliés opposant les statuts (fonctionnaires titulaires, non titulaires, détachés, mis à disposition, salariés en CDD, vacataires), les qualifications (diplômes des Ministères des Sports, de l'Enseignement Supérieur et de l'Intérieur), les formations professionnelles (opérateurs publics *versus* opérateurs privés), les conditions de travail et de revenus. A la différence des « professions établies »¹⁷³⁷ qui prennent soin de nantir leurs membres d'une formation commune vécue comme une spécialisation partagée assez tôt par les membres d'une communauté, les MNS, quels que soient leurs cadres d'emploi, sont aujourd'hui issus de parcours variés au sein desquels la (re)conversion prend une place de plus en plus importante et pour qui, la socialisation au métier ne se fait plus communément dans les clubs de natation. L'émiettement de cette communauté met en lumière l'actuelle conjoncture socioéconomique sur le territoire du « nager-sauver » dans sa relation à l'emploi : accroissement du turnover dans les piscines et difficultés à embaucher pour les employeurs. Cette pénurie de main d'œuvre, à moins qu'elle ne se confonde avec un manque d'attractivité pour le métier, caractérise ce secteur. Ce phénomène fait de l'activité professionnelle de MNS un métier dit « en tension » qui devrait être suivi d'une valorisation autant symbolique que matérielle sur ce marché, ce qui étonnamment n'est pas le cas, même si quelques professionnels dans certains contextes se montrent opportunistes en profitant des effets d'aubaine de la rationalisation des piscines et de la marchandisation des activités aquatiques et de la natation. La création, inédite jusque-là, de plusieurs sociétés d'interim dans ce secteur autour des années 2010 témoigne des stratégies de certains MNS qui, pour échapper aux discriminations dans l'accès à l'emploi public, profitent

¹⁷³⁷ Hughes, Everett C. 1996. *Le regard ...*, op. cit., p. 100.

de la conjoncture socioéconomique des piscines en carence de main d'œuvre. En favorisant la flexibilité (de la piscine) et la polyvalence/mobilité (des MNS), la dernière génération de ces travailleurs, plus qualifiée mais moins fonctionnarisée, bascule paradoxalement vers un contexte d'emploi que l'on pourrait qualifier « d'ouvrier » en raison de conditions de travail et d'une relation salariale moins favorable. Si la première génération, peu qualifiée, de MNS salariés échappa à l'usine et pût s'élever socialement grâce à l'essor de ce métier associé au développement de la filière sportive dans les collectivités, il semblerait qu'une partie de celle d'aujourd'hui, pourtant plus diplômée, soit condamnée à y retourner au regard des conditions et des rythmes de travail qu'elle décrit. Au-delà du phénomène, maintenant notoire, de déclassement devenu à bien des égards « un risque marqué pour les générations plus jeunes »¹⁷³⁸, les premiers « MNS municipaux » devenus « éducateurs sportifs territoriaux », socialement et scolairement dominés pour beaucoup d'entre eux, moins disposés à réussir des études longues, s'en sortent finalement plutôt bien dans un secteur en tension qui peine à recruter, touché par la pénurie de candidats à l'embauche. Devant ce constat, et alors que la littérature suppose que le niveau de qualification pèse sur les recrutements professionnels, on peut se demander si dans le cas très singulier des MNS, les compétences recherchées, que ces travailleurs sont capables de mobiliser (savoir - bien - nager pour secourir des personnes en danger dans des milieux aquatiques divers), ne constituent pas un déterminant plus puissant que le niveau scolaire ordinairement requis sur le marché du travail. Ainsi, au cœur d'un fonctionnement unique sur un « marché fermé » du travail comme celui du « nager-sauver », ce ne serait pas tant le bagage scolaire qui compte, que la détention pour les MNS d'une culture issue d'une transmission patrimoniale associative (club de natation) - certes déclinante - un peu à l'image de la corporation des notaires, le prestige et les revenus en moins, historiquement réputée pour sa capacité à réserver l'accès de la fonction au moyen de « stratégies familiales et sociales de transmission »¹⁷³⁹.

¹⁷³⁸ Peugny, Camille, et Cécile Van de Velde. 2008. « L'expérience du déclassement ». *Agora débats/jeunesses*, vol. 3, n° 49, p. 51.

¹⁷³⁹ Delmas, Corinne. 2019. « Les notaires, le genre d'une profession à patrimoine ». *Travail, genre et sociétés*, vol. 1, n° 41, p. 127.

1.2.3 Des MNS moins nageurs et plus pédagogues

Occuper des fonctions dans le champ de la prévention des risques de noyade nécessite de maîtriser une culture aquatique qui appelle le plus souvent une socialisation en amont de la formation professionnelle sur un temps assez long. Dans ces conditions, un poncif consiste à penser que devenir MNS est le produit d'une « entreprise familiale »¹⁷⁴⁰ et/ou d'une formation sportive poussée. Dans la mesure où la part des enfants de MNS, ou même d'éducateurs sportifs, reste faible, cette première hypothèse ne peut être confirmée. Comme pour les policiers dont 10,9% d'entre eux et 10,7% d'entre elles ont un père exerçant ce métier (*Ibid.*), et à la différence des professeurs d'EPS dont 25,2 % ont un père pratiquant l'enseignement de cette discipline scolaire¹⁷⁴¹, les MNS n'opèrent pratiquement pas la transmission de leur métier à leur descendance. Les lignées familiales de MNS sont en fait plutôt rares et la filiation paternelle (2,3% pour la première génération, 4,6% pour la seconde et 4% pour la troisième) ou maternelle (respectivement 0,8%, 1,1% et 2,2%)¹⁷⁴² représente un phénomène très minoritaire même si la maîtrise du milieu aquatique s'inscrit fréquemment dans un apprentissage intrafamilial qui peut à terme prendre place dans le champ des orientations professionnelles possibles. Concernant la seconde hypothèse (Tableau 30), la variable « nageur », de manière très significative, importe pour se socialiser au métier de MNS : 76,6 % de ces spécialistes ont pratiqué au moins une saison les activités de la natation, quel que soit le niveau de pratique, contre 22,6 % d'entre eux qui se sont adonnés à d'autres sports en club ou, très rarement, ne se sont livrés à aucune activité sportive. Parmi ces « nageurs » et « nageuses », 53 % possèdent un niveau interrégional à minima contre 47 %, un niveau régional et en deçà.

Pour un métier spécialisé comme celui de MNS, plus qu'une compétence qui « touche aux conditions d'embauche, d'attribution d'un poste de travail, de promotion et de rémunération »¹⁷⁴³, « savoir (bien) nager » s'apparente à un patrimoine, le produit d'une histoire personnelle reconnue socialement, qu'il sera quasiment impossible à faire fructifier durant la carrière mais dont la conservation relève de l'intérêt individuel (durer) et collectif (trouver sa place).

¹⁷⁴⁰ Pruvost, Geneviève, et Ionela Roharik. 2011. « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles ». *Déviance et Société*, vol. 35, n°3, p. 287.

¹⁷⁴¹ Mierzejewski, Stéphan. 2016. « Vous avez dit... », *op. cit.*, p. 72.

¹⁷⁴² Enquête nationale MNS 2018-2019. Ces fractions prennent en compte les parents exerçant un métier de l'encadrement sportif (MNS, entraîneur, etc.) ou du secours dans le champ sportif (pisteuse-secouriste).

¹⁷⁴³ Rey, Bernard. 2015. « La notion de compétence : usages et enjeux ». *Le français aujourd'hui*, vol. 4, n° 191, p. 15.

Tableau 30 - Niveau sportif des MNS en fonction des générations diplômées

Niveau Diplômes	Départemental et moins	Régional	Interrégional et plus	Autres APS ou aucune pratique	Non réponses	Total
DE MNS	15,9 % (21)	18,2 % (24)	44,7 % (59)	19,7 % (26)	1,5 % (2)	100 % (132)
BEESAN	23,1 % (107)	14 % (65)	46,4 % (215)	15,8 % (73)	0,6 % (3)	100 % (463)
BP/DU	19,8 % (45)	15 % (34)	26,4 % (60)	38,3 % (87)	0,4 % (1)	100 % (227)
TOTAL	21 % (173)	15 % (123)	40,6 % (334)	22,6 % (186)	0,7 % (6)	100% (822)

Légende : $\chi^2 = 54,32$, ddl = 6, p-value < 0,001 (****). Les pourcentages s'entendent sur la base du niveau sportif déclaré à l'entrée en formation pour les activités aquatiques et de la natation (natation artistique, natation course, plongeon, water-polo, sauvetage sportif, activités subaquatiques). « Autres » correspond aux MNS qui pratiquaient (ou pas) une autre APSA à l'entrée en formation. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 822. Non-répondants = 6. Enquête nationale 2018-2020.

La maîtrise natatoire constitue pour le MNS cette ressource indispensable composée principalement de deux éléments, culturel d'une part (« techniques du corps » dans l'eau), et sportif d'autre part (condition physique), de proportions variables selon le niveau de pratique acquis à l'issue d'une socialisation en club le plus souvent, et qui en dessous d'un certain seuil ne peut être acceptable pour exercer ce métier (cf. portrait de Marc). Ce point critique rassemblant deux variables, « spécialiste *versus* polyvalent » et « niveau de pratique », évolutif d'une période et d'un diplôme à l'autre, oppose clairement deux générations. La première, encore plus la seconde, affichent une identité de « nageur » : 44,7 % et 46,4 % disposent respectivement d'un niveau sportif au moins interrégional pour les activités de la natation alors que 19,7 % et 15,8 % de ces deux classes d'âge pratiquent un autre sport. Ce rapport s'inverse pour la troisième génération : seuls 26,4 % des BP/DU détiennent au moins un niveau interrégional tandis que 38,3 % sont issus de pratiques physiques étrangères au monde aquatique. Cette inversion intergénérationnelle des prédispositions aquatiques, sans complètement abandonner la culture de ce milieu, se trouve concomitante de la métamorphose des piscines. Face à l'éclosion d'un marché concurrentiel à l'aube des années 2000, connexe à une situation économique en tension, les établissements aquatiques, impactés par l'entrée en lice des sociétés délégataires, transforment « leur offre d'activités en réussissant le transfert de l'approche techniciste et préventive de la natation vers l'intégration de la forme, du bien-être et de la santé des activités aquatiques »¹⁷⁴⁴.

¹⁷⁴⁴ Camporelli, Fabien, et Mathieu Genty. 2013. « Vers une redéfinition..., *op. cit.*, p. 29.

Portrait 5 - Marc, ETAPS. MNS, une stratégie de reconversion après une carrière de sportif de haut niveau

Marc, athlète de haut niveau, a intégré un pôle Espoirs, puis le pôle France de triathlon il y a quelques années. Dans la cadre de sa formation sportive, l'encadrement technique lui propose une formation professionnelle. Il passe ainsi le BEESAN en deux ans selon un format allégé. Il considère qu'il est important de « valoriser les compétences » des sportifs qui ont enchaîné les longueurs de bassin. « Quand tu passes énormément de temps dans l'eau, c'est sûr que c'est facile d'aller chercher la victime, de la sortir, etc. Après, c'est sûr qu'il faut bosser le secourisme mais comparé à une personne qui va devoir se bouger pour atteindre le niveau de natation... ». Il démarre sa carrière professionnelle à mi-temps dans une piscine publique qu'il complète par un autre temps partiel pour un hôtel-spa, avant de signer un CDI à temps plein pour ce dernier, six mois après ses débuts. Il émet rapidement quelques doutes sur les conditions de travail et le respect de la réglementation en vigueur par l'exploitant. « C'était 8h00-14h00 et 18h00-22h00. Sur la pause, je n'avais pas le temps de rentrer chez moi. J'étais seul, je devais intervenir seul, c'était un petit peu litigieux. En clair, y avait une salle de fitness, donc un comptoir, une vitre, puis le bassin derrière, avec des transats, tout ça. Donc là-dedans, on faisait l'aquagym, ou la surveillance en dehors des cours d'aquagym, mais je devais aussi passer par la fenêtre, et puis m'assurer que tout allait bien dans la salle de musculation qui était quand même assez loin, donner des serviettes aux gens de l'hôtel, inscrire leurs noms... Y avait des moments d'absence ... Et aussi donner un coup de « raclo » dans les douches de temps en temps. Bon, tu vois, je devais vraiment m'absenter du bassin, laisser le bassin seul. Ça me posait vraiment problème ». Insatisfait de cette entrée en matière et tenu de préparer les Championnats du Monde, Marc profite de son statut d'athlète de haut niveau pour négocier son intégration dans la piscine publique de la ville dont il est issu et ainsi se préparer correctement à cette compétition. Nouveau venu dans cet établissement, il se heurte aux usages des anciennes générations malgré l'échéance pour laquelle il doit se préparer mais se plie de bonne grâce aux normes de travail locales. « J'étais motivé, donc j'ai pris un peu les horaires que les anciens ne voulaient pas faire. En fait, j'étais tellement content de rentrer que j'acceptais tout. Bosser tous les vendredis soirs, tous les mercredis ... Ce qui se passe, c'est que les gens qui ont des enfants, ils veulent plus bosser le mercredi. On m'a dit : « écoute, t'as pas d'enfant, ça ne te dérange pas de bosser tous les mercredis, de prendre les cours ». Bon, après les anciens, à cette époque-là, l'équipe ne voulait pas trop prendre de cours quoi, du coup je prenais les leçons. Je prenais les leçons privées. Le vendredi je prenais les scolaires et je bossais tous les lundis, les mercredis et les vendredis. Bon, c'est pareil, les anciens ils voulaient des longs week-end. Ils ne m'ont pas imposé, ils m'ont demandé gentiment : « écoute, on fait ton planning » Et ils se sont tous un peu servis. Après, t'es pas titulaire, à cette époque-là, quand t'étais pas titulaire, on te mettait un petit peu la pression en te disant : « attention, t'es pas titulaire, je ne suis pas sûr que ton contrat va être reconduit ». L'idée, c'était quand même d'être renouvelé et de rester là. Surtout quand tu sors du privé. Je veux dire dans le privé, c'était quand même un peu compliqué, au niveau, ne serait-ce que le salaire, les conditions de travail ». En recul par rapport à sa carrière sportive, Marc songe à sa progression professionnelle et passe deux fois le concours ETAPS, une première fois en externe et la seconde fois en interne. Il échoue à deux reprises mais bénéficie du dispositif de titularisation dit « Sauvadet » qui vise à faciliter l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels. Suite à son accès au grade d'ETAPS, il s'implique dans son métier en veillant à ne pas reproduire les « lois de l'ancienneté » qu'il a connues en arrivant, s'engage dans la formation sportive des nageurs du club qu'il cesse assez rapidement et prend en charge l'animation d'une thérapie du dos par la natation pour laquelle il éprouve de l'intérêt. Agent de la fonction publique, Marc n'ambitionne pas de prendre des responsabilités au travail et se satisfait de la place et du rôle qu'il occupe dans son cadre d'emploi. « Moi, je n'ai pas à me plaindre. Je pense que l'agent, il est quand même bien. Après, y en a toujours qui vont vouloir monter dans la hiérarchie, etc. Bon moi je bouge beaucoup à côté, je fais plein d'autres choses à côté, je n'ai pas besoin de, tu vois, de monter dans la hiérarchie pour exister ». Cette position s'explique par une occupation extraprofessionnelle qui rejoint son passé de sportif de haut niveau. « Je complète un peu mon travail sur d'autres passions. Si tu veux, j'ai deux, trois contrats avec des marques alors ça fait sourire. Tu sais, je suis autoentrepreneur à côté. C'est plus, tu vois, le plus fort qui est le plus sponsorisé, c'est ceux qui ont une histoire aussi à raconter. Moi, j'ai quand même un long truc, j'ai pas mal de choses à raconter. J'ai fait toutes les distances. Je sais que ce n'est pas le sujet mais j'ai fait toutes les distances, j'ai été à tous les niveaux, je peux intervenir en tant qu'entraîneur et puis je suis aussi guide pour un malvoyant et on espère faire les Jeux, les Jeux de Tokyo, et on est médiatisé avec ça. Donc, je n'ai pas besoin... Peut-être que par la suite, dans dix ans, je vais peut-être m'investir un peu plus pour monter dans la hiérarchie, prendre des responsabilités. Mais moi, je suis heureux comme ça. Je suis vraiment épanoui, j'adore mon boulot ». Pour l'instant, Marc prolonge peut-être ce rêve olympique par procuration tout en occupant ce métier de MNS avec suffisamment de convictions pour se réaliser professionnellement et personnellement.

Si la piscine représentait dans les années 1960-1970 un lieu « d'apprentissages performatifs » à travers lequel « l'offre traditionnelle » était collective (publics scolaires et associatifs), elle

incarne aujourd'hui une structure « d'apprentissages secondaires à l'intérieur de laquelle une offre innovatrice et renouvelée (micro-cultures et publics familiaux) devient de plus en plus individualisée »¹⁷⁴⁵. En réponse aux mutations de la fonction des piscines, aux nouvelles demandes sociales, et au marché du travail, les « logiques d'action »¹⁷⁴⁶ hétérogènes des MNS évoluent et éveillent de nouvelles configurations résultant de transactions identitaires entre ces travailleurs et les stratégies des exploitants visant à réorganiser les piscines, entre leur passé de « techniciens spécialistes de la natation » et leur présent « d'animateur/coach polyvalent ».

1.2.4 Des femmes chez les MNS

L'une des caractéristiques du métier de MNS est qu'il est à la base, essentiellement masculin, même s'il est fait état de femmes maître-nageur au début du XX^{ème} siècle : Augustine Vallin, de la société de natation « l'Ondine », est en 1906 la première femme titulaire du brevet de maître à Lyon¹⁷⁴⁷, ou encore, en 1929, Isabelle Plancke, nageuse des Mouettes de Paris est la première femme à obtenir le brevet de maître-nageur délivré par la FFNS et à exercer en qualité de professeure de natation¹⁷⁴⁸. Reposant sur des représentations de l'homme bravant tous les dangers pour porter secours aux noyés et construit à l'origine autour de l'image masculine du sauveteur héroïque, le métier de MNS a longtemps fait partie dans l'imaginaire social de l'archétype du métier masculin. En faisant référence au travail policier, Dominique Lhuilier (2005) montre que la « virilité » est un attribut spécifique de ces « métiers à risques » de la sécurité et de la protection civile¹⁷⁴⁹, ce qui explique pourquoi la coopération genrée a eu du mal à trouver sa place dans les équipes de maîtres-nageurs. Il n'empêche que ce métier dit « masculin » est aujourd'hui exercé par des femmes dont on peut dater approximativement l'arrivée au début des années 1970 lorsqu'il a fallu répondre aux besoins de MNS suite à l'expansion des bassins d'apprentissage sur le territoire national. Munis de peu de données sur la place des collaborations entre genres dans les piscines et des conséquences sur l'identité sexuelle des femmes confrontées au métier de MNS dans les piscines publiques, nous partirons essentiellement du matériel issu d'un entretien réalisé lors de l'enquête, particulièrement

¹⁷⁴⁵ *Ibid.*, p. 29.

¹⁷⁴⁶ Dubar, Claude. 2000. *La crise...*, *op. cit.*, p. 511.

¹⁷⁴⁷ Alix, Richard. 2016. *Natation...*, *op. cit.*, p. 129.

¹⁷⁴⁸ Perrier, Robert. 1930. « La seule française qui soit maître-nageur : Mme Isabelle Plancke, professeur à Aix-en-Provence ». *Paris-Match* du 12 août 1930. BNF Gallica.

¹⁷⁴⁹ Lhuilier, Dominique. 2005. « Idéologies défensives et imaginaire social ». *Revue internationale de psychosociologie*, vol. 11, n°24, p. 59.

saillant sur cette dimension (cf. Portrait 6 - Allison) et de quelques données statistiques pour conduire notre discussion.

Portrait 6 - Allison, une femme chez les MNS

Fille de MNS, Allison obtient son bac littéraire. Après une année à l'université au cours de laquelle elle réussit le BNSSA, elle s'inscrit au CREPS pour passer son BEESAN sur les conseils de son père même si son rêve était de devenir professeur d'EPS. Après un remplacement de deux mois, elle est embauchée dans la piscine où elle a été formée et se retrouve à débiter dans le métier avec son père, révélant la socialisation professionnelle d'une jeune fille dans un métier d'hommes à l'origine. « Je démarre en 88 dans un endroit que je connais par cœur, avec des gens que je connaissais par cœur, avec mon père aussi qui n'était pas encore à la retraite. Je suis la petite nénéte qui vient d'arriver, tout le monde me connaissait. Ben, je me plie au règlement, je me plie à l'ancienneté, aux méthodes des anciens, obligée, pas le choix. Leur fonctionnement était comme ça : « nous, nous fonctionnons comme ça, toi t'as appris ça au CREPS, c'est bien beau, c'est de la théorie ». En plus, c'étaient les premières années du BEESAN, eux avaient l'ancien diplôme. Donc, non, non, voilà, nous on fonctionne comme ça, ça marche comme ça, y a pas de raison. Donc même si on voulait innover, si je voulais faire de nouvelles choses, on m'a vite sabrée ». Étonnement, il ne règne pas une culture de la transmission, Allison se basant sur son patrimoine dispositionnel appris au CREPS qu'elle essaie d'adapter aux usages en cours sur son lieu de travail. « Ils se sont protégés, je pense. Et puis, ils n'avaient pas envie de se remettre en question. Je me souviens, j'avais mon cahier avec mes préparations, on se moquait de moi. On disait : « ah la petite jeune, on voit qu'elle sort de l'école ». C'était plutôt ça. Alors, ce n'est pas grave, j'ai du caractère. Je faisais mes prép mais il fallait que je sois dans le moule, c'était obligé ». Son insertion professionnelle se construit sous l'influence d'une certaine masculinisation héritée d'une culture ouvrière au premier rang de laquelle se trouve la virilité. « La surveillance, y avait beaucoup de rigueur. Par contre, moi, je trouvais que ça c'était bien parce qu'ils étaient très rigoureux, très sérieux dans la surveillance. S'il fallait se poster là, on se postait là. Il fallait faire, je me souviens, x tours de bassin, c'était très... C'est la rigueur des anciens. Peut-être leur histoire, peut-être leur parcours, parce que ça n'était pas à l'origine des maîtres-nageurs, je veux dire, c'étaient des ouvriers d'usine. C'étaient des poloïstes qui nageaient un peu, qui ont passé leur maître-nageur. Pour eux, ça a été une voie, la voie royale. Ils avaient une épreuve de péda à l'époque. Je me souviens, ils me disaient qu'une fois qu'ils avaient passé la péda, le diplôme ils l'avaient. Faut être honnête, on ne faisait pas de physio, pas d'anat, pas de psycho. Donc, nous on arrive avec un BEESAN, on nous avait appris plein de choses. Ben pour eux : « non, non, reste à ta place. Pareil pour l'enseignement, c'était la rigueur. Si c'était par deux, ce n'était pas par trois. C'était très dirigé. L'enfant n'essayait pas de trouver, c'était comme ça, y avait des exercices qu'il fallait suivre. Le premier niveau, c'était comme ça. Après, fallait forcément faire les jambes avec ceinture planche, c'était obligé. Les leçons c'était la brasse, hors de question de faire du crawl. On ne dérogeait pas et la brasse d'une certaine façon, fallait mettre d'abord les jambes, etc. Et ça été comme ça pendant toutes les années où j'ai travaillé. Et moi, j'étais obligée, ah ouais, ouais, j'étais obligée ». Durant pas mal d'années, et malgré sa force de caractère, Allison subit la domination masculine qui règne au bord du bassin, dissimulée sous la loi de l'ancienneté. « Ça a toujours été comme ça. Quand je suis arrivée, ils ont tous pris ce dont ils avaient besoin. J'ai eu le planning complètement aberrant. C'était ça, t'es pas content, tu vas ailleurs. En plus t'es une femme, milieu très misogyne, très difficile. « T'es une femme, t'as voulu faire ce métier-là, donc tu fais comme tout le monde, maintenant tu te tais ». Et la première à venir faire un remplacement, puisque mon père était chef de bassin, c'était moi. J'étais la petite dernière, les congés c'était pareil, je prenais ce qu'il restait, je n'avais rien à dire. Les activités c'était pareil, tu fais ça, tu fais ça, les anciens s'étaient servis avant l'arrivée du dernier. C'est frustrant. On sort de huit mois de CREPS où on nous en met plein la tête. On va faire plein de choses et puis il faut tenir compte de l'enfant, de son évolution, de la psychologie. Moi, j'adore la psychologie enfantine et on arrive là, et ça ne correspond à rien. Ça correspond pas du tout à ce qu'on a envie de faire mais après on s'adapte. On fait à leur façon mais on met un peu de la nôtre, on arrive à faire les choses ». Pour Allison, les conditions de travail s'améliorent avec l'arrivée d'un nouveau MNS qui va à son tour endurer la loi du « dernier arrivé ». Elle s'aperçoit que les choix d'activités à encadrer sont genrés, ce qui contribue à évincer les femmes des tâches les plus prestigieuses ou les plus confortables. Dans ces conditions, elle se consacre logiquement aux « bébés-nageurs » et au jardin aquatique le samedi matin qui devient sa spécialité et enseigne la natation auprès des plus jeunes élèves. « Quand j'ai commencé, j'étais une femme. Y avait Béatrice qui était là avec moi à l'époque, et on était deux femmes. Donc, c'était normal, on prenait les petits et je trouvais ça aberrant. On nous l'imposait. Béatrice avait pris l'habitude. Jérôme, qui était entraîneur, prenait les nageurs, voilà quoi. Et je me suis retrouvée à un moment, on avait six groupes de scolaires, deux le matin et quatre l'après-midi, à n'avoir que des petits. Après faut savoir que j'étais animatrice bébés-nageurs, c'était mon truc ». Lassée à la fois de ces usages et du manque de rigueur des nouveaux professionnels sur les questions d'enseignement, Allison est à la recherche d'une mobilité interne. « Je pense que je suis tombée dans une piscine à l'ancienne avec des anciens, compliqué. Moi c'était : « t'as voulu être maître-

nageur ... T'es une femme, tu fais comme tout le monde ». Y a du matériel très lourd, on s'en fiche, tu te débrouilles. J'étais enceinte jusqu'au cou, rien à faire, tu portes tes barres. Tu te débrouilles ou sinon tu te mets en arrêt. Les plannings étaient compliqués. C'était très lourd. Moi, ça m'a vraiment abimée dans ma vie familiale ». Après 26 ans de fonction en piscine, Allison, MNS-ETAPS, finit par décrocher un poste de moniteur de sport dans la même municipalité. « J'attendais ce poste que j'ai demandé vingt-cinq fois. Je voulais sortir de la piscine en fait. Je ne voulais pas partir en administratif parce que je ne suis pas quelqu'un de bureau, parce qu'il fallait que je bouge, que je sorte. Mais voilà, le truc c'était de travailler dans les salles de sport avec les enfants ».

Si la représentation masculine qui traverse le métier de maître-nageur est le résultat d'un construit social, Emmanuelle Zolesio (2009), à travers le métier de chirurgien, montre que cette construction « masculine » repose sur trois « réalités »¹⁷⁵⁰.

La première, objective, mesure la représentation féminine dans la profession. Aujourd'hui, les femmes représentent près d'un tiers du groupe des MNS (30%). Cette part enregistre une légère baisse non significative entre la première génération (30,3%) et la troisième (25,6%). Elle reste très éloignée des ratios trouvés chez les enseignantes qui dépassent désormais les 85% dans l'enseignement primaire et 60% dans le second degré (public)¹⁷⁵¹. Par contre, elle est proche du rapport mesuré chez les policières (28%)¹⁷⁵². Si l'arrivée des femmes dans le monde très masculin des MNS n'est pas récente, le groupe n'en est pas pour autant devenu un univers professionnel à parité et conserve, sans parler d'hégémonie, une certaine domination masculine. Ces données sont confirmées par les promotions en formation, qu'elles soient professionnelles (Jeunesse et Sports) ou universitaires, rares sont celles qui approchent le tiers de femmes. On peut s'interroger si cette entrée des femmes dans la profession et sa lente progression sont liées aux difficultés chroniques de recrutement de main d'œuvre, mais aucun matériau à notre disposition ne peut l'objectiver. Toujours sur le plan quantitatif, la féminisation des fonctions intermédiaires (cheffe de bassin) et supérieures (directrice de piscine) est arrivée plus tardivement même si ces postes commencent depuis les années 2000 à être occupés également par des femmes dont la part est très minoritaire sans que l'on puisse trouver trace évidemment d'une volonté managériale d'imposer un seuil minimal ou maximal de femmes dans les piscines ou dans un poste de secours.

¹⁷⁵⁰ Zolesio, Emmanuelle. 2009. « Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie ». *Travail, genre et sociétés*, vol. 2, n°22, p. 119.

¹⁷⁵¹ Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. 2019. *Repères et références statistiques. Enseignements-Formations-Recherche*. Paris : Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, p. 274.

¹⁷⁵² Ministère de l'Intérieur. 2017.

La deuxième réalité s'adresse à la dimension historique du métier qui, chez les MNS et dans certains lieux d'exercice, a volontairement exclu les femmes au prétexte de certaines coutumes. Nous avons recueilli des témoignages d'anciens maîtres-nageurs rapportant qu'il était hors de question dans certaines piscines que l'identité féminine se confronte à la masculinité du collectif dont celui-ci excluait vigoureusement tout recrutement de femmes. D'ailleurs, rien dans les établissements n'était prévu aux commodités genrées en matière de vestiaire ou de sanitaire. L'univers du maître-nageur a longtemps reposé sur une communauté d'hommes où l'infirmerie, qui souvent servait de vestiaire commun, réduisait à sa plus simple expression la place occupée par les femmes.

La troisième réalité, en amalgamant les attributs symboliques et techniques du métier à un sexe en particulier, est d'ordre subjective. Comme le rapporte Allison à son arrivée à la fin des années 1980 dans une piscine, les hommes MNS mettent en œuvre des comportements défensifs visant non pas à la rejeter mais à la mettre à sa place, c'est à dire derrière et/ou après eux, en la renvoyant à ses connaissances récemment acquises et aux fonctions subalternes, en tout cas celles qu'ils ne désirent pas prendre en charge, dont le plus souvent sont pédagogiquement les plus éprouvantes puisqu'il s'agit d'apprendre à nager aux plus jeunes pendant que les hommes s'occupent des usagers « dégrossis » qui ne posent plus, ou alors moins, de problèmes sécuritaires et didactiques. Au-delà des remarques grivoises et des quolibets sexistes qu'elle a essuyés, les stéréotypes sociaux de sexe sont particulièrement ancrés dans la piscine où elle exerce. La socialisation professionnelle, nécessaire à l'apprentissage et à l'intégration de contenus pratiques propres à la culture du métier, est conditionnée au respect de la manière de voir des maîtres-nageurs masculins sans que ce qu'elle peut dire ou faire soit pris en compte par le collectif. En raison du faible nombre de salariés que les femmes représentent et, parfois d'un défaut de crédibilité, elles ne sont, ni en mesure, ni en position (statutaire) d'influer sur les décisions à prendre ou sur les savoirs professionnels à faire évoluer. Comme insiste Alison, elle est systématiquement suspectée d'être à l'origine d'éventuelle désorganisation du travail en raison de grossesses potentielles et de capacités physiques et psychiques trop limitées pour tenir dans le métier. Les préjugés des maîtres-nageurs hommes la conduit en permanence à devoir gagner le crédit de ses collègues et à faire oublier qu'elle est une femme, chose à laquelle elle ne parvient finalement pas puisqu'au bout de 26 ans d'ancienneté, elle finit par quitter la piscine pour rejoindre un autre service dans la même collectivité.

Ce cas de figure extrême ne reflète pas une réalité aujourd'hui *a priori* plus sereine de la configuration femmes-hommes dans les piscines. Le plus souvent, une fois ajustée ce que Bernard Lahire (2005) qualifie de « crise dispositionnelle »¹⁷⁵³, traduite comme des décalages entre des aptitudes incorporées et des compétences attendues par la situation professionnelle, les maîtres-nageurs femmes s'adaptent pour progressivement devenir, sinon complices, au moins de connivence avec les collègues masculins. Cette alliance de circonstance est de toute façon nécessaire afin de rendre le travail efficace dans un contexte où la peur en cas d'accident de noyade, qui peut inhiber des savoir-faire initialement répétés, doit de toute façon être à la fois gérée et déniée (surmonter l'appréhension) collectivement, faisant oublier à cette occasion les différences sexuelles. D'ailleurs, les cas de retrait et de reconversion rarement enregistrés dans la profession jusqu'à récemment ne distinguent pas d'écart entre les femmes et les hommes. Plusieurs discours de maîtres-nageurs femmes convergent effectivement pour insister sur le fait qu'elles n'ont pas à souffrir de systèmes de domination organisés par les maîtres-nageurs hommes de la piscine. Nous postulons pour elles que les dispositions à l'action propre au métier de MNS se sont construites à la fois par une acculturation réussie et par une socialisation primaire spécifique leur évitant les dynamiques agonistiques des relations genrées dans la piscine. En effet, dans leurs rapports subjectifs au métier, les maîtres-nageurs femmes qui ont évoqué vivre les situations professionnelles avec leurs collègues masculins sans difficulté ont inconsciemment été préparées par leurs pratiques sportives en club et/ou de sauvetage-secourisme lors de la formation au BNSSA. C'est en effet pendant la période de la formation sportive où depuis leur plus jeune âge, nageuses et nageurs partagent les mêmes couloirs de nage, se confrontent dans l'exercice physique qui n'est pas systématiquement remporté par les garçons, que ces jeunes filles se « virilisent », se forment une personnalité masculine, apprennent à gagner le respect des garçons, intègrent le modèle de disponibilité imposé par ce métier (travail le soir, le weekend comme ce qu'elles ont connu en club) et « rentrent » dans le métier sans surprise, même si beaucoup ont encore à se « viriliser » dans certains collectifs de travail plus âgés et dominés par une importante présence masculine.

L'histoire des maîtres-nageurs en lien avec les exploits de sauvetages aquatiques est à l'origine une histoire non seulement d'hommes, mais d'hommes qui excluent les femmes du métier. Si ces usages ont progressivement disparu des bassins, les maîtres-nageurs femmes qui s'investissent, mieux s'imposent dans ce métier, ont pour beaucoup d'entre elles un passé

¹⁷⁵³ Lahire, Bernard. 2005. *Portraits sociologiques : Dispositions et variations individuelles*. Paris : Armand Colin.

sportif (voire un palmarès), ou en tout cas une formation sportive en club, leur permettant de se confronter à leurs homologues masculins au prix d'une masculinisation, au moins dispositionnelle, de leur identité professionnelle, à moins que ce ne soit pour certaines d'entre elles une mise en veille de leur féminité au cœur d'un bastion qui demeure, comme le confirment les ordres de grandeur supra, une réalité masculine.

L'analyse morpho-sociologique du groupe des MNS s'est conduite de manière classique par l'identification des origines et positions sociales d'un échantillon de ces travailleurs en fonction du type de formation qu'ils ont suivi. Les données traitées montrent l'homogénéité intergénérationnelle et statutaire de l'origine populaire de ces professionnels, particulièrement ceux fonctionnarisés dans les collectivités. Ce cas de figure inédit s'explique par la vaste opération de promotion sociale des années 1990 qui a permis à une génération de MNS d'accéder à un cadre d'emploi classé dans une catégorie hiérarchique directement supérieure à celle qu'elle occupait antérieurement. Cette mobilité verticale d'envergure oblige aujourd'hui les nouveaux diplômés à subir les aléas de la compétition professionnelle interne en plus de lutter contre la concurrence externe de plus en plus active. Ce vaste mouvement entraîne mécaniquement deux formes de divisions au sein de cette communauté. D'une part, la division sociale partage le groupe en deux ensembles de travailleurs : les « MNS-agents territoriaux » qui bénéficient des avantages de la fonction publique tout en étant subordonnés aux réformes territoriales engagées depuis 2007 et les « MNS-travailleurs précaires » qui jonglent entre le salariat, l'intérim, la mobilité géographique, voire le changement de métier. D'autre part, la division technique de la profession renforce les MNS fonctionnaires dans leur rôle « d'éducateur sportif » pendant que ceux ayant échoué dans cette compétition professionnelle, ou n'ayant pas souhaité y prendre part, se transforment en « coachs aquatiques », identité actuellement plus « porteuse » sur le marché de l'emploi du « nager-sauver ». Un point commun les rassemble cependant : si les générations d'aujourd'hui possèdent typiquement des atouts scolaires plus consistants que leurs prédécesseurs alors que le constat s'inverse lorsqu'il s'agit du niveau de pratique aquatique, ces professionnels convoitent encore aujourd'hui une fonction majeure, la seule qui puisse à leurs yeux leur donner une respectabilité professionnelle, celle de l'enseignement (de la natation) aux dépens, paradoxalement, de la surveillance et du sauvetage aquatique. Ces professionnels estiment moins noble le versant sécuritaire de leur métier, réformant de ce fait inconsciemment la culture originelle du « nager-sauver », quitte à déléguer cette tâche à des sauveteurs aquatiques, faisant ainsi les affaires des gestionnaires de piscine mais posant la question, au-delà des indéterminations réglementaires, de la stratégie du

groupe quant à la construction d'une échelle dotée d'un échelon supplémentaire dans la filière du « nager-sauver ». Cette addition segmentaire opérée par une redistribution des fonctions laisserait entrevoir de nouveau la menace d'une scission du « nager-sauver »¹⁷⁵⁴ et poserait une question cruciale pour le groupe : ce schisme serait-il propice à élever la position des MNS au cœur de la hiérarchie des métiers, ou au contraire, conduirait-il à leur perte par l'implosion identitaire et fonctionnelle de leurs missions ?

2. Les carrières professionnelles chez les MNS

Chez les MNS, l'idée d'une carrière ascendante, dans le sens où l'accès à des fonctions et/ou des statuts leur permet de sortir du bassin, est particulièrement développée. Si cette notion a longtemps été associée aux collectivités territoriales dont la « filière sportive » traduit pleinement cette évolution régulière des salariés au cours du temps, la restructuration de la gouvernance des piscines depuis la fin des années 1990 renforçant la précarité des salariés, a remis en question le concept « de carrière (Levinson, 1979 ; Super, 1957) »¹⁷⁵⁵. Si cette notion trouve son origine dans l'univers bureaucratique des organisations et traduit une progression linéaire dans une seule entreprise, elle est aujourd'hui, non pas dépassée, mais complétée par d'autres approches la réactualisant (Hall, 1996)¹⁷⁵⁶. Les interactionnistes, Everett C. Hughes le premier (1937), distinguent « une définition *objective* de la carrière comme une succession de statuts et de postes bien définis dans une société très structurée, et une définition *subjective* de la carrière comme la façon dont une personne perçoit globalement l'évolution de sa vie au cours du temps et interprète ce qui lui arrive »¹⁷⁵⁷. La carrière, au-delà de son aspect professionnel synonyme de mobilité verticale planifiée par l'organisation employeuse, a été utilisée par d'autres auteurs qui ont insisté sur sa nature contingente (Becker et Strauss, 1956)¹⁷⁵⁸ et sur le fait qu'elle correspond « à la cohérence donnée à la trajectoire individuelle »¹⁷⁵⁹. Elle signifie

¹⁷⁵⁴ A trois reprises, vers 1970-71, puis en 1977 et enfin en 2009, l'État a tenté de concrétiser cette scission par une double diplomation, sécuritaire d'un côté et enseignement de l'autre, selon un niveau de formation distinct l'un de l'autre, respectivement 3 (anciennement V) et 4 (anciennement IV).

¹⁷⁵⁵ Giraud, Laurent, Françoise Dany et Alain Roger. 2011. « Les étapes de carrière sont-elles toujours d'actualité ? ». Marrakech, Maroc, p. 2.

¹⁷⁵⁶ Hall, Douglas T. 1996. *The career is dead--long live the career : a relational approach to careers*. 1st ed. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

¹⁷⁵⁷ Giraud, Laurent, et Alain Roger. 2011. « Les étapes de carrière à l'épreuve du temps ». *Humanisme et Entreprise*, vol. 2, n°302, p. 14.

¹⁷⁵⁸ Becker, Howard S., et Anselm L. Strauss. 1956. « Careers, Personality, and Adult Socialization ». *American Journal of Sociology*, vol.62, n°3, p. 253.

¹⁷⁵⁹ Vezinat, Nadège. 2012. *Les métamorphoses...*, op. cit., p. 316.

également que les travailleurs, leur situation, leurs besoins évoluent en lien avec leur développement individuel et familial, délimitant et découpant leur trajectoire en ce que la littérature appelle des « étapes de carrière » définies par des cycles temporels, déterminées par les âges de la vie, des temps historiques et sociaux.

L'enjeu consiste donc à saisir comment les maîtres-nageurs gèrent leur parcours professionnel différencié par leur statut. Leur trajectoire peut être reconstruite sur la base de modèles dont chaque étape, hiérarchisée et entrecoupée de phases de transition, repère les rapports de ces travailleurs aux prescrits. « La plupart des auteurs, comme Erikson (1963), Kets de Vries et Miller (1985) ou Hall et Goodale (1986), définissent un découpage de la carrière en quatre grandes étapes : exploration (ou apprentissage), maîtrise (ou développement), maintenance (ou routine) et désengagement (ou retrait) »¹⁷⁶⁰. Conscients de la limite de ces modèles face à des carrières professionnelles de plus en plus discontinues, nous nous en imprégnerons cependant pour saisir les changements successifs de position que les MNS peuvent vivre en insistant sur deux périodes, celle de l'entrée dans le métier et celle du maintien dans la fonction.

2.1 Entrer dans le métier

Commencer le métier de maître-nageur revêt plusieurs sens selon qu'il s'agit d'un premier emploi, d'une reconversion ou d'une réorientation. Ces différenciations, qui sont également attribuables au fait générationnel, possèdent un dénominateur commun : l'assurance d'avoir un travail. Le besoin de maîtres-nageurs, que ce soit pour une activité permanente ou saisonnière, conjugué à la pénurie de main d'œuvre, se traduit par une garantie de l'emploi dans ce secteur d'activités. Cet aspect positif cache une tout autre réalité sociale : si l'utilité sociale du MNS est reconnue, sa modeste valeur marchande et les conditions de travail difficiles élucident en grande partie la faible attractivité de ce métier dont l'image est significativement dévalorisée. Qu'est-ce qui pousse alors, dans un contexte qui voit l'organisation du travail changer et agir sur les conditions d'emploi, des individus à démarrer ou à bifurquer dans/vers ce métier ? Pour répondre à cette question, nous interrogerons d'abord les motivations qui ont incité les professionnels à se tourner vers cette profession bien qu'elle soit étiquetée

¹⁷⁶⁰ Giraud, Laurent, et Alain Roger. 2011. « Les étapes..., *op. cit.*, p. 16.

négativement. Nous chercherons ensuite à savoir comment se déroule cette orientation vers le monde des maîtres-nageurs, entre vocation et « choix par défaut ».

2.1.1 Le choix de devenir maître-nageur

Pour Franck Brillet et Franck Gavaille (2016), « s'intéresser au choix de métier pose la question de l'orientation professionnelle »¹⁷⁶¹. Saisir ce qui pousse des individus à devenir maître-nageur implique de comprendre leurs motivations à se diriger et à exercer ce métier. Dans le questionnaire administré aux maîtres-nageurs lors de l'enquête, il leur a été demandé de retenir parmi dix propositions, dont une ouverte, une seule réponse pour justifier leur motivation à « entrer » dans le métier. Les données collectées ont été recodées et réorganisées afin de réduire la diversité et la quantité des informations. Les catégories de variables obtenues ont été croisées aux trois générations de MNS. Le croisement montre qu'il n'existe pas de dépendance entre les générations de MNS et leurs motivations à entrer dans le métier (Tableau 31). Ces travailleurs le font très majoritairement pour enseigner la natation (62,1%), d'autres beaucoup moins nombreux, pour se professionnaliser (18,8 %) ou encore pour rendre service à la population (14,2%). D'une génération à l'autre, l'attrait pour le métier de MNS reste la fonction pédagogique (« transmettre »), comme si son exercice donnait la possibilité de se rapprocher symboliquement de la profession enseignante. Cette variable enregistre cependant une baisse notable : 66,4% des DE MNS et 64,2% des BEESAN choisissent de devenir MNS par « passion de la natation » et l'envie « d'apprendre à nager aux enfants » contre 55,6% des BP/DU. Si aujourd'hui, plus d'un MNS sur deux fait de la tâche « enseigner » le principal attracteur pour ce métier, il semblerait qu'une partie des motivations pour exercer la profession ait migré vers l'accès à l'emploi. Le réalisme qui conduit les individus à se professionnaliser en tant que MNS pour obtenir un emploi n'approche pas les valeurs moyennes que l'on peut trouver chez les gardiens de la paix (49%) contre 18,8% en moyenne chez les MNS, même si la dernière génération (23,5%) semble plus sensible à cet argument. Quelles que soient les générations, la proportion de MNS à s'emparer du métier au motif de rendre service aux usagers (prévention et secours) ou d'être à leur contact demeure modeste (14,8%). Si comme l'explique Romain Pudal (2012), dans le monde des sapeurs-pompiers dont « la devise officielle – "altruisme, efficience, discrétion" – souligne avec force que ceux qui s'y engagent doivent le

¹⁷⁶¹ Brillet, Franck, et Franck Gavaille. 2016. « L'image..., *op. cit.*, p. 59.

faire par vocation »¹⁷⁶², l'idée du dévouement et de la noblesse de l'engagement, s'il est défendu par les syndicats de MNS, a aujourd'hui pratiquement disparu du répertoire motivationnel de ces professionnels qui portent avant tout en eux une identité d'éducateur/enseignant, préexistante à leur choix de pratiquer ce métier. Cependant, le ratio dédié à la variable « service à la personne » croît d'une génération à l'autre en passant de 7,9% pour les DEMNS à 9,3% pour les BEESAN, puis à 12,2% pour les BP/DU. Cet intérêt croissant interroge la conception du métier chez cette dernière génération de MNS « dans un contexte de remise en cause résurgente des pratiques managériales »¹⁷⁶³ qui cherchent, à grands renforts de responsabilités, à impliquer la subjectivité des maîtres-nageurs dans leur travail et leur relation aux usagers-clients.

Tableau 31 - Motivations des MNS de profession pour entrer dans le métier

Motivations	Choix pragmatique		Choix de la passion		Choix du service à la personne		Non réponses	TOTAL
Diplômes	Emploi	Conditions de travail	Natation	Enseignement	Relations publiques	Aides		
DE MNS	17,8 % (18)	0 % (0)	23,8 % (24)	42,6 % (43)	3 % (3)	7,9 % (8)	5 % (5)	100 % (101)
BEESAN	14,4 % (56)	2,3 % (9)	26,7 % (104)	37,5 % (146)	4,9 % (19)	9,3 % (36)	4,9 % (19)	100 % (389)
BP/DU	22 % (45)	1,5 % (3)	24,9 % (51)	30,7 % (63)	3,9 % (8)	12,2 % (25)	4,9 % (10)	100 % (205)
TOTAL	17,1 % (119)	1,7 % (12)	25,8 % (179)	36,3 % (252)	4,3 % (30)	9,9 % (69)	4,9 % (34)	100 % (695)

Légende : $\chi^2 = 12,93$, ddl = 12, p-value = 0,37 (-). Les pourcentages s'entendent sur la base de la déclaration des MNS « en tant qu'activité principale » relatif à leur principale motivation pour « entrer » dans le métier. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 695. Non-répondants = 34. Enquête nationale 2018-2020.

De manière générale, aucune modalité motivationnelle ne permet de distinguer clairement les logiques de choix d'une génération de MNS par rapport à l'autre. La difficulté consiste ici à prendre la mesure des écarts entre la position des MNS lors de la passation de l'enquête et leurs motivations originelles. L'effet de l'ancienneté agit inmanquablement sur la perception que les MNS se font de leur métier : en vieillissant, ils sont peut-être moins enclins à rendre service à la population, ou encore, en avançant dans la carrière, l'enjeu de l'emploi devient moins important. Ces rapports au métier, différents en fonction du moment de la carrière, influencent rétrospectivement les réponses de ces professionnels au regard de ce

¹⁷⁶² Pudal, Romain. 2012. « Travailleurs inachevés et syndicalisation paradoxale : ce que nous apprend le cas des pompiers volontaires ». *Sociétés contemporaines*, vol. 3, n°87, p. 80.

¹⁷⁶³ Dalmas, Michel. 2019. « Génération Z et conception du travail : un nouvel enjeu pour la GRH ». *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. XXV, n°60, p. 97.

qu'elles étaient à leur entrée dans le métier. Tout juste pouvons-nous signaler que pour les différentes générations, trois grands pôles motivationnels ont été repérés. Ils identifient les principales raisons d'entrer dans le métier, dont l'une se démarque nettement, l'envie d'enseigner la natation, confirmant ainsi les aspirations originelles du groupe de se faire reconnaître en qualité de « professeur de natation ».

A l'analyse des données qui émergent de l'enquête, il est intéressant de constater que la part des choix à se lancer dans un métier qui garantit un emploi n'excède pas 22% chez la jeune génération (BP/DU). En regard de ce résultat, on peut se demander s'il n'y a pas quelque part un désir chez les enquêtés de se montrer à l'enquêteur plus passionnés que « terre à terre ». Pour cette raison, il est fort probable que ces données soient sous estimées même s'il n'est évidemment pas question de nier la sincérité et l'intérêt évident des MNS pour l'enseignement de la natation. L'enquête empirique a révélé en effet qu'une part non négligeable de la nouvelle génération de MNS, notamment ceux issus de la filière universitaire « STAPS », ne se destinait pas particulièrement à ce métier caractérisé par des conditions de travail atypiques qu'ils ne souhaitent pas vivre. Il est probable que nombre de maîtres-nageurs cachent assurément ce qui se révèle être un tabou de l'orientation, celui de vivre son métier comme un choix par défaut. La démonstration de ce maître-nageur invite en tout cas à le penser :

« - J'ai toujours été passionné par l'eau, sachant que je viens de La Réunion. Donc, le milieu aquatique m'a toujours plu. J'étais parti pour faire plongeur de métier. Je suis rentré dans l'armée et sur blessure, j'ai changé d'orientation. Et je me suis réorienté sur sauveteur en mer. Sauveteur en mer, on peut pas en vivre, donc je suis passé maître-nageur. Mais, je vais prendre l'exemple des plages, en étant formateur, j'ai pu être plus près des stats parce que j'ai été dix ans là-dedans, donc j'ai plus d'expérience. Première année, on a 100% de réussite à l'examen, on a 100% des jeunes qui vont sur les plages. Ces jeunes-là, l'année suivante, on en n'a que 50%. Après, la troisième année, il n'y a plus personne parce que c'est contraignant et épuisant. Moi, j'ai arrêté parce que j'ai plus le temps. J'ai une petite, moi c'est la famille qui va primer. Maître-nageur, c'est pareil.

- En fait, ce que tu me dis, c'est que les gens vont vers ce métier là...

- ils le font pour avoir du travail, parce que y a du débouché chez nous »¹⁷⁶⁴.

Dans un secteur d'activités qui connaît le plein emploi, une question cruciale se pose alors : combien sont-ils à compter sur ce métier pour obtenir un emploi de long terme ? L'enquête ne peut rendre compte de cette information non désirée chez les professionnels mais la perception de leurs véritables aspirations évoquées par certains d'entre eux en entretien, alimente les

¹⁷⁶⁴ Entretien réalisé le 6 septembre 2018. Patrick, 31 ans. Chef de bassin dans une piscine gérée en DSP dans une grande ville.

spéculations quant aux réelles motivations des membres de ce groupe. Le discours de ce directeur de piscine est à cet égard sans appel :

« C'est un concours de circonstances. J'étais pas prédisposé à devenir maître-nageur. C'était pas un souhait. C'était pas une volonté. C'était pas mon projet professionnel (...) Je dirais qu'on ne faisait pas maître-nageur par volonté mais souvent par deuxième choix. Et donc, ce qui veut donc dire que, ben, c'est pas une passion. On faisait pas ça pour le plaisir. On faisait ça pour se nourrir et on avait des conditions avantageuses »¹⁷⁶⁵.

Un autre moyen de saisir les motivations « à entrer dans le métier » consiste d'abord à repérer les motifs de candidature au concours ETAPS et à les comparer ensuite aux statuts occupés par les MNS et à leur niveau scolaire. Les entretiens biographiques menés avec ces professionnels font nettement apparaître deux raisons majeures à se présenter aux épreuves. La première marque l'intérêt des candidats pour le contenu du métier :

« Ça s'est passé simplement, ça s'est bien passé. J'ai réussi les épreuves physiques sans difficultés parce que le niveau était moyen, donc je ne me suis pas senti en difficulté à ce niveau-là. Et après, ben l'écrit et l'oral se sont bien passés. Les trois-quarts des gens c'étaient des gens qui venaient de la filière STAPS mais je ne me suis pas senti en difficulté parce que c'était vraiment ce qui me correspondait. J'ai baigné dedans longtemps. Quand on est nageur, on est nageur, mais on voit aussi, on voit ce qui se passe, on voit comment ça se passe, du coup... et bien sûr que ça sert, bien sûr. J'étais plus à l'aise je crois que les trois-quarts des gens qui venaient de STAPS. Eux avaient des facultés que j'avais certainement moins, en l'occurrence à l'écrit, peut-être, mais après, sur le reste, y a pas photo, notamment dans la pédagogie scolaire. Parce que c'était dans ce milieu-là que je baignais, donc ça m'intéressait »¹⁷⁶⁶.

La seconde évoque l'espoir des MNS de pouvoir bénéficier des avantages offerts par le secteur public, particulièrement la sécurité de l'emploi, comparativement au privé dont ils craignent les cadences élevées et la faible reconnaissance matérielle et symbolique :

« Je voulais l'avoir le concours parce que je sais que quelque part, je sais que s'il m'arrive quelque chose, quand on est fonctionnaire, on a quand même plus la sécurité de l'emploi que quand on est juste MNS »¹⁷⁶⁷.

« C'est sûr que mon salaire en tant que déléguée médicale, c'était pas celui en tant qu'ETAPS. Après moi j'ai choisi aussi une certaine facilité dans le sens où c'est pas loin de chez moi, c'est fonctionnaire quand même, c'est un côté quand même sécuritaire quand t'as des enfants, je

¹⁷⁶⁵ Entretien réalisé le 15 mai 2019. Alexis, 45 ans. CTAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne. Impliqué dans un syndicat de MNS.

¹⁷⁶⁶ Entretien réalisé le 15 octobre 2018. Christophe, 36 ans. Salarié en CDI dans une DSP de ville moyenne. Nageur de club, niveau régional.

¹⁷⁶⁷ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Éloïse, 38 ans. Régie directe, petite collectivité. A obtenu le concours 2 ans avant l'entretien après deux tentatives. Avait démarré un cursus STAPS avant de travailler à la chaîne durant une dizaine d'années. A passé son BNSSA, puis le BPJEPS AAN financés par les ASSEDIC.

pouvais rentrer chez moi tous les soirs, c'est un côté horaires assez réguliers même si c'est des amplitudes horaires ... »¹⁷⁶⁸.

Si l'on ne trouve pas de relations de dépendance entre les variables motivationnelles et celles relatives aux statuts/niveaux scolaires, les résultats préfigurent malgré tout une approche du concours ETAPS assez différente de celles que l'on rencontre pour l'ensemble des concours des fonctions publiques (Tableau 32 et 33). Quand les candidats relativement moins diplômés (concours de catégorie C ou B), donc plus exposés à la précarité, sont logiquement plus sensibles à la question de la sécurité de l'emploi à l'inverse des plus qualifiés (concours de catégorie A), les MNS, quels que soient leur statut et leur niveau scolaire, associent plus fréquemment leur choix d'orientation à une vocation pour le métier (73,1%) sans pour autant délaisser la dimension avantageuse du service public (18,3%). Paradoxalement, les MNS non-fonctionnaires, moins qualifiés et exposés à la précarité des petits contrats, n'affichent pas préférentiellement leur intérêt pour un emploi plus sécurisé et des conditions de travail plus confortables (18,4%). Ce constat amène à l'hypothèse que le statut ETAPS, outre les atouts de l'emploi public qu'il sous-tend, se rapproche du modèle idéal de métier dont se réclament les MNS, élaboré sur la base des projections ancrées dans les expériences de club (formation à la natation) et/ou dans les revers des parcours de professionnalisation (échec dans les études). Ce cadre d'emploi expliquerait donc en partie cet attrait pour le concours, très répandu chez la plupart des sortants de formation menant au titre de MNS, qui confondent en fait le statut (ETAPS) avec le métier (MNS)¹⁷⁶⁹.

Tableau 32 - Motivations des MNS « en activité permanente » pour entrer dans le métier par rapport à leur statut

	Sécurité de l'emploi	Intérêt pour le métier	Non- répondants	TOTAL
MNS publics	18,2% (65)	73,5% (263)	8,4% (30)	100% (358)
MNS privés	18,4% (62)	72,7% (245)	8,9% (30)	100% (337)
TOTAL	18,3% (127)	73,1% (508)	8,6% (60)	100% (695)

Légende : $\chi^2 = 0,074$, ddl = 2, p-value = 0,96 (-). Les pourcentages s'entendent sur la base de la déclaration des MNS « en tant qu'activité principale » relatif à leur principale motivation pour « entrer » dans le métier. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 695. Non-répondants = 60. Enquête nationale 2018-2020.

¹⁷⁶⁸ Entretien réalisé le 6 mars 2018. Sabine, 55 ans. ETAPS principal. Cheffe de bassin. Régie directe, ville moyenne. A poursuivi un cursus STAPS (licence).

¹⁷⁶⁹ La page « fiche-métier » du site internet « Vocation. Service public.fr » évoque « la profession d'ETAPS ».

Tableau 33 - Motivations des MNS « en activité permanente » pour entrer dans le métier par rapport à leur niveau scolaire

Niveau	Sécurité de l'emploi	Intérêt pour le métier	Non-répondants	TOTAL
MNS Bac et infra Bac	17,4% (82)	73,2% (344)	9,4% (44)	100% (470)
MNS supra Bac	20% (45)	72,9% (164)	7,1% (16)	100% (225)
TOTAL	18,3% (127)	73,1% (508)	8,6% (60)	100% (695)

Légende : $\chi^2 = 1,43$, ddl = 2, p-value = 0,48 (-). Les pourcentages s'entendent sur la base de la déclaration des MNS « en tant qu'activité principale » relatif à leur principale motivation pour « entrer » dans le métier. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 695. Non-répondants = 60. Enquête nationale 2018-2020.

Nonobstant les avantages du cadre d'emploi, et considérant que depuis le décret de 2011, les ETAPS doivent « être titulaires du titre de MNS pour les activités de natation », ce particularisme de la « filière sportive » fait de ce statut « ETAPS » un modèle idéal de professionnalisation pour tout maître-nageur fraîchement diplômé puisqu'il articule, presque sans les dénaturer, les fonctions originelles et monopolistiques de l'exercice du métier de MNS à l'organisation du service public des APS. En effet, et en nous appuyant sur la matrice de la sociologie des professions de Florence Osty (2012)¹⁷⁷⁰, leurs savoirs professionnels singuliers sont développés dans un cursus de formation initiale externe (formation professionnelle - Jeunesse et Sports - et/ou universitaire - STAPS -) et interne (CNFPT) pour la formation continue. Malgré le contrôle de l'employeur public, ces agents publics, en substituant à leur identité professionnelle de « MNS » celle « d'éducateur sportif »¹⁷⁷¹, maintiennent pratiquement un fonctionnement sous la forme organisée d'un groupe professionnel. Si leur autonomie reste sous le contrôle de leur employeur, elle s'exprime néanmoins avec plus ou moins d'amplitude dans les situations de travail. Enfin, la valorisation du travail et la reconnaissance de la fonction, si elles sont décidées par la hiérarchie (grille indiciaire territoriale), se concrétisent par des étapes de carrière, éléments indiscutablement convoités par nombre de jeunes maîtres-nageurs en recherche d'un parcours professionnel sécurisé.

¹⁷⁷⁰ Osty, Florence. 2012. « Sociologie..., *op. cit.*, p. 75.

¹⁷⁷¹ Les ETAPS-MNS sont dénommés par leur hiérarchie et leurs collègues comme « les aquatiques » en opposition aux « terriens » au sein de ce cadre d'emploi. La fiche-métier des collectivités territoriales les différencie également par l'appellation « éducateurs sportifs des activités de la natation » qui semble les affranchir de l'image - moins prestigieuse ? - du maître-nageur tout en les inscrivant exclusivement dans les piscines.

2.1.2 Une alternative professionnelle, des réorientations heureuses

Dans le monde du « nager-sauver », tous les protagonistes s'accordent à dire qu'accéder au métier de MNS est un moyen de se professionnaliser rapidement et d'assurer un moyen fiable de rémunération. D'après cette rhétorique, ce serait donc par défaut, et lorsque les opportunités de s'insérer dans d'autres secteurs ont été épuisées, que les jeunes ou les individus en recherche d'emploi, les travailleurs dans l'espoir d'une reconversion, se tourneraient vers le métier de maître-nageur, faisant alors de la variable économique l'unique déterminant du choix de l'orientation professionnelle. Or, comme le signale Claude Dubar (2015), « c'est dans la confrontation avec le marché du travail que se situe sans doute aujourd'hui l'enjeu identitaire le plus important des individus de la génération de la crise »¹⁷⁷². Autrement dit, un jeune est attiré par une profession à condition que la représentation qu'il en a (« image-métier ») soit en adéquation avec celle qu'il veut donner de lui-même. La volonté de construire une identité autonome explique donc le renoncement de certains à pratiquer un métier à travers lequel ils ne se reconnaissent pas. La motivation économique ne peut dans ces conditions être la seule explication à l'engagement professionnel des individus. Celle-ci implique également « l'anticipation d'une carrière, l'identification à un groupe professionnel, l'implication dans une forme d'organisation collective visant à consolider et à faire reconnaître son appartenance »¹⁷⁷³. Sur la base de ce raisonnement, les choix d'orientation professionnelle dépendent de l'image que les individus perçoivent du métier et de l'écart entre ce qu'elle représente et leur propre identité. Si les représentations sont donc prépondérantes dans le choix d'un métier, on peut émettre l'hypothèse que les jeunes subordonnent les considérations financières aux constructions identitaires et aux expériences sociales. Si « tenter de saisir ce qui conduit des jeunes à s'intéresser aux emplois [de MNS] offre précisément les moyens de contribuer à la validation empirique de la position théorique selon laquelle la construction identitaire est au fondement de l'engagement professionnel »¹⁷⁷⁴, nous nous limiterons de notre côté à saisir comment au cours de leur trajectoire biographique les MNS décident de faire de l'activité de maître-nageur leur métier, temporairement ou définitivement.

¹⁷⁷² Dubar, Claude. 1998. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin, p. 120.

¹⁷⁷³ Dubar, Claude. 1994. « L'insertion..., *op. cit.*, p. 288.

¹⁷⁷⁴ Léger, Jean-François. 2003. « Pourquoi des jeunes s'engagent-ils aujourd'hui dans les armées ? ». *Revue française de sociologie*, vol. 44, n°4, p. 715.

Lors de l'enquête de terrain, les passages dans les différentes sessions de révisions MNS ont fait ressortir que, dans une perspective biographique, les carrières de maître-nageur débutent bien souvent sur la base d'une étape obligée, comme un rite de passage, et se rattachent parfois à des modes de conversions spécifiques.

Si le dénominateur commun des carrières de maîtres-nageurs a été le rapport précoce de ces professionnels à la sphère des activités de la natation (en club), porteuse de valeurs spécifiques qui ont contribué à la construction d'identités professionnelles en lien avec des finalités (fédérales) historiquement ancrées, ce rapport a depuis glissé vers l'activité saisonnière qui devance la plupart du temps l'entrée dans l'activité permanente de MNS et constitue un passage quasi obligatoire avant de, soit démarrer une formation donnant accès au titre de MNS, soit se lancer dans le métier puisque déjà diplômé. Bien souvent, les individus rencontrent donc le travail de maître-nageur au fil d'un parcours mené à partir d'une motivation reposant sur la volonté de trouver un travail saisonnier relativement bien rémunéré dans un environnement professionnel « agréable ». Le passage du BNSSA, voire dans une moindre perspective, celui du BSB dans le champ des accueils collectifs de mineurs (ACM), les amène à accéder à des postes de surveillant de baignade, à côtoyer des maîtres-nageurs et à découvrir les différentes facettes du métier, parfois sous son aspect le plus prestigieux lorsqu'elles sont incarnées par les activités de sauvetage en mer. De la sorte, l'identité professionnelle commune et partagée des MNS se construit, certes moins précocement que par le passé, mais le plus souvent à l'intérieur de cet espace du travail saisonnier comme le raconte ce maître-nageur :

« Déjà dans un premier temps, ça remonte à 2005 où je me suis inscrit à la SNSM. Donc, j'ai passé le BNSSA. Ensuite j'ai fait une saison en tant que BNSSA en piscine publique sur [X], en tant que surveillant de baignade et ça, ça a été un élément déclencheur dans mon envie de devenir MNS un jour. Donc, en reconversion suite à six années militaires, j'ai passé les tests de sélection pour le BPJEPS AN au CREPS de [Y] parce que j'avais toujours cette conviction en moi de devenir MNS. Donc, j'ai fait une année de formation au CREPS et ça m'a conforté, en tout cas, dans l'idée de départ de vouloir devenir MNS, mais non plus que surveillant, mais également faire de l'enseignement et de l'animation »¹⁷⁷⁵.

La nécessité de rentrer dans le monde du travail, d'occuper un emploi salarié afin de faire face aux contraintes de la vie ou encore les nécessaires besoins d'évolution ou de conversion professionnelle, conduisent inévitablement les saisonniers à se convertir en travailleurs à plein temps du « nager-sauver ». De cette façon, l'environnement saisonnier et le travail de vacataires (emploi de BNSSA le weekend, en soirée, etc.) véhicule chez ces (jeunes) salariés des idées et

¹⁷⁷⁵ Entretien réalisé le 28 mars 2018. Baptiste, 28 ans. Sapeur-pompier professionnel. MNS vacataire.

des valeurs qui les incitent à poursuivre l'activité dans la perspective d'une « vraie » professionnalisation et d'envisager un avenir dans les piscines publiques à court terme, parfois à contre-cœur, comme le décrit ce maître-nageur :

« Si j'avais pu choisir, si j'avais eu la possibilité d'être dans le milieu du son, du spectacle, du showbiz, ouais, j'y serais allé sans hésiter, mais comme je me suis rendu compte qu'il fallait bien se nourrir, fallait bien avoir un diplôme reconnu par l'État, j'ai préféré devenir maître-nageur qui reste quand même une passion »¹⁷⁷⁶.

La décision finale est souvent le résultat d'une délibération avec des maîtres-nageurs, rencontrés en saison ou formateurs au BNSSA, et surtout vecteurs sans s'en rendre compte de construction identitaire. Une fois engagés, les établissements aquatiques représentent pour ces jeunes, parfois en difficulté d'insertion et en recherche d'emploi, un environnement rassurant. Ils se retrouvent en effet dans un milieu professionnel plutôt organisé, en raison des risques d'accidents susceptibles de s'y produire, dans lequel chaque maître-nageur tient un rôle spécifique selon des prescrits préalablement fixés. Ces organisations, si elles sont hiérarchisées et contrôlées, sont à la fois sécurisantes et valorisantes pour des jeunes qui découvrent le monde professionnel et ses règles. Les contrats de travail que les employeurs proposent, majoritairement à durée indéterminée pour les DSP - stratégie RH afin de mieux les attirer - procurent aux primo-entrants dans le métier une relative protection même si l'obtention d'un véritable statut professionnel (ETAPS), dans un contexte concurrentiel, devient progressivement l'enjeu central de ces individus.

Entrer dans le métier de maître-nageur relève aussi pour certains profils d'individus d'une bifurcation biographique qui les engage diversement « selon qu'elle se présente comme un projet, comme une crise, comme un choix, comme un événement extérieur »¹⁷⁷⁷. Ces bifurcations sont soit l'effet d'événements marquants, soit de « turning point », au sens d'Everett C. Hughes (1958) qui les définit comme des phases de réorientation à l'intérieur d'un parcours de vie dans lequel l'acteur est actif, capable de donner du sens à ces prises de décision¹⁷⁷⁸. Les narrations recueillies au cours de l'enquête rendent compte de deux formes principales de « turning point » chez les maîtres-nageurs. La première revient à transformer un parcours sportif en une carrière professionnelle. Le métier de MNS représente, moins pour

¹⁷⁷⁶ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Arnaud, 30 ans. MNS salarié (CDI) dans une piscine gérée en DSP dans une grande ville.

¹⁷⁷⁷ Negroni, Catherine. 2005. « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique ». *Cahiers internationaux de sociologie*, vol.2, n°119, p. 311.

¹⁷⁷⁸ Hughes, Everett Cherrington. 2016. *Men..., op. cit.*

l'athlète que pour son environnement, un « bon moyen » de reconversion pour des « nageurs à caser » après ou en cours de carrière, comme le révèle clairement cette ETAPS :

« Je suis devenue maître-nageuse parce que j'étais la nageuse du club, parce que j'avais un papa qui était dans le domaine mais bon, au départ, c'était pas du tout mon orientation. Au départ, je voulais être prof de sport ou prof d'anglais, donc rien à voir du tout. Et puis, ça a été une porte de sortie en réalité. J'ai eu un bac littéraire, je suis allée à la fac une année et en fait, j'ai bifurqué. Parce qu'au départ, au niveau études, je savais plus trop quoi faire. Mon papa était dans le domaine, ça a été : "va au CREPS". C'étaient les premières années du BEESAN, en 87. Mais c'était pas ce que je voulais faire. Pour moi, c'était le moyen de travailler l'été, ou le moyen d'avoir un diplôme supplémentaire »¹⁷⁷⁹.

Historiquement, cette conversion suivie d'un emploi était facilitée par la reconnaissance et la réputation dont jouissait le sportif. Elle est de moins en moins vraie aujourd'hui en regard de l'efficacité (relative) du suivi social et des dispositifs institutionnels prévus pour la reconversion des athlètes de haut niveau. Ceux-ci permettent à ces derniers d'échapper à la solution de « la facilité » qui consiste à faire du nageur un MNS quoi qu'il advienne, avec les risques de frustration et de désarroi que cela peut provoquer chez certains d'entre eux. Les possibilités de « placer » le champion local dans la collectivité sont ensuite de plus en plus compliquées en raison des concours de la « filière sportive » et de la présence de moins en moins influente des clubs de natation à la fois dans la piscine municipale et au sein du tissu sociopolitique local. Le deuxième « turning point » renvoie à la conversion des étudiants, très majoritairement issus de la filière universitaire STAPS, dans un métier auquel ils ne se destinent pas. L'objectif de ces individus consiste donc à convertir l'échec d'un parcours dans l'enseignement supérieur en insertion professionnelle réussie, comme le signifie cet ETAPS en contournant habilement l'amertume de ne pas avoir atteint son ambition :

« Mon but au départ c'était d'être prof d'EPS et pas d'être maître-nageur. Finalement je ne regrette pas car je fais ce que j'aime. J'adore et quand je vois les collèves venir en piscine avec les élèves qu'ils ont, je suis content d'avoir des primaires Non pas de regret, non. J'ai quand même fait un choix que j'aimais. C'est ce que je voulais faire. Au final, c'est une réorientation heureuse, on va dire »¹⁷⁸⁰.

Ainsi, si devenir maître-nageur témoigne d'une voie de sortie pour les recalés de la filière universitaire STAPS, elle exprime une voie d'entrée pour les autres qui viennent de la formation initiale ou des voies de la reconversion professionnelle. Entre « sortie » d'un côté et « entrée »

¹⁷⁷⁹ Entretien réalisé le 16 mai 2018. Allison, 52 ans. ETAPS. Monitrice de sport dans une petite ville après 26 ans en tant que MNS.

¹⁷⁸⁰ Entretien réalisé le 6 mars 2018. Damien, 30 ans. ETAPS principal. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une métropole.

de l'autre, les risques de télescopage sont amplifiés, non pas sur le marché de l'emploi de ce secteur en tension, mais sur la compétition qui conditionne l'obtention du statut professionnel convoité par la plupart des MNS, celui d'ETAPS.

Il semble aujourd'hui qu'envisager le métier de MNS est au départ plus un choix par défaut qu'une réelle vocation. Des événements biographiques poussent ainsi les individus à se lancer dans ce métier. Leurs causalités et leurs conséquences constituent autant d'éléments utiles au « rebond », en plus d'être un biais pour exercer un métier voisin des plans de départ (en particulier pour les étudiants de la filière STAPS qui se destinaient aux métiers de l'enseignement). Cette bifurcation, parfois non souhaitée, permet à certains de vivre une professionnalisation, de s'engager dans une carrière, de connaître des mobilités horizontales, plus rarement des mobilités verticales ou alors, de rebifurquer suite à l'accumulation d'insatisfactions. A l'aune des différentes époques de la profession, qui ont vu la promotion des ouvriers dans les années 1960-1970, le reclassement des sportifs dans les années 1980-1990 et la reconversion des échoués de l'université ou du monde du travail dans les années 2000-2010, l'identité professionnelle du groupe des MNS dépend moins des conditions de son recrutement que des choix individuels (par défaut, par bifurcation professionnelle et biographique) des acteurs qui le composent. A l'inverse, le renouvellement du groupe à travers les conditions évolutives de son recrutement (« du milieu » *versus* « pas du milieu » ; « par défaut » *versus* « par vocation », etc.), et de sa socialisation (types de formation), accompagnent et influencent le fonctionnement et les mutations du marché du « nager-sauver ».

2.2 MNS : une carrière à part entière ou un passage obligé pour faire carrière ?

Une observation externe, sur la base de critères statutaires, salariaux ou de responsabilités, atteste que les parcours professionnels des maîtres-nageurs peuvent être différents d'un travailleur à l'autre. Que signifie alors faire carrière pour un maître-nageur ? En d'autres termes, comment se forge le rapport au métier quand les enjeux professionnels et les ambitions individuelles sont multiples ? En distinguant la dimension objective de la dimension subjective d'une trajectoire professionnelle, le cadre théorique d'Everett C. Hughes (1937) peut nous aider à appréhender les parcours et les évolutions professionnelles des maîtres-nageurs¹⁷⁸¹.

¹⁷⁸¹ Hughes, Everett C. 1937. « Institutional Office and the Person ». *American Journal of Sociology*, vol. 43, n°3.

Plus qu'à la carrière objective, quantifiable par des critères tangibles tels que la position hiérarchique, les niveaux de rémunération et leur évolution, nous nous intéresserons à la carrière subjective en interrogeant d'abord la socialisation professionnelle des maîtres-nageurs dans sa dimension pratique, c'est-à-dire comment les maîtres-nageurs deviennent maître-nageur, comment ils le restent et selon quelle conception du métier. L'analyse de contenu thématique des entretiens, qui ne sont autres que des discours portant sur l'appréciation interne de leur propre carrière par les maîtres-nageurs eux-mêmes, permettra d'apprécier d'une part de quelle façon se fait l'entrée dans la profession et d'autre part, comment les maîtres-nageurs se convertissent aux valeurs et aux normes du métier. Ensuite, nous tenterons de saisir de quelle manière se réalise le « passage » dans le métier en cernant les déroulements de carrière de ces travailleurs.

2.2.1 Une plongée en eau trouble

Si la formation professionnelle est un moment clé permettant de passer du statut de profane à celui de travailleur éclairé, elle ne remplace pas pour autant l'expérience effective des situations professionnelles qui rend indéfectible les liens entre le travailleur et son travail. Erving Goffman (1974) avec le concept de « dépersonnalisation »¹⁷⁸² et Everett C. Hughes (1997) avec la notion de « conversion »¹⁷⁸³ ont théorisé ce passage qui transforme les représentations acquises lors de la socialisation primaire (famille, école) et en formation professionnelle, à l'adoption plus ou moins réussie d'autres conceptions du monde induites par la socialisation professionnelle qui se traduit par la confrontation des nouvelles recrues aux situations de travail et à leur organisation. Ainsi, si le processus de formation contribue à nourrir chez les apprentis maîtres-nageurs les illusions d'un idéal de métier jouxtant celui de l'enseignement, la rencontre avec une réalité du terrain faite également de surveillances du bassin leur font saisir l'intérêt de revoir leur conception du métier et de redéfinir leur professionnalité naissante. La découverte et la socialisation au métier de maître-nageur dans les piscines publiques passent par deux phases que les nouveaux travailleurs appréhendent avec une certaine prudence.

¹⁷⁸² Goffman, Erving. 1974. *Les cadres de l'expérience*. Paris : Les Éditions de Minuit.

¹⁷⁸³ Hughes, Everett C. 1997. *Le regard...*, *op. cit.*

La première phase, exploratoire, correspond à ce que Everett C. Hughes (1958) appelle « le passage à travers le miroir »¹⁷⁸⁴, soit une immersion parfois brutale dans une culture professionnelle le plus souvent dissonante à la culture profane des nouveaux venus dans le métier. Elle fait prendre conscience aux jeunes professionnels ou aux travailleurs en reconversion le décalage entre l'accès facile à l'emploi et la difficulté à s'installer dans la profession. Trois raisons sont avancées pour expliquer cet écart que n'anticipent généralement pas, ou insuffisamment, ces nouveaux travailleurs qui, pour certains, découvrent « la réalité désenchantée » du monde des piscines. Ils commencent d'abord par devoir faire face à la fluctuation de l'équité des rôles entre les nouveaux et les anciens. Quand certains environnements maternent les nouveaux venus, d'autres leur font subir la « loi de l'ancienneté ». Dans ce cas, il s'agit d'attendre sa place avant de pouvoir faire la sienne. Ces variations dans la manière d'accueillir et de mettre au travail les nouveaux venus dans la profession dépendent de la culture interne au collectif de travail, des stratégies de recrutement du management, de la personnalité et du statut du nouveau salarié (stagiaire en cours de titularisation, contractuel, intérimaire). Ensuite, débiter dans le métier revient pour le nouveau MNS à se confronter à la précarité de l'emploi. Même si les DSP, en espérant contrecarrer la pénurie de main d'œuvre par l'emploi de CDI, ont modifié leur stratégie de recrutement, même si les régions directes ont tendance à ne pas renouveler plus de deux fois les CDD comme le prévoit la loi et à inciter leurs contractuels à passer les concours de la « filière sportive », les discours analysés font régulièrement état de débuts de carrière laborieux, caractérisés par des échecs au concours ETAPS suivis de cumuls de CDD dans divers établissements. Si dans les années 1970, le bizutage se faisait par le travail, aujourd'hui, il se réalise par l'emploi (précaire) avant d'accéder au sésame du statut professionnel incarné chez les maîtres-nageurs par l'ETAPS, comme le contextualise ce maître-nageur :

« T'avais de temps en temps les petites pressions des anciens. Du coup, tu sais pas vraiment s'ils rient ou pas. Mais finalement, après, je veux dire, on n'était pas en danger non plus, au niveau de notre statut non titulaire mais sur le coup, des fois, tu t'inquiètes un peu, ne serait-ce que dans ta progression sociale. T'as envie d'acheter une maison, de faire des enfants, mais si on te fait comprendre que t'es dans une situation professionnelle précaire, tu réfléchis à deux fois. Mais c'est des passades et c'était un peu un jeu pour les anciens. Pour eux, c'était un peu un jeu de te mettre la pression. Maintenant, avec un peu de recul, avec les jeunes qui arrivent, on les rassure quand même. J'ai passé deux fois le concours. J'ai raté le concours une fois en interne, une fois en externe, et j'ai pu être titularisé avec la loi Sauvadet, je crois que c'était en 2012 »¹⁷⁸⁵.

¹⁷⁸⁴ Hughes, Everett Cherrington. 2016. *Men..., op. cit.*

¹⁷⁸⁵ Entretien réalisé le 28 mars 2018. Marc, 37 ans. ETAPS. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

Enfin, commencer à exercer la profession de MNS exige de vivre des rites de passage à l'aune de décalages générationnels. Concernant les lauréats de l'ETAPS, il leur faut valider trois étapes, du classement des stagiaires (nomination) à la titularisation, en passant par la période de stage en tant que fonctionnaire territorial stagiaire. La titularisation en qualité d'ETAPS est souvent l'aboutissement d'un parcours sinueux à travers lequel les MNS multiplient les CDD et les lieux d'exercice à l'image de la trajectoire de ce directeur de piscine :

« J'ai passé le BNSSA, le BEESAN, et dès l'obtention du BEESAN, j'ai commencé à travailler, j'avais 19 ans et j'ai commencé à travailler à ma première piscine, à [V]. Je prends trois mois de remplacement. Y avait un de leurs collègues qui était tombé, qui était en accident de travail. Je fais juin, juillet, août. Après [V], septembre, j'arrive à [W]. Il cherchait un maître-nageur et je bosse à [W] de 93 à 96, trois ans. De 96 à 97, je fais l'armée à [X]. De là, je pars à [Y]. [Y] de 97 à 2005. Donc, tu vois, les piscines où je découvre le boulot et je me retrouve par la suite employé. Je passe le concours d'éducateur en 98, ou 99, et je l'ai obtenu. Donc j'ai été dans des CDD jusque 98-99 et je suis passé titulaire de la territoriale en 99. Concours en 98, titularisation en 99. Et enfin une stabilité grâce au concours en 99 après 7 ans de contrats »¹⁷⁸⁶.

Les maîtres-nageurs embauchés dans les DSP sont quant à eux rapidement envoyés en formation continue où ils sont acculturés aux enjeux de l'entreprise et préparés « aux changements permanents ». Mais quelles que soient les configurations, « rester à sa place » et « se coltiner le sale boulot », même si des efforts sont faits par les managements pour aplanir les positions des uns et des autres au sein de l'équipe de travail et faire émerger l'intérêt collectif, le statut (agents publics, contractuels) la fonction (MNS, chef de bassin, directeur d'établissement) et l'ancienneté, restent des marqueurs forts des relations de domination et d'opposition à l'œuvre dans les piscines.

Après l'entrée dans le métier, la seconde phase est cruciale puisqu'elle conditionne l'engagement à terme des nouveaux venus dans la profession, ou de leur désengagement dont les cas se sont multipliés dernièrement. En effet, découvrir et vivre le travail de MNS peut s'avérer une révélation trop crue de la réalité, d'autant qu'une partie du travail (surveillance) est déniée dans un emploi faussement idéalisé (enseignement) par les projets initiaux inaboutis de nombreux nouveaux entrants, comme l'explique ce directeur de piscine, très surpris en débutant son métier :

« Au début, ça a été un peu compliqué. Beaucoup de surveillance, beaucoup trop de surveillance, un peu dégoûté du métier du coup. Je m'attendais à faire beaucoup plus de choses. Sur 35h00, quand tu fais 30h00 de surveillance et 5h00 de péda scolaire, t'as tendance à tourner en rond un

¹⁷⁸⁶ Entretien réalisé le 14 mai 2018. Laurent, 44 ans. ETAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

petit peu. C'était une piscine municipale en fin de vie, donc on ne cherchait pas à créer d'autres choses. Tu te dis : 'si c'est ça le métier ! Je m'étais fait une autre idée de ça'. Et après, à force de proposer des choses, des animations, on commence à s'y plaire. Puis après, à côté, j'ai fait aussi entraîneur dans le club de [X]. Ça me permettait aussi de continuer ce que j'avais fait et de passer de l'autre côté de la barrière. L'entrée en matière a été un petit peu difficile. C'est pour ça que je suis entré en association en parallèle et du coup je me suis vraiment plu sur ça »¹⁷⁸⁷.

Cette étape correspond à ce que Everett C. Hughes (1958) nomme « l'installation dans la dualité »¹⁷⁸⁸. Elle se définit par l'écart entre le « modèle idéal » caractérisé par l'image-métier (prestige) initiée en formation et le « modèle pratique » renvoyant au labeur des tâches quotidiennes. Cette forme de « socialisation anticipatrice »¹⁷⁸⁹ qui fait que les jeunes maîtres-nageurs se projettent dans leur carrière par identification à un métier et à un « groupe de référence » est prise, selon Alain Marc et Geneviève Pruvost (2011) dans un double mouvement. « Le premier est centrifuge avec une conversion commune au métier, l'apprentissage de "savoirs coupables" et de "sales boulots" que le commun des citoyens n'exerce pas, et qui crée une solidarité de corps et renforce le groupe des "pairs" (Hughes, 1996). Le second mouvement est centripète : les nouvelles recrues découvrent toute une variété de positionnements, de savoir-faire, de discriminations internes »¹⁷⁹⁰. Ainsi, en regard de quatre types de besoins, celui de s'intégrer socialement par une professionnalisation réussie à travers la fonction de MNS, celui de s'identifier au « groupe d'appartenance », collectif de MNS qui sait faire corps et protéger ses membres, celui d'appartenir au « groupe de référence », soit parce que c'est valorisant aux yeux des jeunes recrutés et/ou soit parce que c'est une nécessité pour grignoter un peu de confort de travail par la solidarité entre collègues, et celui de s'affirmer dans ce groupe afin d'être accepté et reconnu par les anciens, les nouvelles recrues dans les piscines s'approprient le métier selon une approche bien plus communautaire qu'individuelle en amalgamant les mouvements « centrifuges » qui leur permettent d'adhérer à une communauté de pratiques et « centripètes » qui leur font découvrir l'hétérogénéité des pratiques et des carrières à l'intérieur du groupe.

Concernant les mouvements « centrifuges », trois niveaux d'influence préparent les jeunes MNS au métier. D'abord, la formation (professionnelle), qui semble avoir remplacé le

¹⁷⁸⁷ Entretien réalisé le 15 mai 2018. Grégory, 35 ans. MNS salarié (CDI). Directeur de piscine gérée en DSP dans une ville moyenne.

¹⁷⁸⁸ *Ibid.*

¹⁷⁸⁹ Merton, Robert K. 1997. *Éléments de théorie et de méthode sociologique*. 1^{ère} édition 1957. Paris : Armand Colin, p. 223, 224.

¹⁷⁹⁰ Marc, Alain, et Geneviève Pruvost. 2011. « Police : une socialisation professionnelle par étapes ». *Déviance et Société*, vol. 35, n°3, p. 268.

rôle de moins en moins prégnant du club de natation, est un processus socialisateur déterminant, d'autant qu'elle idéalise le métier en le renvoyant à ses fonctions utilitaires selon les époques : sécuritaires pour le DE MNS, éducatives pour le BEESAN et récréatives pour le BPJEPS et la voie universitaire. La collusion est d'autant plus vive lorsque la confrontation aux situations de travail est éloignée de ce que les nouveaux diplômés pensent avoir appris dans leur cursus de formation. Ce contraste débouche alors sur quelques désillusions, voire frustrations. Ainsi, les nouveaux MNS reprochent aux institutions de formation de ne pas les avoir suffisamment préparés et outillés par des recettes et des rituels aux besoins du terrain, comme le martèle cette maître-nageur, ancienne nageuse de niveau national, très sévère à l'égard du système d'apprentissage du métier :

« Mais moi, je suis désolée de dire ça et j'en ai la preuve, on a un BPJEPS dans notre piscine, je suis désolée, il sait pas apprendre à nager. Je pense que c'est là où on a un problème, c'est que la formation est ..., je pense que la formation n'est pas bonne. C'est mon point de vue. Je pense honnêtement qu'on apprend mal. Je pense qu'on n'apprend pas le métier. Moi, je suis sortie de formation... Alors bonne nageuse, c'est pas parce qu'on est bon nageur qu'on est bon éducateur, ou bon entraîneur. Parce que quand on nage, ben on réfléchit pas, on nage. On nous l'a appris, on avait cinq ans. Je veux dire, je ne m'en rappelle plus comment on m'a appris à nager en dos. Et pourtant, quand je suis sortie de formation, je ne savais pas apprendre à nager »¹⁷⁹¹.

Ensuite, la socialisation primaire en club (de natation ou autres sports), mieux encore, le statut, la réputation de « bon nageur », caractérisés par un niveau technique et de pratique avantageux, favorisent le partage d'un capital culturel et sportif commun. La possession de ce patrimoine accélère les processus d'acceptation du nouveau par les anciens dans la mesure où il fait déjà partie du « milieu ». Enfin, les premières expériences professionnelles, comme le passage par le travail saisonnier en tant que sauveteur aquatique, semblent décisives pour démarrer plus sereinement en piscine et gagner la confiance du collectif en place.

A propos du mouvement « centripète », trois principales dimensions façonnent les nouveaux au métier, dans un contexte où la recherche de la rationalité des piscines qui va de pair avec la satisfaction des utilisateurs, les obligent à entremêler leurs compétences et leurs appétences à celles du collectif afin de servir les projets de l'établissement tout en dépassant les désaccords qui pourraient surgir avec les anciens. En premier lieu, les prescrits des lieux d'exercice favorisent le développement de la culture du compromis (rationalités à la fois sociale et économique) dans les piscines alors qu'ils imposent celle de l'intransigeance dans les plans

¹⁷⁹¹ Entretien réalisé le 26 novembre 2018. Angélique, 32 ans. ETAPS. MNS dans une piscine gérée en DSP dans une ville moyenne. La société délégataire a repris les fonctionnaires de l'ancienne équipe de MNS.

d'eau extérieurs (« le risque zéro n'existe pas »). Ce qui est impératif pour une équipe de MNS dans un poste de plage (solidarité et réactivité) l'est moins dans un collectif de travail en piscine. Inversement, la productivité imposée aux MNS dans une piscine gérée par délégation est inexistante dans un poste de secours en plage où seule compte la sécurité des touristes. Cet argumentaire volontairement polarisé cherche à démontrer que la « culture d'entreprise » affecte considérablement la « culture professionnelle ». Depuis la fin des années 1990, la professionnalisation des MNS liée à l'arrivée de nouveaux profils de managers a profondément évolué. L'attachement des maîtres-nageurs à leur culture représente d'un côté une force car elle confère une identité facilement identifiable sur le marché à travers des valeurs (abnégation et solidarité, particulièrement chez les MNS de plages) et de l'autre, une faiblesse car elle est liée à des normes professionnelles (conditions de travail et salaires) peu attractives qui supposent, pour que le métier reste reconnu et valorisé, des compensations. Deuxièmement, les modes de gouvernance des piscines influencent forcément l'agir professionnel des nouvelles recrues. Ceci est d'autant plus vrai que les besoins chroniques de MNS forcent les managements à se préoccuper de leur intégration et de leur socialisation. Les sociétés délégataires cherchent en effet à fidéliser au moins à moyen terme ces spécialistes afin d'éviter les départs prématurés, le turnover coûteux et la concurrence des régies directes dont les collectifs sont plus stabilisés. Ces exploitants de piscines, particulièrement les délégataires et les privés, envisagent des stratégies de socialisation qui reposent plus sur une éducation à des attitudes, à des postures, à des conduites à tenir avec le collectif de travail et à des interactions à présenter avec les clients en correspondance avec l'image qu'ils souhaitent véhiculer de leur entreprise, que sur des « savoir agir » optimisés et partagés avec l'équipe en place dans la piscine. En troisième point, le choc des générations, entre uniformité et pluralité, accords et antagonismes, rigidité et flexibilité, fonde également la culture professionnelle des nouvelles recrues dont les profils s'élaborent selon un effet de moulage sous l'influence des segments historiquement dominants des professionnels fidèles à leur structure, comme le décrit ce maître-nageur :

« Quand j'étais jeune, y a des collègues qui m'ont recadré sur ma façon de surveiller. J'ai serré les dents, j'étais le petit maître-nageur un peu inconscient. J'ai pas eu de soucis de portable, ça n'existait pas, mais on m'a recadré. Je pouvais pas nier que j'avais pas fait le boulot. J'étais pas assez vigilant et j'ai rectifié parce que j'aimais pas avoir des remarques. Mais au fur et à mesure, je me suis responsabilisé, parfois de mauvaise grâce. Une fois on s'est pris la tête avec un ancien fort en gueule. Il disait : 'tu vois, voilà, il faut faire comme ça'. Il était très directif. C'était pas de la pédagogie, c'était pas du Dolto, hein. C'était : 'tu fais comme ça, comme ci...' »¹⁷⁹².

¹⁷⁹² Entretien réalisé le 22 juin 2018. Jérémie, 62 ans. ETAPS principal. Chef de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

Ainsi, les jeunes MNS sont immédiatement confrontés aux recettes, aux routines et aux croyances des anciens, dont les qualifications se trouvent souvent inférieures aux leurs mais avec qui il faut s'accorder et composer au risque de se voir exclu du groupe. En effet, les nouveaux venus dans le collectif peuvent représenter une source de renouvellement embarrassante pour les anciens en venant perturber les usages en vigueur et mettre en péril les règles internes de fonctionnement, normes pratiques informelles et clés de voûte de conciliations qui profitent au collectif afin qu'il subisse moins les contraintes du travail et les relations aux clients. L'anecdote de ce maître-nageur est très significative en la matière :

« Quand je suis arrivé, y avait un toboggan dans cette piscine. Le gamin ne savait pas nager. Moi, j'ai dit : "il sait pas nager, il fait pas". Et ils [*les anciens*] m'ont dit : "il fait, mais tu dis aux parents qu'ils viennent pour faire avec". J'ai dit : "ouais, mais il sait pas nager. C'est marqué, c'est écrit comme ça, je vais pas faire..." "Si si, on autorise quand même avec les parents, même si c'est une personne à la fois". Pour moi, c'était une personne à la fois et on sait nager ou on sait pas nager, point. J'ai compris après coup que si on voulait la paix avec les clients, on avait intérêt à faire comme le disaient les collègues »¹⁷⁹³.

C'est pourquoi, les MNS en place sont plus disposés à véhiculer et faire comprendre les normes (implicites) de l'organisation auprès de leurs nouveaux collègues que de les accompagner aux techniques professionnelles en cours sur les bassins qui de toute façon sont bien souvent laissées à la libre appréciation de chacun. En effet, si les anciens MNS autorisent (volontiers) les nouveaux à exprimer leur potentiel, ils n'ont surtout pas envie de voir leurs routines déstabilisées et/ou la réputation d'une équipe mise en danger. La description de ce maître-nageur est intéressante car elle montre les stratégies internes qu'il a mises en œuvre pour se faire accepter des anciens :

« Quand j'arrive à [X], je suis avec [Y], pour le nommer, tu vois le personnage. Là, t'es un petit peu le petit gamin qui arrive, donc tu te permets pas de la ramener parce que t'es face à tes aînés. Et puis, ben t'apprends aussi une autre façon de travailler parce que sur un an au CREPS, on t'inculque plein de choses, la sécurité, les différentes méthodes d'apprentissage et là, t'arrives, t'es sur une méthode à l'ancienne. T'as 19 ans, tu te permets pas de dire aux anciens : "c'est pas comme ça". Alors, dans tes approches, tu fais ce qu'on t'a appris et puis tu te rends compte en faisant, avec un petit peu d'observation sur les anciens, avec ce que t'as appris, t'arrive à te créer ton monde, c'est comme ça que j'ai fonctionné les premières années de mon travail »¹⁷⁹⁴.

¹⁷⁹³ Entretien réalisé le 6 septembre 2018. Patrick, 31 ans. Chef de bassin. MNS salarié en CDI dans une piscine gérée en DSP dans une grande ville.

¹⁷⁹⁴ Entretien réalisé le 14 mai 2018. Laurent, 44 ans. ETAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

Ceci dit, une co-formation (bienveillante) au contact des anciens existe malgré tout et se fait le plus souvent inconsciemment dans le feu de l'action. Elle dépend des générations de MNS en place et de la culture (apprenante) de l'organisation dont les modes de management, invariablement en régie directe ou par délégation, sont plus ou moins ouverts à l'expérimentation, à l'apprentissage et à la collaboration. Si les nouveaux venus dans le métier sont généralement plein d'allant, ils ont également parfois du mal à se défaire de modèles éprouvés en club et/ou en formation, notamment lorsqu'ils ont été tutorés par un professionnel dont la vision du métier ne correspond pas à la culture professionnelle du lieu d'exercice. Au risque de se faire rejeter par les collectifs de travail, ils entrent alors dans une dynamique de changements sur le tas qui s'établit moins dans le conflit intergénérationnel et l'opposition aux usages locaux que dans des systèmes de coopération basés sur l'observation, l'imitation et la reproduction de la culture propre à l'équipe de MNS en place, soit parce qu'elle est imposée par le management, soit parce qu'elle est une condition d'intégration au collectif de travail, comme se rappelle cette directrice de piscine lors de son premier emploi de MNS :

« C'est clair, très arriviste, honnêtement, super arriviste parce que plein d'envies et rapidement freinée par les anciens. Je le comprends mieux avec l'âge mais très rapidement freinée dans les envies parce qu'on fait peur quand on est motivé, quand on a envie de faire des choses, envie de faire bouger la petite routine. C'est sûr que pour une équipe qui est en place depuis vingt ans, je comprends que ça a été compliqué. Pour moi, j'ai la sensation de pas vraiment avoir eu le choix. C'est ou tu n'es pas d'accord et tu t'en vas, ou tu t'adaptes à l'équipe et tu t'assagis, tu écoutes. Je me rendais pas compte que j'étais arriviste. Maintenant avec le recul, je me dis que je devais être arriviste, avec mes envies et du coup, tu t'apaises, tu écoutes les autres, tu essaies de t'intégrer à l'équipe. Après c'était le début de mon métier où j'étais avec une équipe d'anciens : 'c'est comme ça, pas autrement'. Là, ça pose problème parce que je faisais partie à l'époque d'un petit club et j'avais demandé si c'était possible de me libérer à certaines heures et c'était pas possible. C'est une des raisons pour lesquelles je suis pas restée longtemps. Ce qui est sûr, c'est que chez moi, ça se passe pas comme ça et quand on intègre quelqu'un, on en discute parce que je me sers de l'expérience que j'ai eue pour ne pas reproduire ce que j'ai subi. Ils m'ont apporté à ne pas me comporter de la même façon qu'eux (*rires*). Après, j'étais contente, c'était mon premier boulot. J'étais surprise de trouver aussi rapidement. A l'époque, quand t'avais ton diplôme, on venait te chercher. J'étais super contente d'avoir trouvé. J'étais installée. Avant, j'étais passée en contrat étudiant quand j'étais à la fac. Je travaillais chez Flunch. J'ai fait tous les services. J'ai travaillé dans le privé. C'est une bonne école, et du coup, je me disais : 'déjà je suis plus là'. Quand je vois des copines aujourd'hui qui y sont encore ! C'était une façon de me rassurer : 'Te plains pas, y a pire ailleurs. Voilà, j'ai du boulot et y a du boulot dans la profession, s'il faut, je trouverai ailleurs'. En fait, j'étais fière d'avoir un boulot, fière d'être partie de chez papa et maman. Je me consolais comme ça et je me disais que de toutes façons, je retrouverai. Je me consolais, clairement. J'ai subi de septembre à décembre. L'équipe, c'était compliqué, donc c'était lourd, donc je subissais. Je vais pas dire que j'allais au boulot la boule au ventre mais, ouais, c'était pas terrible »¹⁷⁹⁵.

¹⁷⁹⁵ Entretien réalisé le 7 mars 2018. Cassandra, 45 ans. ETAPS principale. Responsable de site géré en régie directe dans une ville moyenne.

Par un mécanisme à la fois d'adaptation et d'acceptation de la culture locale, les nouveaux venus dans la profession se forment une nouvelle identité, non pas en référence aux normes et aux valeurs du « groupe d'appartenance » (les MNS-référents en tant que profession), mais par rapport au « groupe de référence » (les MNS-collègues du lieu d'exercice) dont ils se comparent souvent aux membres dont les expériences et les statuts sont plus importants. Car au fil des années, ce collectif finit par instituer localement un modèle de travail, qui s'il est parfois éloigné de ce que diffuse la profession, imprègne et transforme les représentations professionnelles des nouveaux maîtres-nageurs qu'ils rencontrent. Le premier emploi de ce directeur de piscine à la fin des années 1980 est exemplaire de ce qu'une culture locale peut faire sur un primo-sortant de formation :

« Alors moi, c'était un peu particulier parce que j'ai commencé par le privé. J'ai commencé par [W] à [X], la grosse boutique où effectivement, il fallait faire du chiffre. On lançait les activités qu'on connaît maintenant depuis vingt-cinq ans mais c'étaient les premiers cours d'aquagym. J'ai eu la chance de travailler avec [Y] au fitness là-bas, avec [Z] , des gens qui ont pignon sur rue, maintenant, dans ces activités-là. Mais, c'était le b.a.-ba, c'était le début. Donc, on avait un management, là derrière, où c'était ce qu'on retrouve maintenant dans les structures privées qui se développent... C'était un rouleau compresseur, donc c'était une approche un petit peu différente de ce que j'ai pu connaître après. Tout de suite, leur politique de management, c'était de te mettre le pied à l'étrier. Tu devais faire du public-relations tout le temps. Et donc, il fallait être... voilà, la performance. Alors là, par contre, oui, pour le coup, l'attitude physique, l'apparence physique, le côté jovial, souriant... Après, il faut bouffer, déjà, dans un premier temps. T'as 21 ans, ben il faut manger. On te propose un job, tu le fais. J'ai très vite été déçue des convictions que j'avais eues dans mon apprentissage au CREPS par rapport au centre où j'ai commencé parce qu'effectivement, de la péda scolaire, j'en faisais pratiquement pas. Y en avait pas ou très peu. C'étaient des leçons de natation individuelle à des prix exorbitants pour apprendre à nager aux gamins que les parents déposaient vite fait. Et ils payaient la blinde pour les leçons de natation, et de toute façon, le résultat, ils s'en foutaient quelque part. Après, t'as tes convictions. T'apprends à nager correctement, ou pas, enfin voilà. Mais effectivement, oui, j'étais en complet décalage entre ce que j'avais pu connaître au CREPS et mes pratiques au centre. Raison peut-être pour laquelle à l'époque ces centres ont disparu rapidement. Parce que je pense que le personnel, il avait une mobilité énorme »¹⁷⁹⁶.

Cependant, cette transmission culturelle spécifique à l'équipe de MNS, véritable « signature » ou « marque de fabrique » de la piscine, associée à sa réputation, éprouve aujourd'hui des difficultés à s'entretenir dans la mesure où les portes d'entrée vers le métier sont de plus en plus diverses, les profils des jeunes maîtres-nageurs de plus en plus variés et les collectifs de travail de moins en moins stabilisés.

¹⁷⁹⁶ Entretien réalisé le 20 juin 2019. Johan, 52 ans. CTAPS. Directeur de piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

Ces deux étapes majeures de la carrière des MNS (l'exploration et la socialisation au métier) sont déterminantes pour « entrer » et surtout « passer » dans le métier sans « renoncer ». En effet, la perception, dominante chez les jeunes ou les travailleurs en reconversion, que faire le choix du métier de MNS, c'est se garantir à la fois un rapide (et sûr) accès à l'emploi et vivre des situations de travail agréables, se transforme pour certains d'entre eux en véritables désillusions professionnelles. Or, s'il a été constaté des abandons précoces ces derniers temps, on peut estimer qu'ils sont finalement peu nombreux au vu des pénibilités de travail décrites par certains acteurs. On peut alors faire l'hypothèse que, sans autre projet, les déçus du « nager-sauver », le plus souvent les moins qualifiés, ne peuvent alors « rebondir » sur le marché du travail. Pris dans un « cul de sac », beaucoup d'entre eux préfèrent malgré tout sauvegarder leur emploi que de tenter leur chance dans un autre secteur d'activité ou, profitant du besoin de MNS, adoptent des stratégies qui consistent à caboter de piscine en piscines en espérant trouver un lieu d'exercice à leur convenance, contribuant ainsi à fragiliser les équipes de maîtres-nageurs dans leur capacité à développer une activité à la fois efficace et déontique de leur travail.

2.2.2 « Rester » pour certains, « passer » pour d'autres

Comme l'a précédemment montré l'étude du groupe des MNS, la vocation n'est pas prédominante et il s'agit pour des jeunes gens plutôt issus des classes populaires de trouver un emploi stable et rémunérateur. Initialement motivés par une idéalisation du métier reposant sur l'enseignement de la natation et par des avantages attendus du métier se rapportant à la variété des tâches, aux relations de service avec les usagers, à des conditions de travail respectueuses de leur intégrité et à des possibilités de carrière alliant sécurité de l'emploi et salaires, les rencontres informelles avec le métier transforment peu à peu les motivations originelles en déceptions, voire en frustration pouvant aller parfois jusqu'au cynisme vis-à-vis du métier. Ces distorsions ne sont pas sans conséquence sur la carrière des maîtres-nageurs et posent la question de leur résistance aux contraintes d'un métier transformé. Autrement dit, comment tiennent-ils au travail, et surtout comment envisagent-ils de « faire carrière » dans ces conditions ? La nécessité de rallier une « communauté de pratique » représente probablement la condition nécessaire à la poursuite de son activité professionnelle et évite des décisions de renoncement précoce au métier. Elle représente chez les MNS la troisième étape de leur carrière.

Théorisé par Jean Lave et Etienne Wenger (1991)¹⁷⁹⁷, les « communautés de pratique » réunissent des individus exerçant un même métier qui interagissent autour de pratiques professionnelles partagées et mutualisées. Elles forment ainsi des groupes informels qui, au-delà des processus cognitifs mis en jeu par leurs membres pour résoudre les problèmes professionnels, incorporent leurs dimensions sociales et identitaires selon une approche située. Les MNS, qui occupent des emplois assez exposés par des responsabilités contraignantes, sont obligés de se retrouver autour de dénominateurs professionnels communs afin de supporter cette charge plus mentale que physique. Même si les segments du groupe (permanents/saisonniers, fonctionnaires/contractuels, etc.) exercent leur activité différemment selon des situations professionnelles aussi variées (plans d'eau intérieur/extérieur, etc.) qu'incertaines, ces travailleurs trouvent un intérêt commun à se protéger et à se justifier de leurs actes, individuellement comme collectivement, à l'aide de savoirs communs soulignés, selon Etienne Wenger (1998), par trois caractéristiques fondamentales¹⁷⁹⁸.

La première d'entre elles renvoie au « domaine de savoir » qui permet à la communauté de comprendre ses propres situations et de décider la hiérarchisation de leur prise en compte. Le problème prioritaire à prendre en compte par la communauté des MNS est de rester dans le métier en résistant aux facteurs organisationnels nuisibles au groupe. Cela nécessite pour les maîtres-nageurs de partager des ressources et des valeurs entre eux selon trois dimensions. D'abord, il s'agit à la fois de se différencier par un rapport « à l'autre » (managements, publics et autres groupes en exercice dans la piscine) montrant une capacité à « s'opposer » tout en faisant usage de modes de collaboration intra et interprofessionnels préservant une certaine autonomie professionnelle, seule véritable solution pour durer dans le métier. Ensuite, le deuxième dénominateur commun de la communauté consiste à « s'économiser » pour ne pas se laisser envahir par la lassitude, ne pas se blesser et libérer du temps pour des activités (rémunératrices) complémentaires, ce qui passe par l'usage de modes d'adaptation différenciés et de contournements des prescrits en fonction des normes de contrôle du management, de la pression des publics et des contextes organisationnels de la structure employeuse. Enfin, le point commun aux acteurs du groupe revient à « passer » par le poste de maître-nageur pour évoluer par la suite, soit par une mobilité transversale, soit par des promotions verticales. Dans

¹⁷⁹⁷ Lave, Jean, et Etienne Wenger. 1991. *Situated Learning : Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge England ; New York : Cambridge University Press.

¹⁷⁹⁸ Wenger, Etienne. 1998. *Communities of Practice : Learning, Meaning, And Identity*. New e. édition. Cambridge : Cambridge University Press.

les deux cas, les MNS doivent faire *a priori* usage de compétences pour construire une réputation et améliorer leur employabilité, norme qui dans certaines régions directes n'a pas encore supplanté la tradition de l'ancienneté. La deuxième caractéristique des communautés de pratique intéresse leur « fonctionnement ». Les interactions d'un collectif au sein d'un lieu de travail engendrent des capacités nouvelles chez les professionnels qui, liés par une confiance commune, s'engagent mutuellement à travailler plus rationnellement selon des règles d'action partagées. La « capacité à produire la pratique » incarne la troisième caractéristique des communautés de pratique. Elle représente une forme de répertoire commun des ressources familières au groupe pour résoudre les problèmes anciens et nouveaux des situations professionnelles. Elle rassemble donc des routines, un jargon spécifique, des règles particulières, un mode de pensée, des savoirs professionnels à enrichir et une éthique de travail.

Ce référentiel mutualisé du groupe se différencie selon trois points. D'abord, les lieux d'exercice professionnel ne partagent pas les mêmes conditions de travail, et les tâches à accomplir sont abordées différemment. Les plans d'eau fermés dont les principes applicables sont la réglementation et l'accès payant constituent des établissements à risques limités. Le répertoire des MNS repose alors plus sur des « soft skills », compétences qui ne relèvent ni de connaissances, ni de savoir-faire techniques appris en formation, tels que l'accueil et la fidélisation des publics, l'animation de l'établissement, sa réputation et son image de marque. Les milieux ouverts dont les principes applicables sont la liberté et la gratuité constituent des environnements naturels à risques. Le répertoire des MNS repose alors plus sur des « hard skills » tels que les techniques de mise en sécurité des lieux de pratique, de surveillance de zones, d'opérationnalisation des sauvetages aquatiques et de secours à la personne. Elles passent par l'émergence d'une solidarité minimale dans le groupe obtenue par le partage de l'entretien de la condition physique (footing tous les matins sur la plage entre équipiers du poste de secours, etc.) et de répétitions de manœuvres destinées à mieux se connaître plus qu'à maîtriser les gestes de secours. Ensuite, les rapports aux publics sont différenciés selon les environnements de travail. En piscine, le répertoire de la communauté incite l'installation d'une relation de proximité avec les publics pour mieux les faire revenir. En milieu ouvert, l'environnement naturellement dangereux invite la communauté à tenir à distance des touristes de passage pour mieux les contrôler et leur faire appliquer des règles strictes de sécurité et de respect des lieux. Enfin, la force de la communauté et de son répertoire d'actions est associée à l'enjeu du mandat. Dans les piscines, la sélection des tâches et la mise en œuvre des routines n'exige pas une cohésion optimisée du groupe qui se trouve en plus régulée par les modes

gestionnaires et managériaux en place. Dans les milieux ouverts, le fonctionnement interne très hiérarchisé, quasi militaire, fait partie du répertoire institué dans les postes de secours afin de réussir les manœuvres d'intervention. Ce dernier point montre que ces référentiels communs propres à une communauté de pratique reposent souvent sur des croyances transmises entre différentes générations révélatrices de traditions de métier très marquées chez les MNS, sans qu'elles n'empêchent évidemment les conflits internes et externes, dans un contexte de travail qui aujourd'hui les bouscule franchement.

Si d'après les opinions recueillies, les maîtres-nageurs ont des rapports à leur métier plutôt homogènes dans la mesure où, quels que soient les lieux où ils exercent (régie directe *versus* DSP), le travail reste le même et les vocations insuffisantes. « Rester » dans le métier de MNS revient donc à investir l'activité professionnelle en transcendant le déficit de vocation initial plutôt que d'accumuler de l'ancienneté en (sur)exploitant les codes internes d'une communauté dont l'éthique locale est parfois à revoir. Cette discussion fait écho au discours des nouveaux managers qui estiment que l'on peut faire mieux que « rester » en « passant » dans le métier à la condition d'une implication à la mesure des objectifs de l'exploitant. Ainsi, un maître-nageur peut viser une quatrième étape de la carrière, celle de briguer un autre poste que celui de MNS selon deux moyens : soit en accédant à des responsabilités sans changer de statut/grade dans les conditions d'une mobilité horizontale (coordonnateur des activités, chef de bassin, voire directeur de piscine) ; soit en accédant à des responsabilités en changeant de statut/grade selon une perspective verticale (chef de bassin, directeur de piscine, chef d'un service des sports, ou des postes de cadres, type responsable du développement dans les sociétés délégataires). Ce maître-nageur distingue à sa manière les volontés de mobilité repérées dans les piscines :

« Moi, j'ai pas à me plaindre. Je pense que tu vas souvent avoir ce discours-là, une fois que t'es titularisé, je pense que l'agent il est quand même bien. Après, y en a toujours qui vont vouloir monter dans la hiérarchie. Bon moi je bouge beaucoup à côté, je fais pleins d'autres choses à côté, j'ai pas besoin de, tu vois, de monter dans la hiérarchie pour exister ». ¹⁷⁹⁹

Si les carrières des MNS ont longtemps été associées à des arrangements entre leur histoire sociale et la conjoncture politique locale, l'avènement des concours et de nouveaux managers vers la fin des années 1990 a tenté de les réduire à des histoires exclusivement scolaires

¹⁷⁹⁹ Entretien réalisé le 28 mars 2018. Marc, 37 ans. ETAPS. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

(qualifications) et professionnelles (compétences). Par la rénovation de la gestion de l'emploi et des carrières, les maîtres-nageurs connaissent aujourd'hui plus des mobilités horizontales que verticales sur la base de changements de poste : coordonnateur des activités, moniteur de sport, chef de bassin ou encore directeur de piscine dans la même ou dans une autre collectivité/société. Ceux-ci sont réguliers, pour ne pas dire fréquents, à l'instar du turn-over qui règne actuellement dans nombre d'établissements. A force d'ancienneté, parfois de réseau, les MNS parviennent en cours de carrière à accéder à des piscines, comme ils disent, « plus tranquilles » et « mieux fréquentées », qui redonnent « goût au travail » en le rendant plus confortable. Dans ce cas, si le passage d'une vieille piscine de quartier à une piscine « nouvelle génération » ne fait pas accéder le MNS à un grade supérieur, cela reste une progression pour ce salarié dans le sens d'Howard S. Becker (1952) puisqu'elle le fait passer d'un environnement de travail à « faible potentiel » à un lieu d'exercice « à potentiel plus élevé »¹⁸⁰⁰. L'accès au poste de direction en restant MNS s'adresse généralement aux petits établissements dans de petites ou moyennes villes dans la mesure où le nombre d'emplois de fonctionnaires statutaires et leur répartition par grade/catégorie (A, B, C) est contrôlée par les services préfectoraux. De cette manière, les collectivités usent (et parfois abusent) du système de « faisant fonction » qui leur permet de faire glisser un personnel de catégorie B (ETAPS) à un poste d'encadrement pour un coût salarial moindre tout en satisfaisant les velléités de chacun des membres du collectif, quitte à se retrouver au cœur d'imbroglios fonctionnels difficilement rectifiables comme le raconte ce maître-nageur :

« J'ai été prise en CDD dans un premier temps, donc le 1er juin 2003, et j'ai passé le concours ETAPS dans la foulée, en janvier 2004, externe, que j'ai eu. Comme ils avaient, je suppose, assez confiance en moi, ils m'ont nommée directeur adjoint, poste qui n'existait absolument pas, et qui pour moi n'avait aucun intérêt étant donné qu'on était une toute petite structure. Donc y avait un directeur, un directeur adjoint, un chef de bassin pour cinq personnels au bassin en tout (*rire*). Donc on a voté comme ça, entre un chef de bassin qui jouait pas le jeu et un directeur qui n'avait pas forcément envie non plus de laisser sa place, ce que je peux comprendre »¹⁸⁰¹.

Les MNS ainsi nommés s'y retrouvent par des compensations financières (indemnités et primes) et surtout la perspective, après plusieurs années de bons et loyaux services, d'une mobilité verticale par le passage au grade supérieur (CTAPS) par un processus d'intégration directe en évitant la sanction du concours. Ainsi dans le secteur public, la mission de maître-

¹⁸⁰⁰ Becker, Howard S. 1952. « The Career of the Chicago Public Schoolteacher ». *American Journal of Sociology*, vol. 57, n°5, p. 470.

¹⁸⁰¹ Entretien réalisé le 6 mars 2018. Sabine, 55 ans. ETAPS principal. Cheffe de bassin dans une piscine gérée en régie directe dans une ville moyenne.

nageur inscrite à un niveau fonctionnel de catégorie B représente pour beaucoup des membres de cette communauté un point de passage avant d'espérer accéder à un grade supérieur qui le plus souvent passe par l'exercice de tâches assez ingrates telles que le management de proximité. Cependant, dans un système organisé de manière pyramidale, l'évolution horizontale est plus fréquente que la validation d'un grade supérieur dans la fonction publique territoriale.

Ce profil de trajectoire, qui jouent à la fois sur l'ancienneté et l'implication, ce qui semble représenter les deux variables de la méritocratie en collectivité, est à l'opposé de l'organisation des carrières de MNS dans les sociétés délégataires. En accord avec les narrations des MNS privés qui affirment que les opportunités sont plus grandes dans les DSP (« on nous donne notre chance »), le tableau 34 montre en effet que la distribution de l'ancienneté est inégale en fonction du statut d'emploi des MNS. Avec 88,7% de l'effectif des ETAPS ayant plus de dix ans d'ancienneté contre une répartition plus équilibrée pour les maîtres-nageurs en contrat de droit privé (aux environs de 30% sur les trois tranches d'âge retenues à partir de deux ans d'ancienneté), les sociétés délégataires offrent un marché interne dont l'accession aux mobilités et aux promotions impactent, plus fortement que dans la « filière sportive », les expériences de travail des (jeunes) MNS qui en retour perçoivent un horizon professionnel fait de perspectives qui conditionnent logiquement leur engagement dans le travail. Sans forcément être un objectif pour ces salariés, la promotion interne constitue à la fois un outil de management et une variable de carrière face à laquelle les maîtres-nageurs formulent ou pas leur désir d'accéder. Mais que ce soit dans une régie directe ou dans une DSP, les maîtres-nageurs qui veulent faire de leur métier une escale avant d'emprunter d'autres directions devront nécessairement gérer l'écart, si décalage il y a, entre l'ambition et la possibilité réelle d'obtenir une mobilité.

Tableau 34 - Ancienneté en tant que MNS selon le statut d'emploi

	MNS agents publics titulaires	MNS salariés de droit privé
Moins de 1 ans	0,3% (1)	5,6% (17)
Entre 2 et 5 ans	2,3% (8)	31,8% (97)
Entre 6 et 10 ans	8,7% (31)	32,1% (98)
Plus de 10 ans	88,7% (315)	30,5% (93)
TOTAL	100% (355)	100% (305)

Légende : Les pourcentages s'entendent sur la base de la déclaration des MNS concernant l'année de leur première embauche en tant que MNS quel que soit le type de contrat. Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. n = 660. Non-répondants = 162 (les saisonniers, les indépendants, les demandeurs d'emploi et les inactifs n'ont pas été pris en compte). Enquête nationale 2018-2020.

En ce qui concerne la dimension verticale, elle est en effet aujourd'hui moins conditionnée à l'ancienneté qu'aux concours internes ou « troisième voie » du CTAPS pour les maîtres-nageurs qui souhaitent évoluer. Leur niveau de difficulté, mais surtout leur caractère discriminant, à l'aune de potentiels candidats peu familiarisés à ce genre de compétition interne et habitués des promotions à l'ancienneté pour les plus anciens des MNS, les conduit à faire plus souvent le choix de la prise de fonction de responsabilités dans l'espoir d'une récompense à venir (nomination directe dans le cadre d'emploi supérieur, CTAPS) que celui de passer le concours. Outre prendre des responsabilités, il s'agit pour le MNS souhaitant connaître une ascension, d'entretenir de bons rapports avec sa hiérarchie, mais également dans le cas des fonctionnaires territoriaux, avec les élus locaux. Mais plus que cela, et dans la mesure où la promotion interne relève de cooptations dans lesquelles les décideurs soutiennent les candidats dans lesquels ils se reconnaissent à travers leurs parcours, leurs valeurs, leur sexe, et/ou sur lesquels ils peuvent compter en toutes circonstances, les maîtres-nageurs doivent intégrer des « logiques politiques » et être des « courtisans utiles » comme le décrivent Sophie Pochic et Cécile Guillaume (2007) à propos des dirigeants d'entreprise¹⁸⁰². Ces stratégies conduisent à ce que la moyenne d'âge des directeurs de piscine en régie directe est plus élevée que celle de leurs homologues en DSP. Elle traduit la prégnance de la culture de l'ancienneté, valeur historique dans les collectivités, et celle de « l'engagement » dans les entreprises délégataires dont l'idée du « changement permanent » reste le leitmotiv.

¹⁸⁰² Guillaume, Cécile, et Sophie Pochic. 2007. « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre ». *Travail, genre et sociétés*, n°17, p. 93.

Tous les MNS n'ont pas de carrière ascensionnelle, loin de là. Elle peut d'ailleurs être par désenchantement la cause de sortie vers l'extérieur. Ce plafond de verre, particulièrement en régie directe, conduit les agents non titulaires à tenter leur chance en DSP pendant que les salariés des sociétés délégataires migrent vers les collectivités en espérant y trouver un meilleur confort de travail. Cette mobilité latérale par des allers-retours de la main d'œuvre dans un marché en tension explique en partie le fort turn-over dans les piscines publiques. Mais si les générations précédentes, malgré le manque d'évolution, terminaient leur carrière en piscine où elles trouvaient finalement plus d'avantages que d'inconvénients, certains maîtres-nageurs de la génération actuelle, plus précarisés et insatisfaits de la lenteur des évolutions espérées, trouvent finalement une porte de sortie en optant pour une solution radicale, accentuant de ce fait la perception du phénomène de pénurie. Cette distinction générationnelle confirme ainsi ce qu'écrivait Anselm Strauss (1992) : « les carrières possibles pour une génération le sont rarement pour la générations suivante »¹⁸⁰³.

3. Les segmentations du groupe : incarnation de sa fragilité ou reflets de ses mutations ?

Même si l'on sait depuis William J. Goode (1957)¹⁸⁰⁴ qu'il est difficile d'affirmer l'unité d'un groupe professionnel dont l'indivisibilité fonctionnelle n'est qu'un présupposé critiquable, les maîtres-nageurs se sont rassemblés autour d'une activité commune et partagée définie par le « nager-sauver ». L'enjeu de la reconnaissance professionnelle, la diversité des lieux d'exercice (intérieur/extérieur), le double prescrit (surveiller/enseigner), les rapports aux usagers-clients, la concurrence des professions externes et les divisions internes composent autant de « lignes de clivage » qui déstabilisent significativement la communauté des MNS depuis qu'elle est devenue « un groupe pour soi »¹⁸⁰⁵. Faite de « disputes juridictionnelles »¹⁸⁰⁶, la professionnalisation des MNS, s'accompagne de processus de fragmentation du groupe, phénomène que l'on peut associer à ce que Rue Bucher et Anselm Strauss (1961) décrivent comme « un conglomerat de segments en compétition et en restructuration continue qui modifie

¹⁸⁰³ Strauss, Anselm. 1992. *La trame...*, *op. cit.*, p. 85.

¹⁸⁰⁴ W. J. Goode, Community within community ; The professions, *American Sociological Review*, avril 1957, p. 195-200, in Dubar, Claude, Pierre Tripier, et Valérie Boussard. 2015. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 92.

¹⁸⁰⁵ Ollivier, Carine. 2012. « Division... », *op. cit.*, p. 237.

¹⁸⁰⁶ Abbott, Andrew. 1988. *The System...*, *op. cit.*

l'organisation de la profession »¹⁸⁰⁷. Comme le soulignent Léonie Hénaut et Frédéric Poulard (2018), « les conflits qui traversent un groupe professionnel et la compétition que se livrent les segments pour améliorer leurs positions respectives affectent le devenir du groupe »¹⁸⁰⁸. Les fracturations qui le traversent, à la fois internes et externes, le fragilisent, entre un segment dominant par le statut (ETAPS) et d'autres sous-groupes précarisés par les conditions d'emploi. Mais la décomposition du groupe n'est-elle pas aussi l'occasion de sa recomposition par le renouvellement de ses identités professionnelles et la modernisation d'une image passéiste ? N'assiste-t-on pas non plus à une redistribution des fonctions d'une profession dont certains segments s'éloignent du projet politique fondateur ? Si comme le recommandent les auteurs supra, « l'analyse de ces segments est (...) cruciale pour comprendre la dynamique des groupes professionnels »¹⁸⁰⁹, saisir les causes et les conséquences de ces divisions prises dans les enjeux d'un territoire partagé comme le « nager-sauver » l'est tout autant. Ainsi, comprendre la vulnérabilité du groupe, à moins qu'elle ne se confonde avec sa mutation sociale et ses recompositions identitaires, passe par l'examen de la force de certaines « lignes de clivage » qui redessinent son espace professionnel (Encadré 16). Nous commencerons donc par examiner les segmentations externes, source de reconfigurations de l'idéologie professionnelle du groupe, de sa rhétorique, de son expertise et de sa domination sur le marché, à travers deux « lignes de clivages », la première étant formée du rapport des MNS à leurs savoirs professionnels et la seconde, de leur confrontation à des groupes à la fois influenceurs et concurrents. Nous essaierons ensuite de rendre compte des segmentations internes au moyen de la compréhension d'une autre « ligne de clivage » composée des rapports du groupe à son travail (prescrits, publics, statuts, savoirs professionnels) à l'aune des générations qui le composent.

¹⁸⁰⁷ « In the competition and conflict of segments in movement the organization of the profession shifts », in Bucher, Rue, et Anselm Strauss. 1961. « Professions..., *op. cit.*, p. 325.

¹⁸⁰⁸ Hénaut, Léonie, et Frédéric Poulard. 2018. « Faire..., *op. cit.*, p. 1, 2.

¹⁸⁰⁹ *Ibid.*, p. 2.

Encadré 16 - Les segments professionnels, un outil d'analyse des dynamiques professionnelles

Comme le suggèrent Léonie Hénaut et Frédéric Poulard (2018)¹⁸¹⁰ suite à leur relecture des travaux de Bucher et Strauss (1961), un segment ne peut se confondre avec les lignes de clivage qui le traversent. Il renvoie à la fois à des « identités organisées et des identités partagées » qui distinguent les sous-groupes d'une communauté. Pour identifier ce qui fait segment, il s'agit alors de repérer d'une part, les « identités organisées », faisceau de caractères sociaux qui structurent le groupe en se complétant ou en s'opposant, et d'autre part, les « identités partagées », forme de conscientisation individuelle et collective d'un ou plusieurs dénominateurs communs propres à un groupe. Associés à des « mouvements sociaux », les segments professionnels génèrent, selon Bucher et Strauss (1961), des « identités collectives » constitutives de leurs propriétés mais dont la polysémie n'est pas sans poser quelques difficultés pour analyser le phénomène qui nous intéresse. « A la fois une catégorie de la pratique et une catégorie scientifique (Brubaker, 2001) »¹⁸¹¹, les « identités collectives » révèlent des processus de singularisation et de légitimation d'un segment par rapport au groupe support d'un côté, et expliquent de l'autre ce qui fait tenir un mouvement (liens solidaires, etc.). Pour dépasser cet écueil, Léonie Hénaut et Frédéric Poulard (2018) propose de reprendre le cadre analytique de Rogers Brubaker qui circonscrit les segments lorsque ceux-ci émergent de la « groupalité » (sentiment d'appartenance) sur la base de « communalité » (partage identitaire) et de « connexité » (liens qui coalisent les membres au nouveau groupe en gestation). Ces trois variables aident à comprendre ce qui fait et ce que fait la segmentation, révélatrice des mouvements sociaux qui animent la vie d'un groupe professionnel.

3.1 Les effets de la segmentation externe

Les maîtres-nageurs n'ont jamais été des professionnels exclusifs au territoire du « nager-sauver ». Comme le soulignent Didier Demazière et Charles Gadéa (2009), « les groupes professionnels ne sont jamais des entités séparées, dans le sens où ils sont inscrits dans la division du travail, où leurs membres interagissent avec d'autres (professionnels ou clients, par exemple) pour accomplir leur travail »¹⁸¹². En dehors de leur hiérarchie avec qui les relations ne sont bien souvent que purement administratives et techniques, les MNS collaborent et, plus rarement, s'affrontent, avec des groupes concurrents (professeurs des écoles et BNSSA principalement) qui n'ont quasi aucune ascendance sur eux. Par contre, au cours de leur histoire, les maîtres-nageurs ont eu affaire localement à des professionnels experts qui, sans liens hiérarchiques avec eux, ont influencé leur évolution en structurant indirectement « l'environnement professionnel par les positions qu'ils y occupent »¹⁸¹³ et ont redessiné

¹⁸¹⁰ *Ibid.*, p. 3, 4.

¹⁸¹¹ Voegtli, Michaël. 2020. « Identité collective », in Fillieule, Olivier, Lilian Mathieu, et Cécile Péchu. 2020. *Dictionnaire des mouvements sociaux*. Paris : Presses de Sciences Po, p. 308.

¹⁸¹² Demazière, Didier, et Charles Gadéa. 2009. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 445.

¹⁸¹³ Boussard, Valérie, Didier Demazière, et Philipp Milburn. 2010. *L'injonction ...*, *op. cit.*, p. 166.

directement leurs activités en la conceptualisant. Ces situations d'interdépendances entre les MNS et des segments externes, entre tensions et connivences, ont traversé la trajectoire du groupe et, comme l'a montré Renaud Sainsaulieu dans la vie au travail (1977)¹⁸¹⁴, ont contribué à convertir les identités collectives de ces travailleurs. Ainsi, autour « d'une ligne de clivage » basée sur l'expertise, le travail des MNS et la manière de l'accomplir, ont été grandement influés par deux groupes extérieurs, celui des conseillers techniques (du Ministère des Sports mis à disposition de la FFN) et celui des conseillers pédagogiques (du Ministère de l'Éducation nationale). Cette configuration conduite par « le haut » à l'entrée des années 1960, se déroule en deux temps, le premier, lorsque l'État prend le contrôle du marché, le second lorsque certains de ses fonctionnaires prennent leur distance avec le territoire du « nager-sauver ».

3.1.1 Quand les cadres d'État recadraient les MNS territoriaux

La puissance publique crée deux corps d'État au début des années 1960. D'abord, les conseillers techniques et pédagogiques (Jeunesse et Sports)¹⁸¹⁵, qui représentent à l'origine « davantage un moyen de reclasser quelques sportifs méritants (...) plutôt que la volonté de constituer un véritable corps ayant vocation à s'étendre »¹⁸¹⁶, se chargent de la promotion et de l'encadrement de la natation dans les clubs fédéraux en vue de préparer une élite qui fait aux yeux des gouvernants de l'époque, cruellement défaut au pays. Ensuite, les conseillers pédagogiques sont missionnés pour imposer l'idée du maître unique, dit « polyvalent », qu'il s'agit donc de former à l'encadrement de la natation et l'affranchir du contrat tacite qui le lie aux maîtres-nageurs bien décidés à poursuivre l'enseignement de la natation dans le monde scolaire. Ainsi du milieu des années 1960 à la fin des années 1990, ces deux segments structurés par « le haut » visent à développer deux formes de « savoir nager » en France, d'un côté, faire progresser les résultats de l'élite de la natation française via « une production rationalisée de la performance [qui passe par le soutien des clubs locaux et] le développement de structures spécialisées chargées d'accompagner le sportif dans sa démarche de performance, en lui fournissant les conditions d'entraînement et de préparation optimales »¹⁸¹⁷, et de l'autre,

¹⁸¹⁴ Sainsaulieu, Renaud. 1977. *L'identité...*, op. cit.

¹⁸¹⁵ Décret n° 63-435 du 29 avril 1963 portant statut du personnel contractuel des cadres techniques et pédagogiques (CTP) de la jeunesse et des sports.

¹⁸¹⁶ Julhe, Samuel, et Marina Honta. 2016. « Les conseillers techniques du ministère des Sports. Création et contrôle d'un corps d'agents de l'État (1960-1987) ». *Staps*, vol. 3, n°113, p. 25.

¹⁸¹⁷ Fleuriel, Sébastien. 2013. *Le sport de haut niveau en France*. Presses universitaires de Grenoble, p. 37.

rationaliser l'enseignement de la natation à l'école en imposant les instituteurs en qualité de porteurs du projet pédagogique tout en préservant la présence rassurante des maîtres-nageurs. En accordant peu de crédit à la capacité des maîtres-nageurs de mener les réformes du « nager-sauver », l'État, par l'intermédiaire de ses deux nouveaux corps de fonctionnaires, trace un plan d'action précis qui s'observe à deux niveaux. D'abord, la production de connaissances nouvelles, didactiques et pédagogiques sur l'enseignement de la natation, par les cadres d'État et les efforts de l'Éducation nationale et/ou de « Jeunesse et Sports » pour les diffuser croît d'une manière exponentielle à partir de la fin des années 1960. Mais au-delà de la capacité des conseillers techniques et pédagogiques de l'État à produire une littérature sur le métier pour les professionnels de la branche, nouvelle génération de pédagogues issus pour beaucoup d'entre eux de la formation professionnelle « EPS » en recherche de reconnaissance universitaire¹⁸¹⁸, c'est la forme que prend cette production au tournant des années 1960-1970 qui provoque une rupture épistémologique dans la façon d'enseigner la natation. Quand les « gestes professionnels » des maîtres-nageurs s'appuient au pire sur des prescrits autoritaires à appliquer (« nages à enseigner », « la brasse, nage à apprendre en premier », « formation des groupes », « plan et qualité de la leçon », « condition d'exécution de la leçon », « conduite de la leçon », « secrets techniques », « comment apprendre le crawl », etc.), au mieux sur des savoirs de la pratique issus de l'action et de l'expérience souvent mal employées, faute de cadres d'analyse pertinents, les réflexions et les contenus publiés par les « pédagogues » des années 1960-1970 ringardisent les savoirs professionnels des maîtres-nageurs. Ces didacticiens, qui profitent des avancées scientifiques dans les champs de la psychologie du développement de l'enfant¹⁸¹⁹ et du courant constructiviste de la didactique de l'apprentissage¹⁸²⁰, sélectionnent les « savoirs à enseigner », désignés par les connaissances déclaratives pouvant bénéficier d'une « transposition didactique », et les « savoirs pour enseigner », définis par les procédures sur le « comment faire ». Conceptualisés par des praticiens de l'EPS qui s'appuient sur des démarches expérimentales pour formaliser leurs préceptes, la collision est alors rude lorsqu'au début des années 1970, les maîtres-nageurs des « 1000 piscines » issus de la classe ouvrière, peu dotés en

¹⁸¹⁸ Suite à la loi d'orientation de l'enseignement supérieur dite « loi Edgar Faure » (1968), les anciens Instituts Régionaux d'Éducation Physique (IREP) sont remplacés par des Unités d'Enseignement et de Recherche (UER), dont certains, dédiées à l'Éducation Physique et Sportive (UEREPS). La formation universitaire STAPS (DEUG, licence) est lancée à partir de 1974 et en 1984, la loi Savary transforme les UFR en Unité de Formation et de Recherche (UFR) en même temps qu'est créé la section STAPS au Conseil National des Universités.

¹⁸¹⁹ Les théories de Henri Wallon (1879-1962) et Jean Piaget (1896-1980), même si elles sont aujourd'hui obsolètes sur certains aspects, sont des références incontournables pour ces professeurs d'EPS, conseillers techniques et/ou pédagogiques dans les années 1970-1980, qui ont été nourries aux approches « stadistes » du développement de l'individu associées à des âges précis.

¹⁸²⁰ Théorie qui transpose les modèles du développement biologique à la construction de la connaissance dont le plus célèbre représentant est Jean Piaget.

capital scolaire, en sont encore à s'appuyer sur « l'applicationisme »¹⁸²¹ hérité des modèles béhavioriste et tayloriste de l'intelligence pour donner leurs leçons logiquement appareillées (planche - ceinture) et analytique (apprentissage de la brasse par trains séparés). En devenant les segments dominants et de référence, ces cadres de l'État tentent d'imposer aux maîtres-nageurs une nouvelle manière d'enseigner, plus globale et dynamique, donnant lieu d'un côté à la rénovation des objectifs d'apprentissages et de programmation des contenus, et de l'autre, à la remise en question des compétences en cours chez les MNS.

Cette domination s'exprime matériellement par le développement de prescrits étatiques (instructions officielles) à partir de la fin des années 1970 et concrètement démontrée par deux phénomènes. D'une part, la dominance est fonctionnelle dans la mesure où les segments diligentés « par le haut », réunis en commissions interministérielles, multiplient les travaux réflexifs¹⁸²² et les publications de supports pédagogiques¹⁸²³ en vue de transformer les conduites professionnelles et rendre plus efficace l'action pédagogique de ceux qui enseignent la natation dont les maîtres-nageurs représentent la plus grande partie¹⁸²⁴. En préconisant l'adaptation ou la « familiarisation » au milieu aquatique d'un élève « qui construit sa natation »¹⁸²⁵ (enseignement non instrumenté et directement en grande profondeur), ces fonctionnaires d'État, réformateurs de l'enseignement de la natation, rejettent en bloc les modèles orthodoxes¹⁸²⁶ appliqués mécaniquement par les MNS de l'époque et organisent stratégiquement les moyens pour accompagner cette évolution. Ainsi ces nouvelles approches didactiques et pédagogiques, introduites par des segments périphériques à l'espace professionnel des MNS¹⁸²⁷, deviennent rapidement les références de l'art d'enseigner la natation. Les MNS, dont les techniques d'enseignement reposent sur les enjeux utilitaires de la natation ayant pour support l'usage de méthodes d'apprentissage instrumentées et analytiques permettant à l'élève de maîtriser une

¹⁸²¹ Terme employé par Pierre Pastré, psychologue, pour définir des méthodes pédagogiques autoritaires au moyen de l'imposition de protocoles standardisés d'enseignement écartant la dimension réflexive des apprenants, *in* Pastré, Pierre. 2011. *La didactique...*, *op. cit.*

¹⁸²² La série « essais de réponse », dont « La natation à l'école élémentaire » et « Activités aquatiques à l'école maternelle » est diffusée dans les écoles françaises dans les années 1970.

¹⁸²³ Le film « Digne, dingue d'eau » produit par Raymond Catteau en 1979 qui présente le pédagogue en action démontrant « en direct » sa méthode a eu un retentissement sur la formation des professeurs d'EPS et des maîtres-nageurs sans équivalent depuis.

¹⁸²⁴ Stage FFN/FNMNS/Jeunesse et Sports au CREPS de Macon pour « unifier l'enseignement de la natation ». Résolutions du Congrès national de Rouen, 1976.

¹⁸²⁵ Catteau, Raymond, Claudine Martinez et Richard Refuggi. 1979. « L'enfant et l'activité physique et sportive. Natation ». Memento CPS FSGT.

¹⁸²⁶ Georges Hébert et Émile Schœbel, qui préconisent l'enseignement de la brasse en qualité de première nage à l'école, sont les pédagogues de référence dans les années d'après-guerre.

¹⁸²⁷ Les conseillers techniques (FFN, Jeunesse et Sports) et pédagogiques (Éducation nationale) n'exercent pas dans les piscines et ne sont pas les supérieurs hiérarchiques des MNS.

nage minimale supposément protectrice, se trouvent complètement dépassés par la modernisation de l'enseignement de la natation qu'ils ne peuvent ignorer. En y échappant, ils risquent effectivement de se placer sous l'ombre menaçante de l'insuffisance professionnelle, moins révélatrice d'une idéologie conservatrice que de l'entretien de routines facilitatrices. Celles-ci révèlent d'ailleurs les carences culturelles de ce groupe et d'une génération - les MNS « 1000 piscines » -, rétive aux évolutions alors qu'elle caresse dans le même temps l'espoir d'accéder au statut « d'enseignant sportif ». D'autre part, en exerçant un certain contrôle sur l'enseignement de la natation, de sa réalisation à l'école comme dans les clubs, en cherchant, sinon à conduire, au moins influencer le changement de la « façon de faire », les cadres d'État, spécialistes de l'enseignement de la natation, se trouvent en position de « dominance structurelle »¹⁸²⁸ selon l'expression consacrée d'Eliot Freidson (1970). Celle-ci s'exerce concrètement et au plus près des maîtres-nageurs à travers leur recrutement et leur formation. Si le besoin immédiat de main d'œuvre a facilité l'accès au titre de MNS pour la génération des « 1000 piscines », l'avènement du BEESAN introduit une sélection à l'entrée et à la sortie de formation. Le potentiel et les qualités professionnelles des futurs MNS sont donc vérifiés par les agents de l'État, le plus souvent à la fois formateurs et membres des jurys d'examen¹⁸²⁹. Les épreuves, calquées sur celles de la Fédération Internationale de Natation Amateur (FINA), qu'elles concernent l'entrée ou la sortie de formation, reposent en partie sur une performance barémée rapportée aux normes fédérales qui avantagent indéniablement les candidats et/ou les stagiaires ayant vécu une socialisation en club¹⁸³⁰. Cette orientation, imaginée par l'hégémonie des cadres techniques, en anticipant le recrutement et les savoirs professionnels des futurs MNS, déborde largement les questions méthodologiques relatives à

¹⁸²⁸ Freidson, Eliot. 1970. *Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care*. New York (NY): Aldine Publishing Company.

¹⁸²⁹ L'article 14 de l'arrêté du 13 août 1985 modifié relatif aux modalités d'obtention d'un BEES du 1^{er} degré par un contrôle continu des connaissances au cours d'une formation organisée par un établissement ou un service relevant du Ministre chargé des sports prévoit que « le jury est composé du Directeur régional ou son représentant, de deux formateurs intervenant dans la formation dont un cadre technique de niveau national, régional ou départemental, un représentant de la fédération sportive concernée, un formateur et le cas échéant, un représentant de l'organisme professionnel le plus représentatif ». L'article 15 de l'arrêté du 20 septembre 1989 relatif au BEESAN modulaire va encore plus loin puisqu'il impose « un technicien qualifié proposé par le Directeur technique national (DTN), un ou plusieurs techniciens qualifiés (...) professeurs de sport » auxquels il faut rajouter les représentants de la FFN et des organisations nationales professionnelles les plus représentatives.

¹⁸³⁰ L'une des épreuves d'entrée au BEESAN (1985-2012) par la voie du contrôle continu des connaissances (Annexe 1 de l'arrêté du 30 septembre 1985 modifié) est un 200 mètres quatre nages à réaliser selon le règlement de la Fédération Internationale de Natation Amateur (FINA). La notation est réalisée en référence à un barème élaboré en fonction de pourcentages du record du monde masculin ou féminin pour cette course. « Le test physique d'option » de l'examen final du BEESAN (1989-2012) par la voie modulaire (Article 14 de l'arrêté du 20 septembre 1989 modifié) possède le plus gros coefficient (3) de l'ensemble des épreuves. Autrement dit, les « nageurs » - ceux qui détiennent un bon niveau sportif dans le milieu fédéral - ont pu accéder au titre de MNS avec des notes médiocres aux groupes d'épreuves pédagogiques et écrites malgré les désapprobations récurrentes de certains membres du jury, non fédéraux ceux-là.

la formation (professionnelle) et à la vérification des connaissances/compétences de ces candidats à l'emploi de maîtres-nageurs. L'éthos prescrit repose moins sur la capacité du candidat à intégrer le métier que son passé ou présent de sportif fédéral. En considérant que le candidat-nageur « qui a passé sa vie à la piscine » est à la fois plus légitime et méritant que les autres aspirants MNS, les techniciens de l'État n'hésitent pas à faire parfois quelques entorses au respect de l'égalité des chances et à la démocratisation du groupe professionnel. Car c'est bien la question de la reproduction sociale que l'instauration du BEESAN a permis avec la complicité des cadres techniques (une zone de recrutement réduite aux nageurs de club) qu'il est permis d'interroger, comme le commente ce professionnel extérieur « au milieu » à l'origine :

« Je faisais de la natation synchronisée avec la fac. Je faisais de la planche à voile l'été, de la plongée sous-marine. C'est vrai que les sports aquatiques m'attiraient mais je n'étais pas nageuse. J'ai passé le BNSSA et dans la foulée, comme ce domaine me plaisait, je me suis dit, tiens je vais passer le BEESAN. En 97, je me suis inscrite, alors pas du tout nageuse, donc j'avais jamais fait de club. Donc le concours d'entrée a été un petit peu compliqué pour moi parce qu'à l'époque c'était [X, *professeur d'EPS, responsable de la formation BEESAN dans un CREPS, NDLR*] qui était aussi entraîneur, et j'avais senti que ça allait être compliqué quand même. Le concours d'entrée, je me suis entraînée pas mal avec le club de [Y] avant de rentrer sur ce BEESAN. Je me suis inscrite une année, en même temps que le BNSSA. Je me suis inscrite dans un club où je me suis préparée à ce fameux 200 4 nages. J'ai senti quand même qu'au démarrage à l'entretien, que le fait que j'étais pas nageuse posait un problème, et puis finalement à la fin de ma formation, je l'ai quand même eu. J'avais jamais fait de compét et j'étais pas du domaine de la natation pure. A l'entretien, j'ai senti ... de la part du jury ... Ben, j'étais la seule à pas avoir fait de club sur ceux qui avaient été pris (...) Je pense qu'à l'époque, à l'époque, maintenant, je pense que voilà, on sent bien que l'entraînement, avec l'apparition du BPJEPS notamment, on est plus sur l'animation. On a ouvert le truc et notre métier ne consiste pas à entraîner principalement. Mais j'ai vraiment galéré sur les entraînements. Après tout le reste, à l'époque j'étais avec [Z, *CTR, formateur BEESAN, NDLR*]. Bien en péda. Bon, je me suis éclatée au niveau des animations. Pareil, c'était mon truc. Je suis quelqu'un qui communique beaucoup. Donc le métier, je pense, pour être maître-nageur, faut aussi aimer les gens et j'aime les gens et je pense que c'est ce qui, voilà, c'est ce qui me sauve ... Et puis rapidement, je me suis rendu compte que pour être maître-nageur, il fallait pas forcément être entraîneur. On a eu des discussions à la fin avec [X] où je lui disais, tu vois, faut pas forcément être... Il m'a avoué que j'étais une bonne pédagogue, voilà, et qu'en effet je pouvais être maître-nageur »¹⁸³¹.

Le contrôle des cadres d'État ne s'arrête pas là et se poursuit lors de la formation continue obligatoire (révision quinquennale des MNS) lorsque les conseillers pédagogiques départementaux EPS sont invités à évoquer auprès des maîtres-nageurs les questions de la natation scolaire et de l'organisation des séquences d'apprentissage. Entre les derniers prescrits

¹⁸³¹ Entretien réalisé le 7 mars 2018. Cassandra, 45 ans. ETAPS principal. Responsable de site. Régie directe, collectivité moyenne.

de l'Éducation nationale et « le réel du travail »¹⁸³² vécu par la communauté des maîtres-nageurs, ces moments formels d'interactions entre les conseillers de l'école et les « hommes du bassin » peuvent parfois tourner à la confrontation, notamment lorsque les premiers nommés ont pris en charge entre 1987 et 2017 leur « agrément académique ». Ce point de tension a été régulé par un nouveau principe réglementaire (« réputé agréé » pour les MNS titulaires d'une carte professionnelle), l'Éducation nationale transférant en fait le contrôle des prérogatives enseignantes des MNS au Ministère des Sports.

La domination des agents d'État sur les maîtres-nageurs, sans lien de subordination avec ces agents territoriaux, s'est concrétisée par leur capacité à progressivement instiller leur concepts didactico-pédagogiques à dessein de les amener à penser leur pratique conformément aux projets de l'école et des clubs. Pour ce faire, ils ont arrimé la formation au métier de MNS (BEESAN) à une compétence spécifique, la fameuse « péda » (scolaire), activité d'ailleurs priorisée par tous les stagiaires. En affectant un poids considérable à ce savoir dans les systèmes de formation, les cadres d'État ont en fait satisfait l'orientation identitaire des maîtres-nageurs qui aspiraient à une autre image que celle du « surveillant de baignade » sans pour autant parvenir à faire d'eux des contributeurs actifs des clubs fédéraux ou des collaborateurs zélés du projet pédagogique de l'école. Au contraire, au fur et à mesure que les MNS se sont professionnalisés dans une « logique enseignante », en prenant confiance en leur capacité à agir sur les apprenants par la maîtrise de concepts et d'outils modernes, contrairement à leur aînés et parfois même en oubliant au passage la valence sécuritaire, se sont affranchis de leurs pygmaliens qui, contrariés par une dynamique institutionnelle de désengagement à compter de la fin des années 1990, perdent progressivement de leur influence sur la scène du « nager-sauver » investie par d'autres segments prescripteurs.

3.1.2 La fin de l'influence des segments extérieurs étatiques

Si les personnels techniques et pédagogiques de l'État ont influencé l'exercice professionnel des MNS en orientant à partir des années 1970 leur manière d'enseigner la natation, leur façon de communiquer avec les usagers et leur capacité à adopter un comportement plus consciencieux et responsable, leur recul à la fin des années 1990 en raison

¹⁸³² Dejours, Christophe, et Isabelle Gernet. 2012. « Travail, subjectivité et confiance ». *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 1, n°13, p. 77.

d'un certain désengagement de l'État sur ces questions se traduit par la recomposition des juridictions du « nager-sauver ».

Les années 2000 sont marquées par des réformes néo-managériales qui visent à réformer et moderniser les services de l'État¹⁸³³. L'examen des politiques publiques, principales sources d'économies budgétaires, étendu aux collectivités locales, va dans le sens d'une maîtrise des dépenses publiques. Ce supposé levier de l'amélioration de la performance publique conduit au redéploiement des investissements de l'État dans le champ du sport et réoriente les missions des cadres techniques¹⁸³⁴. « Dans ce contexte "de lutte de tous contre tous" (Singly, Thélot, 1988) et de mobilités subies par décision des DTN et/ou des dirigeants sportifs, le ciblage des aides publiques prévoyant le désengagement de l'État à l'égard de la politique d'accès au sport de haut niveau a des conséquences négatives pour les CTS assumant des missions exclusivement régionales »¹⁸³⁵. Ces derniers qui, jusqu'au début des années 2000 ont été mobilisés sur le développement de la pratique et la formation des cadres, sont contraints de réorganiser leurs activités vers des missions à caractère technico-administratif et financier. Pour contrebalancer ces injonctions qui les éloignent de leur cœur de métier, ces cadres usent de stratégies internes pour retrouver des fonctions de techniciens et d'entraîneurs/formateurs qui les obligent à migrer vers d'autres formats de recrutement. Cette transhumance invisible à l'origine conduit, selon le dernier rapport de l'Inspection Générale de la Jeunesse et des Sports (2018), « à un glissement progressif et non maîtrisé des CTR vers des missions nationales, observé depuis une dizaine d'années, et qui s'est accentué ces dernières années »¹⁸³⁶. Il montre en effet un « prééminence des missions relatives au haut niveau et au développement des pratiques sur celles consacrées (...) à la formation ». Ainsi les recompositions de l'action

¹⁸³³ La « révision générale des politiques publiques » (RGPP) démarrée en 2007, remplacée en 2012 par la « modernisation de l'action publique » (MAP), entend réformer et moderniser l'administration.

¹⁸³⁴ Divisé entre ceux qui exercent des mandats nationaux et ceux nommés en région, les « professeurs de sport » (cadre du Ministère des Sports de catégorie A) se divisent en trois groupes dont les fonctions et le métier sont distincts. Les Conseillers Techniques Sportifs (CTS) sont mis à la disposition d'une fédération pour promouvoir la discipline sportive dont ils sont spécialistes. Ils occupent des postes de Directeur technique national (DTN), de Conseiller technique national (CTN), d'entraîneur national (EN) ou de Conseiller Technique Régional (CTR) pour une ligue. Le Conseiller d'Animation Sportive (CAS) se trouve en poste dans les services déconcentrés régionaux ou départementaux du Ministère des Sports. Ils sont des référents des dispositifs gérés par cette administration : équipements sportifs, instruction des dossiers d'associations sportives, projets de l'ANS, gestion des subventions, contrôle des établissements d'APS et des éducateurs sportifs, etc. Les formateurs exercent dans les établissements publics nationaux (INSEP, écoles nationales et CREPS) pour coordonner des actions de formations et former aux métiers de l'animation sportive et de l'entraînement.

¹⁸³⁵ Honta, Marina, et Samuel Julhe. 2013. « Les professions du secteur public saisies par la privatisation Le cas des conseillers techniques sportifs ». *Gouvernement et action publique*, vol. 2, n°1, p. 75.

¹⁸³⁶ Dyèvre, Yann, et Patrick Lavaure. 2018. « Rapport public de l'Inspection Générale de la Jeunesse et des Sports. Mission d'évaluation relative aux conseillers techniques sportifs ». Ministère des Sports, p. 6.

publique dans le champ du sport ont métamorphosé l'identité professionnelle de ces agents de l'État, désormais moins techniciens et pédagogues de la natation qu'administrateurs et gestionnaires des dossiers courants d'une ligue fédérale¹⁸³⁷, en même temps au service de dirigeants associatifs que redevables de leur tutelle¹⁸³⁸. Dit plus simplement, si durant les décennies 1960-1990, les MNS connaissaient au moins de nom « leur CTR » en région, faisant de cet agent de l'État leur référent technique, il est aujourd'hui un parfait inconnu aux yeux de ces travailleurs pour qui l'environnement fédéral leur est de plus en plus étranger. L'univers professionnel des MNS qui s'est en effet beaucoup référé à l'expertise des techniciens de l'État change de valeur cardinale à partir de la fin des années 1990. En s'éloignant d'une échelle de priorité qui reposait sur la qualité de l'enseignement de la natation à rénover dans le cadre de valeurs et de missions de service public, les maîtres-nageurs des piscines publiques, désormais au cœur d'un travail qui prend le chemin de la logique de marché et de l'organisation d'entreprise, se déroutent du système fédéral qui a régné dans ces équipements territoriaux des années 1960 jusqu'au début des années 1990. Les cadres techniques fédéraux perdent d'autant plus leur influence que leur expertise didactique mais non scientifique est renouvelée par des recherches universitaires qui repositionnent à partir du milieu des années 1990 l'état des connaissances pour ce qui concerne l'objet « natation » et son enseignement. La section universitaire (STAPS) endosse de ce fait le nouveau rôle de leader en matière d'analyses, de réflexions et de propositions relatives aux différentes dimensions de la « natation » et de son enseignement. Ces nouveaux savoirs académiques, que leurs auteurs configurent en « savoirs de la pratique », remplacent pas à pas les préconisations diffusées par les « conseillers techniques régionaux » entre les années 1960 et 1990. Ils servent de point d'ancrage à des maîtres-nageurs en demande de référents théoriques pour à la fois consolider leur pratique et ouvrir leur métier aux nouvelles exigences des employeurs et des clients, à l'exception de l'indéboulonnable Raymond Catteau, idéal-type weberien du cadre d'État, à la fois technicien, conseiller et dernier rempart derrière lequel s'abritent le Ministère des Sports et la FFN pour

¹⁸³⁷ A ce propos, les CTR vivent un paradoxe professionnel complètement inédit. Pour compenser une dotation publique moins généreuse, la FFN, incitée par le Ministère des Sports qui dans le même temps ouvre le marché de la formation professionnelle, crée au début des années 2000 un réseau d'Institut National de Formation des Activités de la Natation et d'Écoles Régionales de Formation des Activités de la Natation (INFAN / ERFAN) pilotées en région par ces fonctionnaires d'État. Ils se retrouvent ainsi à diriger des organismes (privés) de formation concurrents (brevets fédéraux *versus* brevets et diplômes d'État) des établissements publics nationaux (CREPS) administrés par leur propre employeur. Cette situation est, si ce n'est dissimulée, en tout cas atténuée à l'aide de systèmes de passerelle peu fonctionnelles entre les certifications de ces différentes institutions.

¹⁸³⁸ Les CTR sont en poste dans les Directions Régionales Jeunesse et Sports (DRJS) dans les années 1960-1990, puis dans les Directions Régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) dans les années 2000-2010, et enfin dans les Délégations Régionales Académiques à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (DRAJES) depuis 2019.

amortir l'invasion des STAPS, dont le modèle précurseur, plus dans l'alliage théorie-pratique que dans la révolution scientifique, constitue le phare qui éclaire les maîtres-nageurs dans leur exercice pédagogique. L'universitarisation des formations donnant accès au titre de MNS à partir de 2010¹⁸³⁹, plus que la métamorphose du BEESAN en brevet professionnel, semble accentuer cette tendance.

Parmi les missions des conseillers pédagogiques et/ou de circonscription EPS, celles d'impulser une politique départementale favorisant l'innovation pédagogique et de contribuer à la formation de l'équipe pédagogique participant à l'action éducative de l'école impactent évidemment les MNS en qualité « d'intervenant extérieur ». Les réorganisations internes apparues à la fin des années 2010 dans les Académies les contraignent à suivre non plus une discipline d'enseignement mais plusieurs, et transforment ces spécialistes de l'EPS en généralistes de l'enseignement primaire. Les nouvelles recompositions de leur travail les éloignent un peu plus des problématiques de la natation et des collaborations entre les professeurs des écoles et les maîtres-nageurs. Cependant, si leur influence se réduit en raison de l'élargissement de leur tâche et de la perte depuis 2017 de l'autorité administrative fondée sur la possibilité d'agréer ou non les MNS¹⁸⁴⁰, leurs collègues en circonscription demeurent vigilants sur la pertinence des projets pédagogiques « natation », étonnamment imaginés et conçus en majorité par les MNS eux-mêmes alors qu'ils devraient être théoriquement impulsés et suivis par les professeurs des écoles¹⁸⁴¹. Avec le recul des conseillers pédagogiques départementaux EPS, l'asymétrie de la relation entre les conseillers de l'Éducation nationale et les maîtres-nageurs s'est recentré à l'échelon de la circonscription. L'ascendance du conseiller de circonscription sur les maîtres-nageurs est bien souvent circonscrite à la vérification du projet pédagogique à travers une rencontre annuelle avec le chef d'établissement et/ou le chef de bassin et à une lointaine surveillance du respect des membres de l'équipe pédagogique, dont les MNS, à se conformer aux orientations didactiques et pédagogiques retenues localement :

¹⁸³⁹ Arrêté du 15 mars 2010 portant création du certificat de spécialisation « sauvetage et sécurité en milieu aquatique » modifié par l'arrêté du 1^{er} juillet 2022.

¹⁸⁴⁰ Les MNS titulaires d'une carte professionnelle délivrée par le Ministère des Sports sont désormais « agréés par réputation ».

¹⁸⁴¹ Selon le référentiel de compétences des métiers du professorat et de l'éducation (Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, 2022), le professeur des écoles « coopère à l'action de la communauté éducative ». Or, une petite étude sur les projets pédagogiques EPS révèle que pour l'APSA « natation », la plupart d'entre eux sont pensés et rédigés par le collectif de MNS sous le contrôle du conseiller pédagogique de circonscription, *in* Potdevin, François et Fabien Camporelli. 2020. « Revue de littérature sur l'aisance aquatique des 4-6 ans ». Conférence nationale de consensus. Rapport remis à la Ministre des Sports. CREPS de Reims.

« Non, c'est pas trop dirigé quand même. On a un livret péda, donc nous notre objectif, c'est qu'ils arrivent en 6^{ème} avec, on essaie de s'approcher du savoir nager. Y a un livret qui a été fait par toute l'équipe sous forme de BD chez nous. Mais bon, après chacun fait sa péda, à partir du moment où on arrive à savoir nager. Après tu as ton fil conducteur sur une petite immersion, l'immersion longue, la remontée passive, le saut. Alors moi je travaille toujours avec l'Inspection Académique parce que j'ai toujours peur de les avoir sur le dos. Et je m'entends très bien avec mon conseiller. Là, on fait un projet avant les vacances de Pâques sur le thème du voyage. On va organiser des jeux. Le conseiller péda, j'ai demandé une réunion avec lui. On lui a présenté le projet. Il me l'a validé, donc oui, toujours en concertation avec le conseiller péda. Il me dit toujours oui à tout. Après, on est une équipe qui bouge et on essaie d'organiser toujours ... Ça a été conflictuel parfois ... même avec l'équipe péda, tous les enseignants. Alors pareil, j'avais mis en place avec le conseiller péda une proposition de formation sur l'explication de la trame dynamique aux instits pour éviter de voir par exemple un travail de remontée passive avec une ceinture autour de la taille du gamin. Donc on a proposé des formations. On va sur le terrain. La première semaine de rentrée, les éducateurs, c'est pas que moi, les éduc proposent des formations à l'équipe péda. Ils s'inscrivent. Non, on essaie vraiment de faire en sorte de communiquer aussi beaucoup. Ben c'est super important, ils prennent en charge des groupes de gamins. Moi je serais incapable de faire un cours de math à des gamins. Donc, c'est ce que je leur dis ... Là, on a fait une présentation de la chauffe parce qu'on s'est rendu compte, on avait une maquette à l'entrée de la piscine, avec ce qui se passe en dessous de la piscine et puis y avait les maternelles qui disaient "ah ben dis donc, y a tout ça en dessous". Donc on a organisé une formation sur la chauffe avec des playmobils adaptés aux enfants. On a expliqué le système de filtration, etc. Et ça, ça se passe la première semaine de rentrée avec mes éduc terriens. Moi, ce que je veux aussi c'est que les gens, enfin ceux qui le veulent parce que tous les instits ne s'inscrivent pas, mais ceux qui ont envie d'apprendre, si on est spécialiste de la natation, si on peut leur apporter ces billes là et si on peut travailler ensemble et ben voilà, on a tout gagné. Même les agréments, c'est moi qui les passais avec le conseiller péda à côté. Pour les agréments c'est lui qui me demandait si je voulais pas faire la trame. Ça me dérange pas, c'est aussi mon boulot »¹⁸⁴².

Moins détournés de leurs missions originelles que leurs collègues de « Jeunesse et Sports », les conseillers pédagogiques, à travers les dispositifs mis en place et leur pratique, éprouvent parfois quelques difficultés à contrôler le travail des maîtres-nageurs, d'autant plus que ces intervenants extérieurs, aussi encombrants qu'indispensables à la réussite de l'action pédagogique à réaliser en toute sécurité, sont des personnels qui ne relèvent pas de leur giron professionnel. En définitive, leur capacité de persuasion repose avant tout sur des propriétés héritées de leur proximité continue et bienveillante avec le monde de la piscine :

« En début d'année, on réunit les CPC. Alors, avec les nouvelles directives de l'Éducation Nationale, etc., avec le nouveau "savoir nager", en plus les agréments qui ont encore changé, etc. Donc, on est proches des CPC à chaque fois. On écoute leurs demandes, leurs attentes. Nous, on met nos projets en proposition et après on trouve un terrain d'entente. Ils ont des contraintes réglementaires, ils ont des contraintes de programme, nous on a des contraintes de fonctionnement. On essaie de faire en sorte qu'au final, c'est le gamin qui va profiter de nos échanges et du système qu'on mettra en place. Alors, c'est propre à la circonscription ici (...) Mais encore une fois, la base, c'est, on se réunit, on a telle contrainte, on a tel but. Trois, quatre fois par an. Sur les prochains cycles, sur le fait de créer un enseignement massé ou pas à deux

¹⁸⁴² Entretien réalisé le 7 mars 2018. Cassandra, 45 ans. ETAPS principal. Responsable de site. Régie directe, collectivité moyenne.

séances par semaine. Cette année, on a pris les maternelles pour la première fois à [X] depuis sa création. On intervient avec des groupes maternels. Les parents, hyper récalcitrants, finalement, ça fonctionne très bien. On va inviter les parents à venir voir la dernière séance de piscine des enfants lundi prochain. Je te donne un exemple très simple. On envoie aux CPC de circonscriptions Est ou Ouest, Nord, Sud de [X], le fait que les parents puissent venir voir la dernière séance de leurs enfants sur la mezzanine, là-haut. Parce que théoriquement, ils ont rien à foutre là, les parents. Sauf ceux qui sont agréés. Voilà, les retours des différents CPC de la circonscription qui sont enchantés du projet, qui valident pour l'année prochaine, et les parents adhèrent (...) L'Éducation Nationale, ça reste quand même... c'est la deuxième puissance, c'est le gros dinosaure qu'il faut pas chatouiller. C'est le deuxième pouvoir décisionnel en France. Aux États-Unis, c'est la presse, mais ici, c'est l'Éducation Nationale. Parce qu'effectivement, tout est basé sur l'éducation des enfants, le modèle éducatif, machin et compagnie. Les élus sont sensibles à ça. Mais encore une fois, à partir du moment où on arrive à prouver aux élus que les modes de pratique qu'on a, et le fonctionnement qu'on met en place, l'Éducation Nationale ne peut que s'en féliciter ..., par rapport aux retours qu'ils ont, *alea jacta es*, hein. L'élue cautionne, valide, ... Alors oui, peut-être de la chance, peut-être une stratégie payante. J'ai connu pas mal d'élus dans ma carrière. Je suis peut-être tombé aussi sur des gens qui étaient intelligents. J'ai plus eu un ressenti sur les dérives qu'il pouvait y avoir sur les coûts de fonctionnement que de divergences avec certaines entités ministérielles »¹⁸⁴³.

A l'origine, la fonction « conseil » dispensée par les CTR ou les CPD/CPC EPS entre les années 1960 à 1990 est considérée comme une activité de service rendu aux professionnels de l'enseignement sportif et de l'éducation dont l'enjeu réside dans la transformation et l'amélioration de leurs pratiques professionnelles. Si le « conseil » entretient une représentation enthousiaste de l'autorité, il recrute et met en position de pouvoir des individus, en particulier chez les CTR, dont l'expertise technique est largement reconnue sur « le marché réputationnel »¹⁸⁴⁴, en tout cas suffisamment pour impressionner les maîtres-nageurs. Professionnels passionnés, mêlant bonne volonté et esprit de sérieux, leurs ressources fondent leur légitimité. Détenteur d'un capital culturel qui associe la dimension sportive aux titres scolaires - bon nombre d'entre eux sont professeurs d'EPS -, les conseillers présentent une capacité à s'ajuster au monde des MNS suffisante pour se faire accepter de ces travailleurs en qualité de formateurs, pour certains charismatiques, reconnus pour leur disposition à agir sur le métier et la profession. Pour le dire autrement, les conseillers se constituent « comme incontournables, sans extérieur, absolus, par une symbolique du pouvoir qui est constitutive de son pouvoir puisqu'elle lui permet de produire et d'imposer sa propre objectivation »¹⁸⁴⁵. Ils parviennent ainsi à être aux yeux des MNS ce qu'ils sont pour eux-mêmes, ce qui constitue le

¹⁸⁴³ Entretien réalisé le 20 juin 2019. Johan, 52 ans. CTAPS. Directeur de piscine. Régie directe, ville importante.

¹⁸⁴⁴ Menger, Pierre-Michel. 2004. « Talent et réputation. Ce que valent les analyses sociologiques de la valeur de l'artiste, et ce qui prévaut dans la sociologie beckerienne », in Blanc, Alain, et Alain Pessin. 2004. *L'art du terrain. Mélanges offerts à Howard S. Becker*. L'Harmattan, p. 104.

¹⁸⁴⁵ Bourdieu, Pierre. 1977. « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, vol. 1, n°14, p. 52.

fondement de la dimension charismatique de la domination qu'ils exercent sur eux. Par la suite, malgré la création du « professorat de sport »¹⁸⁴⁶, concours de recrutement des conseillers « Jeunesse et Sports » dont l'orientation ne relève pas de la fonction enseignante, la démultiplication des réformes de l'État, entre opérations de démembrement et hybridations imprévues, et de la montée en puissance de la filière universitaire STAPS, les conseillers « Jeunesse et Sports » (CTR), plus que ceux de l'Éducation nationale (CPD/CPC EPS), voient leur emploi bifurquer et, de plus en plus absent de la formation initiale et continue des MNS, leur emprise sur cette profession s'estomper, laissant la place à de nouveaux segments dominants.

3.1.3 La fin du pouvoir des MNS

Réputés dans le milieu pour être peu disposé à la docilité vis-à-vis de leur hiérarchie, les maîtres-nageurs forment un groupe difficilement manœuvrable. La faiblesse de la relation managériale, qui s'explique par la primauté des interconnaissances antérieures et par des statuts peu discriminants échelonnés à trois niveaux (MNS/CB/CE), accorde l'avantage au maître-nageur de « jouer sur la définition de son travail et le négocier à la fois dans son contenu et dans ses modalités (Hales, 1986). Tout dépendra de son habileté à faire partager l'intérêt des actions qu'il se propose d'accomplir et les explications qu'il attribue aux résultats (Ferris *et al.*, 1994) »¹⁸⁴⁷. Cette position dominante au sein de la piscine, confortée à la faveur du « sous-encadrement des communes [engagées depuis le milieu des années 1970 dans une dynamique de] réforme municipale et de défense d'un modèle alternatif d'emploi public non-étatique »¹⁸⁴⁸, renforce le sentiment d'appartenance des maîtres-nageurs à leur communauté. Ces professionnels, plus réputés que consacrés, profitent de fait d'un manque d'implication des services communaux consacrée au fonctionnement de la piscine et des services qu'elle pourrait rendre à la population pour autoorganiser leur autonomie pratique dans les espaces discrets et retirés de la piscine. Mais deux événements successifs modifient la situation avantageuse des MNS qui n'ont eu pour l'instant qu'à subir l'influence des personnels pédagogiques de l'État.

¹⁸⁴⁶ Décret n° 85-720 du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des professeurs de sport.

¹⁸⁴⁷ Ayache, Magali, et Hervé Laroche. 2010. « La construction de la relation managériale Le manager face à son supérieur ». *Revue française de gestion*, vol. 4, n°203, p. 137.

¹⁸⁴⁸ Biland, Émilie. 2012. *La fonction...*, *op. cit.*, p. 13.

Le premier fait marquant correspond à la réorganisation de l'emploi public territorial. Si juridiquement, l'acte I comme l'acte II de la décentralisation, ont oublié la compétence « sport », certains y voyant « le signe d'un maintien de la totalité des engagements de l'État vis-à-vis de l'activité sportive ; d'autres, au contraire, l'ont interprété comme un transfert implicite de compétences au profit des collectivités territoriales »¹⁸⁴⁹. De la sorte, les collectivités commencent dans les années 1990 à développer des politiques sportives même si cette compétence n'est que facultative, démontrant leur intérêt à s'investir dans une mission de service public autour des APS. L'avènement de la « filière sportive » s'inscrit de plus dans un contexte sociétal qui reconsidère l'utilité des fonctions publiques et de ses fonctionnaires. Son institutionnalisation par les décrets de 1992, véritable organisation des métiers du secteur « sport », discriminante par des concours de recrutement et structurée par des cadres d'emploi répartis selon des statuts classés en catégorie (C, B et A), rend le métier de maîtres-nageurs plus attractif par la possibilité de carrière qui lui est accolé et les meilleures rémunérations qui s'en dégagent. Elle attire en conséquence à compter de la fin des années 1990 non seulement des individus mieux formés et plus qualifiés, issus pour la plupart d'entre eux de la filière de formation universitaire STAPS, mais, et chose inhabituelle, pour certains, étrangers au milieu de la natation et profanes pour ce qui concerne la gestion des piscines et le management d'un groupe cheillé à ses habits. Cet état des choses, conjugué aux contraintes économiques, à l'affaiblissement du pouvoir syndical et à l'apparition de nouveaux principes managériaux, laisse aux élus locaux une latitude plus importante pour renverser le rapport de force qui a jusque-là profité aux maîtres-nageurs, d'autant plus que les concours ne débouchent pas directement sur un emploi comme avec l'État mais contraint les lauréats immatriculés sur une liste d'aptitude à se porter candidat sur un poste. Ce genre d'évolution témoigne de la prise de pouvoir des élus politiques sur l'emploi de leurs agents dont le recrutement et l'avancement est plus que jamais soumis à l'approbation des exécutifs locaux lors des assemblées délibérantes. La pression managériale désormais placée sur les maîtres-nageurs est alors fonctionnellement rendue possible par la nouvelle division du travail qui place les ETAPS (catégorie B) sous l'autorité directe des administrateurs et/ou des conseillers territoriaux des APS (CTAPS) de catégorie A. Pour la première fois de leur histoire, les « MNS des piscines » peuvent se trouver sous la coupe d'un segment professionnel, certes appartenant à la même filière d'emploi, mais extérieur à leur univers risquant ainsi de limiter leur liberté discrétionnaire d'agir. Cependant, l'intégration directe ou par examen professionnel des ETAPS dans le corps des CTAPS pour

¹⁸⁴⁹ Miège, Colin. 1997. *Les Institutions sportives*. Paris : Presses Universitaires de France.

ériger ce corps de cadres territoriaux ne bouleverse pas dans un premier temps les usages en cours dans les piscines. Par contre, les premières titularisations suite aux concours externes au début des années 2000 apportent leur lot de problèmes, plus managériaux que générationnels. Si le sociologue allemand Karl Mannheim (2011) estime « qu'une génération participe en parallèle à la même période du devenir collectif »¹⁸⁵⁰, cette thèse est discutable du simple fait que le groupe CTAPS mélange les anciennes générations aux nouvelles et les spécialistes de natation avec des non-connaisseurs du monde des piscines. Ce groupe ne se construit donc pas à travers des individus ayant vécus des influences analogues, mais la modernisation de l'emploi public local les a regroupés dans une catégorie d'emploi (A) moins pour promouvoir la natation que pour corriger « le modèle obsolète de la gestion des piscines et centres aquatiques publics (...), compétence facultative qui entraîne pour ces collectivités une charge lourde et coûteuse, d'autant plus que les attentes du public se multiplient »¹⁸⁵¹. Majoritairement exploités en « régie directe » pour 85% d'entre eux¹⁸⁵², les établissements aquatiques présentent un suivi insuffisant de leurs coûts d'exploitation faute de transparence et un contrôle défaillant lorsqu'ils se trouvent en « délégation de service public » (DSP), selon la Cour des Comptes (2018). Cette institution reproche aux exploitants le défaut d'ingénierie technique et le manque de stratégies financières. En conséquence de quoi, les élus exigent de leurs cadres, chefs de service (des sports) et directeurs de piscine en première ligne, d'être capables de projeter les dépenses de fonctionnement et d'investissement à « N plus un », de développer le suivi analytique de la gestion de l'exploitation afin d'être en mesure d'informer les électeurs du coût du service qui leur est rendu et de proposer une stratégie globale précisant les objectifs assignés à l'équipement et aux MNS afin de faire face à la concurrence en rationalisant son fonctionnement et en le rendant plus attractif. Ce mouvement, prétentieusement dénommé par le terme de « new public management » (NPM), originellement issu des crises économiques des années 1970-1980 et de l'incapacité des collectivités comme de l'État à maîtriser les dépenses et les déficits publics, « se traduit par l'ensemble des réformes pour introduire le management privé dans le public (Dunleavy et Hood, 1994) »¹⁸⁵³. C'est pourquoi au début des années 2000, l'État demande aux propriétaires publics des établissements aquatiques de repenser leur fonctionnement et de

¹⁸⁵⁰ Mannheim, Karl. 2011. *Le problème des générations*. 2^{ème} édition. Paris : Armand Colin.

¹⁸⁵¹ Cour des comptes. 2018. *Les piscines et centres aquatiques publics : un modèle obsolète. Rapport public annuel*. Paris, France : Cour des comptes, p. 497.

¹⁸⁵² Au 1^{er} janvier 2017 selon la Cour des Comptes. Rapport public annuel de 2018.

¹⁸⁵³ Pyun, Hae-Ok. 2013. « Hybridation du New Public Management : cas de gestion des administrateurs territoriaux en France ». *Management Avenir*, vol. 7, n°65, p. 36.

réadapter leur exploitation structurellement déficitaire, soit par une gouvernance intercommunale, soit par un système délégataire du service à rendre à la population.

Ce nouveau modèle, prévu à l'article L1411-1 du Code général des collectivités territoriales, autorise « les collectivités territoriales, leurs groupements ou leurs établissements publics [à] confier la gestion d'un service public dont elles ont la responsabilité à un ou plusieurs opérateurs économiques par une convention de délégation de service public »¹⁸⁵⁴ et introduit par les lois de 1992 et 1993¹⁸⁵⁵ un nouveau principe de mise en concurrence qui différencie les DSP ou les « services publics locaux » (SPL)¹⁸⁵⁶ du marché public. Mais quel que soit le modèle choisi par la collectivité, la délégation demeure un contrat entre un délégant et un délégataire pour exploiter un service public. Cette contractualisation, qui transfère le risque d'exploitation au délégataire, lequel doit dans des conditions normales d'utilisation assumer les coûts liés à la gestion de la piscine¹⁸⁵⁷, révolutionne le monde des piscines. Au début des années 1990, ce « marché encore immature [met en concurrence des] délégataires privés des complexes aquatiques (...), sociétés spécialisées dans l'animation sportive et de loisir. Il s'agit de structures commerciales récentes (...) faiblement dotées en capital. En marge de cet oligopole, figurent des associations telles l'Union des centres de plein air (UCPA) et quelques sociétés d'économie mixte »¹⁸⁵⁸. Entre les années 2000 et 2010, ces sociétés non seulement apprennent le métier du service public du « nager-sauver » mais le réinventent, non sans difficultés, certaines d'entre elles n'hésitant pas à tricher sur ses réelles compétences pour obtenir le marché alors que les collectivités, idéologisées par des clivages gauche-droite et public-privé, profanes en matière de gestion de concessions et privées d'informations, éprouvent quelques difficultés à distinguer les prestataires les plus fiables mais néanmoins opportunistes malgré les enjeux du risque financier et les responsabilités à partager entre le propriétaire public et l'exploitant privé. Challengeés par les collectivités et les EPCI, les délégataires, qui gèrent entre une dizaine d'établissements pour les plus petits sur le territoire national jusqu'à une centaine pour les

¹⁸⁵⁴ Loi n° 2001-1168 du 11 décembre 2001 portant mesures urgentes de réformes à caractère économique et financier (MURCEF).

¹⁸⁵⁵ Loi n°92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République et la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 (dite loi Sapin) relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

¹⁸⁵⁶ Depuis 2010, les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent créer, dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi, des sociétés publiques locales dont ils détiennent la totalité du capital. Dans ce cas, au lieu de confier la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à un prestataire privé, la collectivité le remet à un établissement public.

¹⁸⁵⁷ Article L. 1121-1 du Code de la commande publique.

¹⁸⁵⁸ Richet, Cédric, Bastien Soulé, et Christophe Durand. 2009. « L'approche économique de la gestion déléguée en question ». *Revue française de gestion*, vol. 5, n°195, p. 47.

leaders du marché, rénovent, parfois brutalement, en tout cas lors des premières années, la conception et l'évaluation de l'action publique, qu'il s'agit désormais de piloter par un subtil équilibre entre une gouvernance gestionnaire et la satisfaction des usagers à moindre coût. Pour parvenir à respecter leur cahier des charges, ces sociétés emploient dans les piscines de nouveaux managers invariablement dénommés « responsable pôle aquatique », « directeur de site », « directeur adjoint d'établissement » ou « directeur de centre aquatique ». Contrairement à leurs prédécesseurs ou à leurs homologues des établissements gérés en régie directe (ETAPS ou CTAPS), ce segment est plutôt inédit au commencement des années 2010 puisque son profil exclusivement gestionnaire détonne dans le landerneau des piscines françaises, accoutumé à ce que les postes de direction soient occupés par des anciens maîtres-nageurs, ou en tout cas par des professionnels du champ sportif. Ces nouveaux managers incarnent la dimension gestionnaire et administrative d'un système d'exploitation structurellement et chroniquement déficitaire, que la Cour des comptes décrit « à la dérive »¹⁸⁵⁹, et qu'il s'agit donc de redresser en faisant attention de ne pas porter atteinte au coût social, dimension politique très sensible chez les élus. Ainsi, les premières injonctions à « faire autrement » et « faire mieux » introduisent dans les piscines publiques « le développement de politiques commerciales (Jeannot, 1998), la réorganisation de la division des tâches et l'accroissement des cadences par le biais de formes de polyvalences ou encore le développement d'incitations au rendement et de modes d'évaluation individuels (Weller, 1999, pour la CAF) »¹⁸⁶⁰. Ces évolutions, qui entremêlent chimériquement la philosophie du public à la rationalité du privé, modifient d'un côté les conditions de délivrance des services utilitaires (protéger de la noyade, bien-être, forme, santé), éducatifs (enrichir une motricité) et récréatif (plaisir de l'eau) du « nager-sauver » et accroissent de l'autre les contraintes de travail des maîtres-nageurs peu enclins à modifier leur ethos professionnel. Ce qui veut dire que « autant du côté des décideurs publics et des cadres territoriaux que du côté d'éventuels gestionnaires privés, il s'agit de composer avec ce que d'aucuns considèrent comme une corporation »¹⁸⁶¹.

¹⁸⁵⁹ Selon l'Observatoire des finances locales (2019), le coût de fonctionnement moyen annuel des piscines est estimé à 1 073 euros par mètre carré pour les communes et 1 263 euros pour les intercommunalités qui gèrent généralement des infrastructures plus grandes avec davantage de prestations. Ces moyennes recouvrent des disparités importantes. Ainsi, 25% des communes et des intercommunalités ont un coût inférieur à 526 euros par mètre carré, et 25% un coût supérieur à 1 643 euros par mètre carré. Ces disparités sont liées aux caractéristiques très variées des piscines : découvertes ou intérieures, saisonnières ou non, présence d'aménagements de confort (sauna, hammam, etc.) ou de services supplémentaires (espace fitness, etc.).

¹⁸⁶⁰ Avril, Christelle, Marie Cartier, et Yasmine Siblot. 2005. « Les rapports aux services publics des usagers et agents de milieux populaires : quels effets des réformes de modernisation ? » *Sociétés contemporaines*, vol. 2, n°58, p. 8.

¹⁸⁶¹ Richet, Cédric, et Bastien Soulé. 2008. « Des maîtres-nageurs ..., *op. cit.*, p. 72.

Porteurs des objectifs souvent ambitieux de la maison-mère, ces nouveaux managers des piscines, dont l'absence de connaissances de la sphère pédagogique et éducative n'est pas sans leur poser quelques problèmes de légitimité dans lesquels s'engouffrent les maîtres-nageurs, doivent conduire une politique attractive de l'offre éducative (écoles), sportive (les clubs), de loisirs, de bien-être, de santé et de forme, liée aux activités aquatiques à construire en concertation avec les élus locaux et dans la limite des dépenses autorisées. Ils disposent pour réussir leur mission de leviers managériaux que leur envient leurs homologues fonctionnaires malgré les nouvelles dispositions du management public à exiger des ETAPS des résultats mesurés autant au prisme économique que social. Ces managers privés bénéficient en effet de plus de latitude, notamment sur deux points. Le premier renvoie à la possibilité pour eux de recruter directement les maîtres-nageurs, à l'inverse de leurs homologues du public. Mais le marché en tension leur pose néanmoins des problèmes de sélectivité des profils, de fidélisation des personnels et au final, de stabilité des collectifs de travail. Le développement du « couple attractivité [de l'organisation] - fidélisation [des jeunes MNS salariés] »¹⁸⁶² fait d'ailleurs l'objet de l'une de leurs principales préoccupations. Le deuxième point repose sur l'organisation de la flexibilité du travail en vue de répondre aux objectifs de rentabilité fixés par les bons indicateurs du marché, revus et corrigés par les contrôleurs de gestion du délégataire et déterminés selon les niveaux de concurrence locaux et le potentiel à optimiser de la piscine mise en gestion. L'une des problématiques clés de ces managers, qui résonne d'ailleurs avec le premier point développé, consiste à réduire les dépenses de fonctionnement dont la masse salariale représente le chapitre le plus important. Y compris en dehors des périodes estivales d'accroissement des risques saisonniers, l'enjeu réside alors dans l'emploi de sauveteurs aquatiques (BNSSA) en prétextant le supposé effet de pénurie de MNS¹⁸⁶³. Le tableau 35 montre à ce propos, et de manière très significative, que la présence des BNSSA dans les collectifs de travail est inversement proportionnelle dans les piscines gérées par délégation ou privées (66,3%) par rapport aux piscines en régie directe (24,8%). A travers la variable d'ajustement que constitue le BNSSA, les managers privés jouent les équilibristes en tentant de trouver le bon ajustement entre la diminution des charges de personnels et

¹⁸⁶² Petit, Renaud. 2012. « Le développement ..., *op. cit.*, p. 8.

¹⁸⁶³ Lesay, Jean-Damien. 2022. « Pénurie de maîtres-nageurs-sauveteurs : un constat accablant, des solutions émergentes ». Banque des territoires. L'article relaie l'enquête « Recensement des besoins en surveillance des piscines » (2022), initiée par une association publique d'employeurs (COSMOS), par les réseaux des directeurs d'équipements sportifs publics (ANDES et ANDIIS), par des associations (ASPORTA, Sport et territoires), par une DSP (Vert Marine) et quelques autres acteurs du monde des piscines.

l'organisation de la sécurité des lieux de pratique dans le respect du droit des baignades en vigueur.

Tableau 35 - Les BNSSA dans les collectifs de travail

Collectif de travail MNS	Sans BNSSA	Avec BNSSA	Non-répondants	TOTAL
MNS publics	72,1 % (401)	24,8% (138)	3,1% (17)	100% (556)
MNS privés	26,1% (55)	66,3% (140)	7,6% (16)	100% (211)
TOTAL	59,5% (456)	36,2% (278)	4,3% (33)	100% (767)

Légende : $\chi^2 = 134,63$, ddl = 2, p-value < 0,001 (****). Les pourcentages s'entendent sur la base des déclarations de MNS (fonctionnaires ou non) salariés dans une piscine publique gérée en régie directe (n = 556) et des MNS salariés dans une piscine publique gérée par délégation ou privée (n = 211). Les MNS non-salariés, demandeurs d'emploi ou inactifs ont été retirés de l'échantillon (n = 55). Non-répondants = 33. Enquête nationale 2018-2020.

En pilotant ces équipements publics, historiquement marqués par le « phénomène bureaucratique »¹⁸⁶⁴, ces encadrants cherchent à s'en démarquer en mobilisant d'autres stratégies que « la règle »¹⁸⁶⁵, soit en appelant les maîtres-nageurs au sens du service public, valeur instrumentalisée au nom de projets commerciaux, soit en leur faisant oublier cette notion malgré le fait qu'elle soit la raison d'être de leur mission. La culture du compromis et de la négociation, entre les prescrits du cahier des charges à respecter et les réformes incessantes de la piscine, entre les relations stratégiques avec la collectivité propriétaire et les tensions avec les acteurs de la piscine, qu'ils soient les clients en demande de nouveaux services ou les maîtres-nageurs en quête de liberté, conduit les managers privés à réinventer le travail en piscine, quitte à en modifier la division du travail originelle.

Cette dynamique se diffuse très progressivement, presque lentement, depuis le début des années 2000 dans les piscines publiques de l'hexagone¹⁸⁶⁶. La première explication à cette inertie semble plus idéologique que pratique malgré les opérations de lobbying clairement assumées auprès des élus. La seconde raison renvoie aux difficultés rencontrées à leurs débuts du fait de la méconnaissance des métiers de la piscine de la part de ces jeunes sociétés forcées de défier les MNS par un management autoritaire destiné à inverser l'exercice du pouvoir et de

¹⁸⁶⁴ Crozier, Michel. 1971. *Le phénomène bureaucratique*. Paris : Seuil.

¹⁸⁶⁵ Crozier, Michel, et Erhard Friedberg. 2014. *L'Acteur...*, op. cit.

¹⁸⁶⁶ D'après le Directeur du développement et des études d'une DSP, lors d'une discussion informelle en mai 2022, seul 10 à 12% du parc des piscines publiques est aujourd'hui géré par délégation, soit à peu près 500 équipements sur les 4135 que compte le parc français que se partagent une dizaine de sociétés délégataires, Récréa, Vert-Marine, Prestalis, Equalia, Carilis, etc. auxquelles il faut ajouter des associations (UCPA), des sociétés d'économie mixte locale (SEML) ou des sociétés publiques locales (SPL).

s'associer à des prestataires spécialisés de la maintenance techniques (traitement de l'eau, de l'air et du chauffage). Pour mieux transformer leur savoir professionnel et contrôler leurs activités, outre le renouvellement générationnel et l'éviction des ETAPS lorsque cela est possible, le management des DSP mobilise la « culture d'entreprise » pour mettre en mots, et surtout en ordre, la communauté des MNS prise sous de nouvelles injonctions. Définie par Maurice Godelier (1998) comme « l'ensemble des principes, des représentations et des valeurs partagées par les membres d'une même société et qui organisent leur façon de penser et d'agir sur leur environnement et sur eux-mêmes, pour organiser leurs rapports, c'est-à-dire la société »¹⁸⁶⁷, les entreprises délégataires, en plus de construire des discours mobilisateurs, s'en servent en tant que levier du changement et du recrutement lors de nouveaux apprentissages imposés aux nouveaux MNS lors de leur arrivée dans l'entreprise. Cette instruction « maison » obligatoire vient écraser celle vécue en formation initiale - à moins que la DSP, dans le cadre de la libéralisation de la formation professionnelle, ne soit elle-même l'organisme de formation - pour structurer, souvent inconsciemment chez ceux qui la reçoivent, des routines pratiques, des attitudes caractéristiques et des raisonnements cognitifs typiques. Les maîtres-nageurs se trouvent alors contraints de partager avec leurs collègues un ensemble de représentations, de pratiques et d'implications, contrôlées à travers leur niveau de performance et indexées à leur degré d'adhésion à la société. Pour introduire cet état d'esprit marchand au cœur d'une profession qui incarne l'action publique (sécurité des populations et enseignement d'un savoir de base, nager), les DSP initient, comme l'a montré Marie Verhoeven (2012) pour les mutations de la forme scolaire, un véritable « mouvement de déstabilisation normative »¹⁸⁶⁸ qui oblige les maîtres-nageurs à revoir les normes de leur activité et le sens qu'ils donnent à leur travail, « résultat des restructurations (...) réalisées par un sujet à partir des conflits et des contradictions éprouvés dans son activité, ou plutôt entre différentes activités »¹⁸⁶⁹. Pour accompagner la formation et/ou les transformations des maîtres-nageurs qu'il faut familiariser à un transfert, celui du service public de la natation au service quasi marchand des activités aquatiques, ces sociétés emploient un nouveau type de professionnels, des cadres-formateurs, « responsables pédagogie et développement des activités », « experts enseignement », « responsables formation et pédagogie », ou encore « directeurs du développement des produits

¹⁸⁶⁷ Godelier, Maurice. 1998. « Quelles cultures pour quels primates ? Définition faible ou définition forte de la culture ? », in Ducros, Albert, Jacqueline Ducros, et Frédéric Joulain. 1998. *La culture est-elle naturelle ? : Histoire, épistémologie et applications récentes du concept de culture*. Paris : Errance

¹⁸⁶⁸ Verhoeven, Marie. 2012. « Normes scolaires et production de différences ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 45, n°1, p. 98.

¹⁸⁶⁹ Tomas, Jean-Luc et Yves Clot. 2016. « Sens et valeurs du travail », in Valléry, Gérard, Marc-Eric Bobillier-Chaumon, Eric Brangier, et Michel Dubois. 2016. *Psychologie du Travail et des Organisations*. Dunod, p. 384.

et services ». Ce nouveau segment de cadres pédagogiques privés est perçu par les maîtres-nageurs des DSP comme des leaders intellectuels capables d'imaginer les activités aquatiques de demain ou d'importer de nouveaux concepts à grand renfort de parangonnage éprouvé auprès du secteur de la remise en forme ou par le recyclage d'activités venant de pays étranger. On peut les comparer aux conseillers techniques et pédagogiques publics (CTR, CPC et CPD), désormais « concurrencés par l'irruption d'acteurs privés, [insinuant] des conflits de légitimité »¹⁸⁷⁰.

Vis à vis de leur hiérarchie, ils indiquent quelles sont les positions stratégiques à prendre qui feront gagner des parts de marché (les publics cibles, les animations porteuses, les pistes d'activités de santé, de forme et de bien-être qui seront à la mode, etc.) aux moyens de produits innovants à la force commerciale indéniable - l'aquabiking est l'exemple récent le plus frappant - mais qui n'oublie pas de porter les attributs du service public - l'aquabiking vient au service de la population en terme de santé publique - afin de satisfaire l'exercice des mandats locaux portés par les élus. Comme les conseillers techniques sont indispensables aux résultats sportifs d'une fédération, les cadres privés, développeurs des activités aquatiques et formateurs des MNS salariés, sont choisis par les DSP pour les accompagner à consolider, mieux améliorer, leur présence sur un marché, la délégation des équipements sportifs, de plus en plus concurrentiel, et qui depuis les années 2010 se resserre autour de quelques entreprises leaders. Certains, au début de l'aventure DSP, ont été professeurs d'EPS ou sont d'anciens maîtres-nageurs, supérieurement qualifiés et/ou experts dans un secteur donné. Aujourd'hui, ces types de conseillers sont souvent passés par la filière STAPS où ils ont vécu un double cursus qui mêle à la fois le champ de l'encadrement sportif (jusqu'à un niveau licence) et celui du management sportif (jusqu'à un niveau maîtrise ou master). Ils ont le plus souvent démarré à la base, ont grandi dans l'entreprise et ont « révélé une aptitude remarquable dans un contexte donné »¹⁸⁷¹, ou sont recrutés en dehors de l'organisation parce qu'ils sont susceptibles d'apporter un avantage concurrentiel à la société (ancien BEES 2°, entraîneur de club, capable de penser le schéma directeur de l'enseignement de la natation spécifiquement rattaché à l'identité de la société, par exemple). En référence à l'univers du sport, ces « talents professionnels » ont été détectés, intéressés et fidélisés par l'entreprise pour leur « haut potentiel ». Le délégataire n'hésite pas à leur confier des postes clés pour en faire des salariés

¹⁸⁷⁰ Honta, Marina, et Samuel Julhe. 2013. « Les professions..., *op. cit.*, p. 77.

¹⁸⁷¹ Martin, Pascal. 2014. « L'implication des talents dans le développement des entreprises de taille intermédiaire ». *Revue française de gestion*, vol. 7, n°244, p. 151.

stratégiques dans l'organisation, notamment par rapport à son développement et son image. En effet, l'enjeu de leur mission repose sur leur capacité à imaginer des produits (aqua-sports et événements) et à former des MNS (plus animateurs qu'enseignants) dont l'ensemble soit capable d'entretenir un trait culturel normatif tourné vers la mission de service public de la société (respecter le cahier des charges propre à l'exécution du marché public) tout en pratiquant le calcul économique (commercialiser ces produits) et la rationalisation des choix (construire l'offre).

3.2 La segmentation interne du groupe des MNS

Le territoire du « nager-sauver » se caractérise par l'hétérogénéité des situations professionnelles qui le traversent et laisse à penser qu'un groupe unique serait mis en difficulté par des problématiques de travail aussi éloignées les unes des autres. Pour y pallier, les MNS redéfinissent leur professionnalité en fonction des conditions de leur emploi, des capacités du collectif local à évoluer, des concurrents qui cohabitent dans leur espace et des caractéristiques des managements qui les encadrent. Ces configurations en mouvement provoquent l'émergence de segmentations internes dont les « lignes de clivage » sont incarnées par les lieux où se déroule l'exercice professionnel, les statuts d'emploi des MNS ainsi que les variations de leurs dispositions professionnelles, la pression des prescrits hiérarchiques auxquels s'ajoutent celle des destinataires des activités aquatiques. En sachant, comme le souligne Michel Menger (2003), qu'un groupe ou un segment professionnel fait reconnaître sa professionnalité par « l'élévation du niveau de savoir et d'expertise, dans une situation de concurrence pour la reconnaissance d'une qualité et d'une technicité spécifiques du travail effectué, et pour le contrôle de niches de spécialité dans la division du travail »¹⁸⁷², on peut raisonnablement penser que les rapports des maîtres-nageurs aux savoirs professionnels constituent des « lignes de clivage » suffisamment puissantes pour saisir des segments professionnels et identitaires distincts au sein du groupe. En effet, en partant du postulat que les concurrences externes provoquent des mobilisations internes différenciées, il est alors possible de circonscrire les segmentations du groupe des MNS en croisant le réel de leur travail à leur capacité à produire des savoirs professionnels nouveaux, améliorés ou renforcés, selon une perspective historique qui met à jour, d'hier à aujourd'hui, des « figures professionnelles » porteuses d'identités

¹⁸⁷² Menger, Michel. 2003. « Introduction », in Menger, Pierre-Michel (dir.). *Les professions..., op. cit.*, p. 15.

suffisamment fortes du métier. Pour ce faire, les publications produites par les professions exerçant sur le territoire du « nager-sauver » ont été recensées de manière exhaustive afin d'objectiver le poids concurrentiel de chacune d'entre elles à différentes périodes de la trajectoire des MNS.

3.2.1 Les figures professionnelles d'hier

Les MNS au cours de leur histoire n'ont pas exercé leur métier de la même façon. L'évolution des connaissances propres au « nager-sauver » n'a cessé de nourrir les interrogations des maîtres-nageurs sur les meilleures façons de pratiquer leur métier. Ouvrir l'histoire des savoirs du « nager-sauver » revient donc à observer des pratiques diverses, les méthodes dominantes à un moment donné, la vitalité des courants de pensée, les tentatives d'imposer une démarche et les initiatives pour y résister, les dynamiques identitaires professionnelles distinctes, bref ce qui qualifie une pratique sociale divisée par des segments internes et externes qui vivent et meurent en se concurrençant. L'examen de l'origine de la production des connaissances professionnelles du « nager-sauver » montre d'ailleurs qu'elle varie très significativement selon les époques de manière assez curieuse dans le sens où elle est inversement proportionnelle au développement du groupe laissant à penser que les interdépendances avec les segments concurrents se sont resserrées avec le temps (Tableau 36).

La première période qui va de la fin du XVI^{ème} au début du XIX^{ème} siècle correspond logiquement au règne des scientifiques et des médecins qui s'attachent à comprendre les mécanismes de la noyade et aux moyens de redonner la vie aux noyés (73% de la production). Leurs premières préconisations (agir le plus rapidement possible et utiliser du matériel de flottaison, bouée et gilet) et inventions (boîtes de secours disposées le long des berges) permet autant à des citoyens de s'improviser sauveteur qu'à des professionnels de la navigation d'élargir le spectre de leur activité en inventant la tâche de surveillance. Dans le même temps, des maîtres-nageurs créent des « écoles de natation » sur les berges ou les quais des fleuves qui traversent les centres urbains et imaginent les premières méthodes d'enseignement de la natation autant à des fins pédagogiques que pour établir la réputation d'un établissement à rentabiliser.

Tableau 36 - Production de connaissances professionnelles au cours de l'histoire des MNS

Groupes professionnels	Périodes	1535-1800	1801-1884	1885-1927	1928-1953	1954-1985	1986-2021	TOTAL
Enseignants ⁽¹⁾		0 % (0)	12 % (2)	7 % (2)	15 % (7)	58 % (36)	59 % (60)	40 % (107)
MNS		9 % (1)	6 % (1)	32 % (9)	17 % (8)	15 % (9)	16 % (16)	17 % (44)
Scientifiques et médecins		73 % (8)	24 % (4)	4 % (1)	13 % (6)	8 % (5)	8 % (8)	12 % (32)
Militaires		0 % (0)	29 % (5)	11 % (3)	17 % (8)	3 % (2)	0 % (0)	7 % (18)
Champions		0 % (0)	0 % (0)	11 % (3)	20 % (9)	2 % (1)	3 % (3)	6 % (16)
Autres ⁽²⁾		18 % (2)	29 % (5)	36 % (10)	17 % (8)	15 % (9)	15 % (15)	18 % (49)
TOTAL		100 % (11)	100 % (17)	100 % (28)	100 % (46)	100 % (62)	100 % (102)	100 % (266)

Légende : $\chi^2 = 139.04$, ddl = 25, p-value < 0.001 (****). V de Cramer = 0.295 (**). Les pourcentages s'entendent sur la base du dénombrement des ouvrages professionnels recensés selon des périodes précises et en fonction de la profession des auteurs. n = 266.

Note méthodologique : en résumé, tous les ouvrages francophones susceptibles d'intéresser un professionnel du « nager-sauver » depuis celui, fondateur, d'Everard Digby (1587) sur comment éviter de se noyer jusqu'aux dernières publications les plus récentes ont été inventoriés à l'exception des manuels de secourisme ou autres guides sur le BSB ou le BNSSA. Leur collationnement a été découpé en six périodes correspondant à des points de rupture significatifs des dynamiques de la profession de MNS. La répartition par catégorie de profession a été réalisée sur la base des informations recueillies dans les ouvrages sur le métier exercé par les auteurs ou par des recherches annexes. Une fois les catégories et les périodisations retenues, un décompte puis un traitement statistique ont été réalisés pour mesurer et comparer la production littéraire par groupes et par périodes.

⁽¹⁾ Par « enseignants », nous entendons les instituteurs, les conseillers pédagogiques et inspecteurs du 1^{er}, les professeurs d'EPS et les inspecteurs pédagogiques régionaux-inspecteurs d'Académie EPS du 2^e pour le Ministère de l'Éducation nationale, les personnels techniques et pédagogiques du Ministère des Sports et les enseignants-chercheurs dans le champ des STAPS.

⁽²⁾ Dirigeants sportifs, juristes, journalistes, etc. ou professions inconnues.

Le siècle suivant se partage entre les scientifiques (24%), les juristes et journalistes (29%) et les militaires (29%) qui prennent un léger ascendant sur les autres segments. Celui-ci s'explique par l'influence de l'expérience militaire (« gymnastique Amorosienne ») qui aide l'intégration et la structuration de la gymnastique obligatoire à l'école¹⁸⁷³, et par la même occasion, la natation afin de répondre aux aspirations patriotiques, en préparant dès l'école

¹⁸⁷³ Arnaud, Pierre. 1991. *Le Militaire, l'écolier, le gymnaste : Naissance de l'éducation physique en France (1869-1889)*. Lyon : Presses universitaires de Lyon.

primaire la jeunesse française à la revanche après la défaite douloureuse de la guerre franco-allemande en 1871¹⁸⁷⁴. L'École de Joinville, créée en 1852, dont la doctrine consiste à mettre le sport en mode utilitariste à dessein de dresser les corps résistants des combattants, forme les théoriciens de l'éducation physique. Ces enseignants militaires mettent au point des méthodes de la formation physique qu'ils reprennent au modèle allemand en l'améliorant si possible¹⁸⁷⁵. La gymnastique militaire traditionnelle, l'observation de l'hygiène, puis la boxe et la natation introduite à partir de 1906 à Joinville¹⁸⁷⁶, constituent les principaux supports de la préparation physique militaire dont les méthodes sont publiées sous forme de manuels ou de guides pratiques. Cette rhétorique militaire imprègne les contenus et les démarches pédagogiques de l'école qui doit organiser ces nouveaux enseignements dans les classes et entrent en concurrence avec les autres experts de la formation sportive, les médecins qui, contrairement aux soldats, ont l'avantage de la reconnaissance universitaire. L'utilisation qui est faite de la formation physique et sportive à des fins militaires pour adapter les corps aux contraintes de la guerre aboutit à une conception qui considère le maître-nageur comme un nageur plus performant que les nageurs eux-mêmes, rompu, au moyen de ses performances, de sa condition physique et de sa technique infaillible, aux sauvetages les plus périlleux. Sa réputation de sauveteur, reconnue, voire admirée, lui permet de se faire engager par des communes pour surveiller les baignades en même temps que pointent des conflits entre les sauveteurs sur leur bachot et les maîtres-nageurs des établissements de bains flottants.

Curieusement, la période où les maîtres-nageurs prennent l'avantage sur les professions concurrentes correspond à un moment de leur histoire (1885-1927) où le groupe n'est pas véritablement constitué. Ce « groupe en soi » se partage entre les héritiers des « écoles de natation » des XVIII^{ème} et XIX^{ème} siècle, praticiens de l'apprentissage des nages exerçant dans les grandes villes où s'érigent les premières piscines municipales et les successeurs des travailleurs de l'eau (bateliers, marins), ancrés dans un travail domestique et saisonnier au service de la sécurité des classes aisées. Dans la période qui va de la construction des premières piscines (1884) à la veille de créer une association de professionnels (1927), les maîtres-nageurs publient la grande majorité des ouvrages à destination de leurs pairs (32% de la parution totale ;

¹⁸⁷⁴ Une série de textes réglementaire (l'arrêté Fortoul en 1854, suivi du décret Duruy en 1869 et enfin la loi George en 1880) organise l'enseignement de la gymnastique et rend obligatoire l'enseignement de la natation à l'école.

¹⁸⁷⁵ Le plus connu de ces théoriciens reste Georges Hébert (1875-1957) qui met au point sa « méthode naturelle » dont l'objet consiste à façonner les corps autant que les caractères. Une partie de son œuvre est d'ailleurs consacrée à la natation et un chapitre aux compétences techniques et physiques des maîtres-nageurs.

¹⁸⁷⁶ Cochet, François. 2012. « Des gestes de l'éducation physique aux gestes de la guerre ». *Inflexions*, vol. 1, n°19, p. 78.

43% si l'on intègre la littérature des « champions », également maîtres-nageurs par la force des choses). Alors que ces travailleurs ne sont pas encore organisés en communauté d'intérêts, certains d'entre eux se montrent prolifiques et inventifs, suffisamment pour que la profession présente des avancées louables concernant la manière d'assurer le sauvetage aquatique et les secours à donner aux noyés, notamment en milieu naturel. Les leaders de la profession imaginent des méthodes d'apprentissage de la natation autant utilitaires que sportives, des plus farfelues aux plus rationnelles, à destination des pratiquants comme du monde scolaire et associatif. Ces premiers maîtres-nageurs dans leur version moderne publient des manuels qui sont autant de guides techniques que des traités de conseils sur l'enseignement de la natation et du sauvetage aquatiques, inspirées des travaux antérieurs, notamment ceux des militaires. Ils formalisent des procédures de soins à donner, empruntées aux savoir-faire médicaux en cours, et sympathisent avec les grandes fédérations sportives de la natation et du sauvetage dont ils s'approprient les expériences. Les premières sensibilisations des pouvoirs publics aux noyades sont annonciatrices d'une rupture dans la définition de leur métier et de la façon de l'aborder. Si les maîtres de nage et autres tenanciers d'établissement de bain étaient des « personnes au service de ... » (la bourgeoisie attirée par les bienfaits de l'eau et les plaisirs aquatiques), une nouvelle génération de maîtres-nageurs instaure la notion de « service à la personne ... » (prévenir la population des noyades par l'enseignement d'un « savoir nager » utilitaire et sportif). D'ailleurs certains de ces professionnels, tous saisonniers, émettent l'idée à la fin du XIX^{ème} siècle de baignades gratuites dans lesquelles les maîtres-nageurs, rémunérés par l'État, enseigneraient la natation et sécuriseraient les usagers¹⁸⁷⁷. L'émergence d'une expertise pratique et d'un sens à leur fonction (démocratiser la natation *versus* marchandiser l'art de nager) mettent en connexion ces individus qui se retrouvent autour d'une identité commune coalisée autour du « nager-sauver ». Cette période durant laquelle les maîtres-nageurs se partagent entre les propriétaires d'établissements de bains privés et les salariés des premières piscines publiques se rapporte à une phase de leur histoire où la réflexion pour faire aboutir la doctrine du « nager-sauver » débute à peine. Les négociations entre une profession sans représentation¹⁸⁷⁸ et des institutions (État, municipalités, fédérations sportives), à peine préoccupées par le problème de la noyade et du « savoir nager », n'ont pas encore été entamées. La domination supposée des maîtres-nageurs durant cette période repose plus sur l'occupation d'un espace plus ou moins laissé vacant par d'autres acteurs qu'un ascendant réel et objectif conquis à grand renfort d'expertises indiscutables instaurées par leur capacité à transformer des

¹⁸⁷⁷ Esprit, Adolphe. 1864. *Petit traité de natation*. Lyon : Librairie Mera.

¹⁸⁷⁸ L'APNF est créée en 1927.

savoirs expérientiels en savoirs professionnels normés et scientifiés. La quasi absence d'une idéologie professionnelle uniforme du fait de l'inexistence d'un groupe rallié autour d'une qualification officielle unique et discriminante, concourt à penser que si l'activité des maîtres-nageurs est bien réelle sur le territoire, qu'elle est marquée par une forme de savoir-faire reconnaissable dans certains endroits de France¹⁸⁷⁹, leur institutionnalisation reste à construire alors que ces gens de métiers font déjà preuve à travers leurs écrits de la singularité et de la rareté de leurs savoirs professionnels, essentielles dans un processus de professionnalisation.

La période qui précède l'officialisation du titre de MNS (1928-1953) marque l'entrée de plusieurs acteurs dans le champ, en particulier l'institution scolaire restée discrète jusqu'à présent. Cependant, aucun acteur ne se démarque vraiment dans une période où il s'agit pour les maîtres-nageurs de revendiquer leur professionnalité plus que de prouver leur compétence experte. En lutte pour le contrôle d'un territoire qu'elle cherche à façonner à son avantage, la communauté devenue un « groupe pour soi » autour d'une association (l'APNF), puis d'une fédération (la FFMNS) est plus absorbée à imposer la doctrine du « nager-sauver » que d'entretenir et améliorer un savoir professionnel, certes conséquent mais néanmoins fragile en regard des avancées médicales (oxygénothérapie), de la fin des baignades, de l'avènement des piscines et des premières politiques publiques de prévention des noyades, même si le groupe, en s'entourant d'experts, publie dans le cadre de sa revue « Nager-Sauver » de pertinents dossiers thématiques exclusivement consacrés à l'enseignement des activités de la natation et à la préparation d'un diplôme national qui vient de naître. Avant qu'ils ne soient missionnés par l'État, les maîtres-nageurs se servent autant des connaissances produites par d'autres segments, qu'ils conçoivent les leurs pour donner naissance à des savoirs professionnels spécifiques à leur champ d'activités. De cette manière, ces praticiens profitent des savoirs de groupes extérieurs pour ériger des normes de travail standards leur permettant d'exercer avec efficacité et autonomie les tâches du « nager-sauver ».

Les sauveteurs transforment régulièrement leur pratique en s'appropriant les prescrits du soin urgent conçus par des médecins, des pharmaciens et des chercheurs, des premières procédures de la réanimation démarrée dès le XVIII^{ème} jusqu'à la réanimation cardiorespiratoire (RCR) normalisée au XX^{ème} siècle. Plus à l'aise sur les aspects aquatiques, les maîtres-nageurs, éduqués à la natation, possèdent un savoir pratique qui leur permet d'être compétents et

¹⁸⁷⁹ L'apprentissage de la natation à « la tourquennoise », par exemple.

reconnus pour sortir les victimes de l'eau. Conformément à ce qu'a pu montrer Loïc Wacquant (2000) sur les boxeurs des ghettos noirs américains, l'apprentissage et la maîtrise des nages aboutit à l'intégration d'une « science concrète [qui débouche sur] un métier du corps »¹⁸⁸⁰. En coalisant le sauvetage aquatique à l'acte des secours d'urgence, les maîtres-nageurs construisent des « savoirs pratiques » (abord de victime consciente ou non, remorquage avec ventilation dans l'eau à la nage ou non, sortie d'eau, dépose) interdépendants des savoirs théoriques (techniques médicales de réanimation d'urgence). L'argument pour expliquer que les maîtres-nageurs ne perdent pas leur pouvoir au profit des médecins producteurs de connaissances sans cesse améliorées en matière de secours d'urgence, repose sur le fait que si les maîtres-nageurs sont moins légitimes pour ranimer un accidenté qu'un médecin, ils sont par contre les seuls à pouvoir aller récupérer un noyé à qui il faut prodiguer les premiers soins en urgence en attendant son arrivée. En se reposant sur le concept scientifique de la rapidité de l'intervention sans laquelle les chances de survie diminuent, ce qui nécessite une prise de décision et une action spécialisée immédiate, les maîtres-nageurs inventent une compétence spécifique, le « sauvetage à la nage ». Ils le font reposer sur un service d'urgence et de réanimation spécifique à la pathologie des noyades pour en faire une activité de travail, d'abord saisonnière puis en qualité d'activité permanente sans que l'autonomie du groupe ne soit pour autant menacée par le pouvoir des médecins. Si dans un premier temps, Eliott Freidson (1994) a affirmé, à travers ses travaux sur la profession médicale¹⁸⁸¹, que les praticiens perdent la dominance d'un territoire au détriment de segments hiérarchiquement supérieurs, les managers, ou scientifiquement plus élevés, les chercheurs, cette conclusion ne peut s'appliquer aux maîtres-nageurs qui ont à l'inverse bénéficié des apports de la science médicale pour élever leur autonomie et élargir leur rayon d'actions même s'il a fallu que le groupe négocie avec la corporation médicale les limites de son intervention. Ainsi, et si le corps médical joue un rôle central à travers les contenus secouristes qu'il délivre, l'autonomie professionnelle des maîtres-nageurs n'est pas menacée mais seulement contrôlée par un cadre restrictif qui fonde l'action responsable et leur fait conserver un pouvoir relatif au moyen de leur efficacité professionnelle.

En ce qui concerne l'autre mission des maîtres-nageurs, la présence d'autres segments sur le marché, militaires ou enseignants, ne perturbe pas le groupe qui, entre la fin du XIX^{ème} et le milieu du XX^{ème} siècle, produit une littérature professionnelle reposant sur des « savoirs pour enseigner », élaborée par quelques maîtres-nageurs experts dont la finalité est d'aider leurs pairs

¹⁸⁸⁰ Wacquant, Loïc. 2002. *Corps et âme : carnets ethnographiques d'un apprenti boxeur*. Paris : Agone.

¹⁸⁸¹ Freidson, Eliot. 1994. *Professionalism...*, *op. cit.*

comme les publics à saisir le processus « enseigner-apprendre » qui repose moins sur la formalisation de leurs expériences et plus sur des recettes érigées sur la base de croyances scientifiques. Les intitulés de certains chapitres d'ouvrages rédigés par les maîtres-nageurs avant la seconde Guerre Mondiale sont significatifs de ce rapport instrumental et utilitaire aux savoirs : « méthode rapide et sûre à portée de tous », « savoir nager pour prétendre à l'accomplissement parfait », « la théorie de la natation en 18 mouvements », « la natation est le plus utile et le plus hygiénique et le plus gracieux de tous les exercices gymnastiques », « tableau des exercices composant la leçon-type », « les dangers à éviter pour le nageur et la manière de secourir un homme qui se noie », « devenir un bon sauveteur par la méthode ... », etc. Beaucoup de ces savoirs professionnels, par la manière dont ils sont présentés, s'apparentent à des « savoirs marchands », démontrant ainsi les similitudes du groupe avec les traits du corporatisme, qu'il développe dans des espaces privés (les baignades) comme publics (les premières piscines) sans que les segments concurrents n'aient de prise sur leurs activités. En effet, l'école, malgré le caractère obligatoire de la natation mais le manque de formation de ses enseignants, ne s'attaquera à la mise en normes de la natation scolaire qu'à partir des années 1960. Si les militaires, accompagnés des médecins, ont été parmi les premiers à considérer l'enseignement sportif, dont la natation, comme faisant partie de la formation militaire, leur influence, malgré « la dernière tentative de prise de pouvoir par les ‘tenants de la gymnastique suédoise’ en 1959, vite débordés par les ‘tenants du sport’ en 1961 et 1962 »¹⁸⁸² [les professeurs d'EPS, NDLR] incarnés par la « méthode naturelle », a disparu. L'armée se servira d'ailleurs jusqu'à la fin de la conscription en 1997 des appelés titulaire du titre de MNS pour les mettre à disposition des piscines municipales en échange de l'utilisation du bassin à des fins de préparation physique et de l'enseignement militaire de la natation pour laquelle la jeune recrue est missionnée le temps de son service militaire. Quant au dernier segment, les clubs sportifs, en particulier ceux de la FFN, sont dépendants de ces travailleurs dans un contexte où l'encadrement sportif ne s'est pas encore professionnalisé et repose à la fois sur le bénévolat et l'intervention appointée des maîtres-nageurs. D'où la conclusion que, malgré la présence de segments concurrents sur le territoire du « nager-sauver » encore peu réglementé, l'autonomie professionnelle de maîtres-nageurs non diplômés par l'État, sans véritable statut professionnel à l'exception d'une poignée exerçant pour le compte de municipalités, mais capables de produire une littérature professionnelle, certes déclinante (17% entre 1928 et 1953 contre 32% entre 1885 et 1927), n'est pas menacée. La précocité de leur apparition à la fin du XVIII^{ème}

¹⁸⁸² Andrieu, Gilbert. 2012. « Georges Hébert et l'éducation physique virile et morale par la méthode naturelle ». *Inflexions*, vol. 1, n°19, p. 93.

siècle, de leur structuration en profession à partir de 1927 et le fait que les municipalités, nouvelles propriétaires de piscines, leur aient confié des missions de sécurité et d'enseignement a favorisé leur position dominante malgré l'absence d'un véritable statut.

La période qui suit signe le déclin de la capacité du groupe à produire son propre savoir professionnel (16%) au profit du monde enseignant (59%) qui s'est emparé de la natation en révolutionnant épistémologiquement et culturellement son enseignement à la fin des années 1960. Décrit comme « une discipline en progrès » par Bertrand During (2005), l'EPS vit dans les années 1960 et 1970 un « changement majeur que pourrait être la révolution copernicienne de l'éducation physique [qui] ne se traduit que très discrètement dans les pratiques »¹⁸⁸³. Jusque « 1968 », la pédagogie de la discipline et de la répétition privilégiée dans les écoles primaires s'accorde parfaitement avec les méthodes analytiques et appareillées de la natation dont font usage les MNS dans leur façon d'enseigner. L'inflexion de l'EPS vers le lycée, monde plus « savant », caractérisé par un face-à-face pédagogique privilégiant les résolutions de problèmes et l'autonomie, est plus conforme avec les rénovations entreprises par ses pédagogues qui ouvrent une nouvelle ère à l'enseignement de la natation en permettant à chaque élève de progresser à son rythme et en fonction de ses ressources. Les spécialistes de la natation sont désormais moins les MNS que les professeurs d'EPS. A partir de la fin des années 1960, ces impénitents producteurs d'innombrables écrits, sur « comment » et « quoi » enseigner, imprègnent durablement les normes d'apprentissages de l'Éducation nationale¹⁸⁸⁴ dont dépendent désormais les MNS, membres des équipes pédagogiques. Ces nouveaux prescripteurs pédagogiques, rattachés bien souvent à la FFN en tant que conseillers techniques, ou formateurs dans les CREPS ou les nouveaux UEREPS¹⁸⁸⁵, sont pour la plupart passés par l'École Normale d'Éducation physique (ENEP)¹⁸⁸⁶ et sont marqués par les préceptes d'Émile Schoebel, père fondateur de l'enseignement moderne de la natation qui, s'il conserve la brasse

¹⁸⁸³ During, Bertrand. 2005. « L'éducation physique, une discipline en progrès ? » *Carrefours de l'éducation*, vol. 2, n°20, p. 69.

¹⁸⁸⁴ Des instructions officielles du 27 mai 1977 relatives à l'enseignement de la natation à l'école élémentaire à l'arrêté du 28 février 2022 relatif à l'attestation du « savoir-nager » en sécurité, l'ombre des pédagogies de la natation « epsienne », en particulier celle de Raymond Catteau, plane sur les textes officiels de l'Éducation nationale.

¹⁸⁸⁵ Les Unités d'Enseignement et de Recherche en EPS (UEREPS) sont créées en 1968 pendant que l'ENSEP disparaît et qu'apparaît l'ENSEP (1971) chargée d'assurer la formation d'enseignants universitaires.

¹⁸⁸⁶ L'ENEP est créée par le décret du 5 octobre 1933. Cet établissement national marque la volonté de l'État d'universitariser les activités et l'éducation physique en recentrant les moyens de la formation d'enseignants d'élite. L'ENEP est ensuite transformée en École Normale de l'EPS (ENEPS) en 1941, puis divisée en deux avec l'Institut National des Sports (INS) d'un côté et l'École Normale Supérieure de l'EPS (ENSEPS) de l'autre en 1946, avant de fusionner en Institut Nationale des Sports et de l'Éducation Physique (INSEP) en 1975.

en qualité de première nage à apprendre, insiste sur l'importance de l'apprentissage de la flottaison, de la respiration et de la propulsion. Il marque toute une génération de professeurs d'EPS qui rentre alors en rupture avec le « technicisme » pratiqué par des maîtres-nageurs incapables de se démarquer d'une méthode d'apprentissage basée d'une part sur la reproduction par les élèves des techniques des champions et d'autre part, de s'approprier un nouveau modèle issu des pédagogies actives, « l'ERP »¹⁸⁸⁷, privilégiant l'esprit scientifique à l'empirisme approximatif, l'adaptation aux conditions du milieu plutôt que la conformité à une gestuelle prescrite. La concurrence perceptible jusqu'alors entre les deux groupes se transforme en rapport d'autorité. En effet, lorsque le corps des conseillers techniques mis à disposition de la FFN est créé pour accompagner la promotion de la natation sportive, suivi de près par les conseillers pédagogiques largement issus du corps des professeurs d'EPS dont la mission consiste à aider le développement de l'EPS à l'école primaire¹⁸⁸⁸ et suite à la transformation de la fonction des CREPS au milieu des années 1980¹⁸⁸⁹, les professeurs d'EPS et/ou les conseillers techniques deviennent formateurs des maîtres-nageurs dont ils contrôlent l'activité professionnelle pour la valence de l'enseignement. Ceux qui n'étaient à l'origine que des rivaux peu dangereux se sont transformés en concurrents dominant le marché de l'enseignement de la natation. Les écarts culturels (niveau de formation) et sociaux (origine sociale) accentuent le contraste entre les deux groupes, dont l'un, les maîtres-nageurs, n'acceptent pas la domination méprisante de l'autre, comme se souvient l'un d'entre eux :

« - comment tu vois ça, le métier, comment il a évolué ?

- je pense que ça a évolué. Déjà, la formation qui a été beaucoup, comme je disais tout à l'heure, quinze jours de formation. Si je ferme les yeux, je vois encore, j'étais dans cette piaule au CREPS, avec le bouquin de Catteau. Il est passé même en disant : « ah ça, c'est bien. » Mais, je comprenais rien... C'étaient des cercles, c'étaient des... J'avais pas eu un parcours scolaire formidable... (...) Comme t'as dit tout à l'heure, Catteau a apporté un sacré truc dans la région. Il a voulu éliminer un peu tous ces maîtres-nageurs à la chope et à la cigarette au bord du bassin. Il a réussi et tant mieux. Il a fait évoluer énormément ce métier. C'est vrai que, ben je sais pas comment ça s'est déroulé en France, mais nous dans la région, on a eu beaucoup de chance de l'avoir.

- Je n'ai pas forcément conscience de l'impact qu'il a pu avoir sur votre génération ...

- Énorme, on en avait peur... Fallait pas tomber avec lui en péda... C'était le soir, après le repas, dans les chambres, jusqu'à je sais pas quelle heure dans la nuit... pendant les quinze jours de

¹⁸⁸⁷ Équilibre-Respiration-Propulsion

¹⁸⁸⁸ La circulaire du 1^{er} juin 1961 définit les missions des conseillers pédagogiques départementaux (CPD EPS) et de circonscription d'EPS (CPC EPS) en charge d'aider les instituteurs suite à la publication du « programme réduit » d'EPS dans le premier degré le 10 septembre 1959.

¹⁸⁸⁹ Jusqu'au début des années 1980, la mission des CREPS consiste à assurer la formation des professeurs adjoints d'EPS (PAEPS). En 1984, suite à la réforme du « tronc commun » des brevets d'État d'éducateur sportif (BEES) à 3 degrés en vue de rehausser le niveau des postulants à la qualification d'éducateur sportif, les CREPS voient donc leur mission se renouveler. Les professeurs d'EPS des CREPS, formateurs de PA EPS, prennent en charge à partir du milieu des années 1980 la formation des brevets d'État dont le BEESAN nouvellement créé.

préparation ! Mais c'est vrai qu'il était dans un autre monde par rapport à ce que nous on vivait dans les piscines. Il était pour les profs d'EPS, on a toujours dit ça. Il voulait pas des gars comme nous alors qu'on avait la fibre tout compte fait.

- Comment ça, il ne voulait pas des gars comme vous ?

- Il voulait plutôt un niveau bac, professeur, tout ça... Ça leur parlait quand il faisait des cours au tableau. C'était dirigé vers eux, ils comprenaient les termes. Il n'était pas terre à terre avec nous. S'il démarrait bien, après, il employait tous ces termes qu'on comprenait qu'à moitié. Il était en haut qu'on ne savait pas ce qu'il se passait en bas. C'était sa nature. Mais on s'est bien remis en question aussi en 92 quand on a passé notre équivalence éducateur sportif.

- le BEESAN ?

- oui, le BEESAN. Mais là aussi, à des moments, on avait des, comment, des gars qui venaient. C'était surtout en anatomie. Y avait un prof de gym qui venait nous donner des cours. Tu te rappelles pas de lui ? Qui disait : « le muscle c'est ça ». Je ne me rappelle plus de son nom. Il nous prenait vraiment pour des zozos. Ah ouais... On n'était pas considérés ... Pas de tous les intervenants, mais moi je me souviens d'un qui nous aimait pas beaucoup et même pas du tout, quoi. Parce qu'on venait de la base et on n'avait pas fait le même cursus que les profs d'EPS. Et on n'y connaissait rien en anatomie, physiologie, et en plus c'est vrai, c'est vrai. Mais nous, on a passé notre diplôme, on l'a eu. Mais c'est vrai qu'on n'était pas considérés comme enseignants. Pas enseignants... Eux dans leur tête, c'était plutôt le maître-nageur, la surveillance, la rigueur... oui, c'est ça »¹⁸⁹⁰.

Si la « communalité » des MNS face à celle des professeurs d'EPS met en lumière les conflits qui les opposent, leur « connexité » génère aussi bien des obstacles que des ressources pour que l'un des groupes, celui des maîtres-nageurs, se transforme au contact de l'autre. En effet, durant les années 1970-1980, les professeurs d'EPS et conseillers techniques jouent un rôle important dans l'abandon progressif chez les maîtres-nageurs, mais non sans tension, des méthodes analytiques d'apprentissage de la natation au profit de pédagogies plus dynamiques, au moins en milieu scolaire, comme le raconte ce maître-nageur de la génération des « 1000 piscines » lorsqu'il débute son métier en présence des anciens :

« L'enseignement de la natation, c'était la brasse. Ils [les collègues MNS de l'ancienne génération] leur faisaient apprendre leurs mouvements, juste à la surface de l'eau et d'un seul coup, gling, ils décrochaient les trucs puis, paff, les gamins ils tombaient dans l'eau. Un nouveau directeur est arrivé à la piscine et m'a dit : "ben on est contents qu'un jeune arrive parce que nous on veut plus travailler comme ça". Et là pareil, on a eu la réflexion avec les anciens sur les balancés. Ben, t'as connu les [X] ? Tu vois la hauteur du grand bassin, ils balançaient des gamins comme ça. Donc, ça a fait toute une génération de gamins qu'on a eu après adultes qui avait peur de l'eau. Et à l'époque, c'étaient encore des perches en bambou. Donc, c'étaient les sauts. Une fois, je dois attraper la perche et sauter, et une fois sans la perche. Et quand ils ne voulaient pas, les anciens, boum, un grand coup de genou, et le gosse tant qu'il se débattait, ils ne donnaient pas la perche. Il fallait qu'il se calme mais il ne pouvait pas se calmer, il avait une peur pas possible de l'eau. Ils ont fait une génération de traumatisés »¹⁸⁹¹.

¹⁸⁹⁰ Entretien réalisé le 12 septembre 2018. Xavier, 64 ans. ETAPS retraité. Ancien chef de bassin. Ouvrier puis MNS à 18 ans. Régie directe collectivité moyenne.

¹⁸⁹¹ Entretien réalisé le 12 septembre 2018. Sam, 71 ans. ETAPS retraité. Ancien directeur de piscine. Régie directe collectivité moyenne.

Avec 59% de la production de la littérature professionnelle à partir de la fin des années 1980 (*versus* 16% pour les MNS), la filière universitaire STAPS s'installe en qualité d'expert incontestable sur la scène du « nager-sauver ». Si les décennies précédentes ont consacré « le primat de la formation professionnelle sur la recherche »¹⁸⁹², l'universitarisation de l'EPS et l'instauration d'un troisième cycle STAPS en 1984, transforment les connaissances expérientielles et professionnelles du « nager-sauver » en savoirs scientifiques à partir des années 1990¹⁸⁹³. Mais au lieu d'aider à redéfinir la profession de MNS par de nouvelles normativités à transmettre en formation, le champ de la recherche en STAPS s'éloigne des préoccupations professionnelles des maîtres-nageurs et réciproquement. L'écart entre les objets de recherche académiques de la filière STAPS et les besoins de la profession se creuse en raison de la quête de reconnaissance dans le champ scientifique de l'un et le rejet obstiné des résultats scientifiques de l'autre, au nom de la connaissance intime du terrain. Ce supposé décalage éloigne, ou sert de prétexte à écarter la filière universitaire, en conflit ouvert avec le Ministère des Sports dans les années 1990-2000, des logiques de pensée des MNS et des logiques de recrutement, étant considéré que l'enjeu consiste à protéger les diplômés de la filière « Jeunesse et Sports » des difficultés d'emploi que pourrait engendrer la concurrence des STAPS en contrariant l'indicateur d'insertion qui progresse avec le niveau de diplôme. Soucieux d'abandonner le monopole de la formation professionnelle en libéralisant l'encadrement sportif rémunéré, « Jeunesse et Sports » ouvre le marché de la formation professionnelle aux métiers du sport et charge ses cadres, transformés en ingénieurs de formation pour l'occasion, de remplacer le système des BEES à 3 degrés par un dispositif plus flexible et adapté aux évolutions de l'emploi sportif. Sur la base d'une analyse du secteur professionnel et de la description de l'emploi de MNS, une « fiche descriptive d'activités » est élaborée pour donner naissance à un nouveau diplôme de niveau 4, support du titre de MNS, supposément plus ajusté à la réalité des besoins d'emploi et des demandes des usagers. Ce brevet professionnel qui dans les faits minore la mission éducative des MNS et renforce la fonction « animation » du métier (communication, contribution au fonctionnement d'une structure aquatique, conduite de projets, techniques et pédagogies des activités aquatiques)¹⁸⁹⁴ transforme dans les années 2010 la profession par un nouvel usage des savoirs professionnels. Durant cette même période, après

¹⁸⁹² Collinet, Cécile, et Philippe Terral. 2010. « La recherche universitaire en EPS depuis 1945 : entre pluralité scientifique et utilité professionnelle ». *Carrefours de l'éducation*, vol. 2, n°30, p. 169.

¹⁸⁹³ Dès les années 1950, avec la création de l'ENSEPS et malgré l'absence d'agrégation et de doctorat, l'EPS ambitionne une légitimité universitaire à la profession.

¹⁸⁹⁴ Annexe II de l'arrêté du 8 novembre 2010. Référentiel de certification du BPJEPS « activités aquatiques et de la natation ».

quelques timides autorisations à la fin des années 1990¹⁸⁹⁵, certains diplômes de la filière STAPS, désormais reconnus au RNCP, sont inscrits sur une liste d'homologation des diplômes des APS¹⁸⁹⁶, conformément aux nouvelles logiques de gouvernance du Ministère des Sports moins interventionnistes et plus régulatrices. Celui-ci, en partageant le marché, signe la fin du monopole public dans le secteur de l'encadrement sportif et ouvre l'encadrement de la natation à certains diplômes STAPS. Ce changement radical est activé par deux aspects. D'abord, cinq diplômes de la filière STAPS en 2021, à qui leur est adossé un module spécifique relatif à la « sécurité et aux secours en milieu aquatique » (SSMA), permettent l'enseignement de la natation et la surveillance d'une baignade, et surtout autorisent la délivrance du titre de MNS. L'universitarisation de la formation au métier de maître-nageur, parallèlement à la filière historique du Ministère des Sports, ressemble à une révolution dans le paysage des qualifications permettant l'accès au titre de MNS. Ensuite, un renouvellement des travaux universitaires dans les années 2010-2020, jusqu'alors inexplorés¹⁸⁹⁷, conjointement aux efforts inédits de cette institution pour diffuser ses travaux au-delà du cadre réservé des pairs en s'adressant aux professionnels de la branche¹⁸⁹⁸, ouvre la voie à de nouvelles perspectives pour la profession, qui bénéficie d'une part d'un renforcement de son expertise, notamment dans le domaine de la surveillance des piscines publiques et de « l'aisance aquatique des 4-6 ans », et d'autre part intègre dans la profession des travailleurs plus qualifiés, passés par les bancs de l'université, renouvelant ainsi la composition culturelle d'un groupe qui peut envisager des pratiques professionnelles, sinon plus performantes, peut-être mieux reconnues des auditoires au regard des profils plus élevés de ces praticiens d'un genre nouveau.

¹⁸⁹⁵ L'arrêté du 27 juillet 1999 relatif aux modalités de délivrance de l'attestation de qualification et d'aptitude (AQA) aux titulaires d'une licence STAPS confère à son titulaire les prérogatives d'enseignement, d'encadrement et d'animation contre rémunération, conformément à l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 modifiée selon certaines conditions.

¹⁸⁹⁶ L'annexe II-1 (article A. 212-1 du Code du Sport), suite à la loi n°2003-708 du 1^{er} août 2003 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des APS, établit la liste des diplômes, dont ceux délivrés par la filière STAPS, par intitulé de l'APS, niveau de qualification, conditions d'exercice et limites des conditions d'exercice.

¹⁸⁹⁷ Au début des années 2000, l'étude de la prévention des risques de noyade spécifiques aux piscines publiques selon le cadre théorique des cindyniques (sciences du danger) est abordée pour la première fois (Pascal Lebihain, 2003 ; La surveillance des piscines publiques. Recueil de fiches infographiées. Version 2016-2019. Faculté des Sciences du Sport de Poitiers et Association pour l'Étude des Risques dans les APS - APERAPS -). A la fin des années 2010, les travaux sur la littératie aquatique et surtout le concept « d'aisance aquatique » percutent le travail des MNS dans le cadre de l'enseignement de la natation. (Potdevin, François. 2020. « Envisager la littératie physique pour éduquer à une vie active ». Revue EPS n°388, p. 15-17 ; Potdevin, François et Fabien Camporelli. 2020. « Revue de littérature sur l'aisance aquatique des 4-6 ans. Rapport à Madame la Ministre des Sports ». Conférence nationale de consensus. CREPS de Reims).

¹⁸⁹⁸ « Colloque national sport et sécurité – surveillance des piscines publiques » : 6 éditions dans les années 2000 organisées par les STAPS de l'Université de Poitiers et les « Journées Spécialisées de Natation » : 6 éditions depuis 1994 dont les deux dernières, en 2014 et 2019, ouvertes au monde professionnel, organisées par les STAPS de l'Université de Lille.

Tableau 37 - La segmentation interne du groupe des MNS au cours de son histoire

Périodes	Rapports de « dominance professionnelle »	Organisation du « nager-sauver »	Position des MNS	Dialectique coopérations-concurrence	Segments
Avant 1801	Des maîtres-nageurs qui peuvent difficilement se saisir des connaissances produites par les scientifiques.	La police des mœurs subordonne la protection des populations des risques de noyade. Commercialisation de la baignade en concurrence sauvagerie.	Entre logique domestique (les maîtres-nageurs au service d'une catégorie de la population dans un espace social différencié) et logique citoyenne dans une République qui s'affirme.	Rapports de servitude entre les maîtres-nageurs et leurs clients : les savoirs professionnels des maîtres-nageurs sont des savoirs marchands transmis dans l'entre-soi du groupe.	- Sauveteurs rémunérés (Enfants des ports : bateliers-nageurs ; fusiliers-marins) - Marchands de natation (Maîtres de nage : la sangle et la perche) - Sauveteurs citoyens
1801-1884	Le « vol » des savoirs produits par les scientifiques et les militaires par les maîtres-nageurs pour se professionnaliser.				
1885-1927	Production d'un capital corporel (« nager » et « sauver »), « science concrète » ¹⁸⁹⁹ des compétences du maître-nageur et des militaires.	La protection des populations des risques de noyade subordonne la police des mœurs. Commercialisation de la baignade en concurrence organisée.	Les débuts de la professionnalisation et de la constitution d'un espace professionnel spécifique.	Monopole de l'exercice professionnel mais concurrences internes entre logique municipale des premières piscines et logique commerciale des baignades.	- Les surveillants de bassin - Les « baigneurs » (littoral) - Les « professeurs de natation »
1928-1953	Les maîtres-nageurs à la conquête d'un territoire face à un État méfiant.	L'insécurité aquatique comme problème politique.	Prise en main de la mise en risque des noyades par les maîtres-nageurs pour délimiter une doctrine et un territoire professionnel (« nager-sauver » : brevet de professeur de natation et de surveillant de bassin).	Le groupe des MNS propose ses services auprès des autorités en valorisant sa double compétence : transfert vers une identité de service public pour prendre le marché.	- Les surveillants de bassin - Maître-nageur permanent (public) - Maître-nageur saisonnier (privé)
1954-1985	Prise de contrôle des techniciens de la Jeunesse et des Sports / FFN sur le travail des MNS, malgré leur mandatement pour assurer la mission de prévention.	La prévention des risques de noyade comme politique publique.	En se réclamant enseignant, augmentation de la vulnérabilité professionnelle des MNS à l'aune de l'asymétrie MNS <i>versus</i> cadres de l'État.	L'État organisateur et régulateur : contrôle de la formation des MNS et de la définition de leurs activités.	- Le surveillant (au sifflet) - Le technicien spécialisé - Le saisonnier nomade/exploreur
1986-2021	La compétition STAPS <i>versus</i> Jeunesse et Sports masque la reprise en main par les collectivités de leurs équipements et de leur personnel MNS (avènement des DSP)	La marchandisation des activités aquatiques subordonne l'insécurité aquatique.	Partage de l'espace professionnel pour résister à la concurrence externe. Spécialisation des MNS pour limiter la concurrence interne.	Le « partage des eaux » : les registres de l'affrontement et de l'entente des différents segments de MNS vis-à-vis de leurs concurrents.	- L'éducateur sportif collaborateur - L'éducateur sportif coordonnateur - Le coach aquatique indépendant - le maître-nageur saisonnier

¹⁸⁹⁹ Wacquant, Loïc. 2002. *Corps ..., op. cit.*

Le tableau 37 retrace les segmentations internes du groupe à travers son histoire et à l'aune de la conjonction de plusieurs lignes de partage : les rapports aux savoirs, l'organisation du travail, la position du groupe sur le territoire et la gestion de la concurrence interprofessionnelle.

3.2.2 Les identités multiples des MNS

Si les maîtres-nageurs incarnent un groupe à la fois, à part entière et singulier, lorsque l'on demande à ses membres comment ils se présentent lorsqu'on les interroge sur ce qu'ils font dans la vie, ceux-ci se rattachent à de multiples identités, à distinguer selon les générations et les statuts d'emploi (Tableau 38).

Tableau 38 - Identification professionnelle des MNS en fonction des générations et des statuts d'emploi

	Maître-nageur	Éducateur sportif	Coach sportif	Manager	Autres	TOTAL
DEMNS	38,4% (43)	40,2% (45)	1,8% (2)	11,6% (13)	8% (9)	100% (112)
BEESAN	46,5% (197)	36,3% (154)	4,5% (19)	6,8% (29)	5,9% (25)	100% (424)
BP/DU	66,8% (139)	18,3% (38)	4,8% (10)	5,8% (12)	4,3% (9)	100% (208)
TOTAL	50,9% (379)	31,9% (237)	4,2% (31)	7,3% (54)	5,8% (43)	100% (744)
Légende : $\chi^2 = 37.85$, ddl = 8, p-value < 0,001 (****). n = 744. Non-répondants = 78 (les demandeurs d'emploi et les inactifs n'ont pas été intégrés).						
MNS publics	50,5% (256)	35,1% (178)	1,4% (7)	7,7% (39)	5,3% (27)	100% (507)
MNS privés	53,1% (103)	25,3% (49)	9,3% (18)	7,7% (15)	4,6% (9)	100% (194)
MNS indépendants	30% (6)	30% (6)	20% (4)	0% (0)	20% (4)	100% (20)
TOTAL	50,6% (365)	32,3% (233)	4% (29)	7,5% (54)	5,5% (40)	100% (721)
Légende : Test exact de Fisher. p-value < 0,001 (****). n = 721. Non-répondants = 101 (les demandeurs d'emploi et les inactifs n'ont pas été intégrés).						
Les pourcentages s'entendent sur la base des déclarations à une question ouverte recodée : « en société, comment vous présentez-vous si l'on vient à vous demander ce que vous faites dans la vie ? ». Les effectifs réels sont indiqués entre parenthèses. Enquête nationale 2018-2020.						

Quelles que soient les deux variables, ces travailleurs restent très attachés à la dénomination de leur métier puisque 50,9% des MNS toutes générations confondues déclarent se présenter en qualité de « maître-nageur », montrant par-là que ces acteurs se sont approprié le nom professionnel officiellement attribué à la profession, y répondent justement en son nom et se reconnaissent subjectivement à travers lui malgré les valeurs dépréciatives qu'ils pourraient

porter. Le résultat est similaire (50,6%) lorsque l'identification est interrogée à l'aune des statuts d'emploi. Dans la mesure où « en authentifiant la place du sujet, la nomination professionnelle renvoie la question de ce qui constitue son identité, [les maîtres-nageurs affirment à la fois] leur singularité et leur assujettissement aux discours sociaux »¹⁹⁰⁰ même s'ils peuvent parfois être négatifs, et donc déstabilisants pour des sujets qui se préserveraient de s'identifier comme tel. A moins, au contraire, qu'ils estiment que la société, en leur accordant une appellation spécifique, signe la reconnaissance d'un statut, de compétences et de valeurs qu'ils n'hésitent donc pas à arborer. De manière surprenante, cette nomination professionnelle progresse selon les générations, passant de 38,4% chez les DE MNS à 66,8% pour les plus récemment diplômés (BP/DU). En ce sens, se faire reconnaître appartenir au groupe des MNS renverrait une image de soi-même à partir de laquelle on peut s'identifier semble s'améliorer au fil des générations. Cette identité est logiquement moins prégnante chez les indépendants (30%) qui ont choisi d'autres attributs pour se vendre ailleurs que dans les piscines publiques, dans des centres privés où l'image du MNS, apparemment accolée à celle de l'agent public « tire au flanc » est trop lourde à porter. L'identité « d'éducateur sportif » paraît être en perte de vitesse puisqu'elle ne réunit que 18,3% des suffrages chez les BP/DU contre 40,2% pour les DE MNS. L'effet de la formation professionnelle, actuellement orientée sur la maîtrise des techniques d'animation plus que sur l'animation pédagogique, ainsi que l'orientation prise par les managements des piscines publiques justifient cette diminution que l'écart de dix points entre les MNS publics (35,1%) et les MNS privés (25,3%) confirme. Il semblerait donc que l'identité d'éducateur sportif, qui par beaucoup d'aspects rappellent les stéréotypes classiques du service public - interventions socio-éducatives complémentaires de l'apprentissage de la natation - soit moins la norme cardinale des maîtres-nageurs, encore plus lorsque leurs prescrits émanent d'une organisation privée. A l'inverse, la dénomination de « coach aquatique » perce timidement d'une génération à l'autre (1,8% des DE MNS contre 4,8% des BP/DU). Nous pouvons déduire de nos entretiens que ce terme souffre d'une crise d'image puisqu'il est associé à la performance dans un monde sportif et libéral que rejette les valeurs enseignantes des maîtres-nageurs, même si la plupart d'entre eux emprunte dans leur travail d'enseignant/animateur, parfois sans le savoir, l'aspect compétitif du coaching (jeu, défi, etc.) au détriment d'une action plus holistique propre à la fonction éducative. Logiquement, les MNS indépendants se sentent plus « coach » (20%) que les MNS publics (1,4%) pour qui la piscine publique emprunte le mauvais chemin en individualisant une offre plutôt que, d'après eux, la

¹⁹⁰⁰ Méloni, Dominique. 2020. « Résonances subjectives d'une dénomination professionnelle ». *Connexions*, vol. 1, n°113, p. 221.

collectiviser et la recentrer autour de la natation. Si les maîtres-nageurs évoluent dans un contexte culturel convergent (« nager-sauver »), les divergences des lieux de travail qu'ils traversent durant leur carrière conditionnent les transformations culturelles de leur identité.

Ces figures identitaires sorties de l'étude ne se réduisent donc pas « à la simple addition d'identifications passées (H. Garfinkel, 1967 ; S. Moerman, 1992) »¹⁹⁰¹ mais sont le résultat de processus d'identification à des référents culturels parfois contradictoires. Dans une perspective dite de « l'action située », l'organisation des actions des maîtres-nageurs émerge de la dynamique des interactions et des circonstances sociales qu'ils rencontrent dans les situations professionnelles. Leurs intentions sont alors guidées par un « processus mental par lequel l'acteur construit, dans et par l'action, une signification personnelle de la situation qu'il vit »¹⁹⁰². Autrement dit, aucun maître-nageur ne définit, ni ne conduit son travail d'une manière identique même si l'observation « de loin » de leurs méthodes de travail peut donner cette impression. Par exemple, la fameuse situation pédagogique de « la remontée passive » issue de la théorie de la poussée d'Archimède représente un marqueur très fort de l'*ethos* professionnel des maîtres-nageurs qui se construit antérieurement dans les actions de formation et les situations de socialisation professionnelle au contact des pairs. Elle représente pour le groupe l'étape de référence de fin de « familiarisation » pour certains, du « corps flottant » pour d'autres. Elle représente ce savoir professionnel éloigné des pratiques indigènes qui s'impose comme une norme culturelle propre à la profession et permet aux gens de métier de construire des pratiques standardisées de l'action professionnelle dont certaines finissent par devenir des croyances dogmatiques, telles qu'apprendre à nager doit se faire en « grande profondeur et sans matériel ». Toutefois, il n'en reste pas moins vrai que la différence des lieux (école ou piscine d'été) et des publics (élèves ou clients) provoquent une mobilisation de standards différents, didactiquement douteux pour certains d'entre eux, afin de répondre à la différence des demandes, entre une formation globale dans le monde scolaire et un « dégrossissage bon marché » à l'aide du matériel de flottaison (planche-ceinture) en saison.

« A [X], on restait sur une manière d'apprendre à nager archaïque, c'était la brasse en première nage, en initiation. Nous, ce qu'on a amené, c'était la familiarisation, parce qu'avant d'amener l'enfant à faire des mouvements de brasse, faut passer par un savoir sécuritaire, comme on dit.

¹⁹⁰¹ Pierre, Philippe. 2001. « Les figures identitaires de la mobilité internationale ». *Sociétés contemporaines*, vol. 3, n°43, p. 54.

¹⁹⁰² Gal-Petitfaux, Nathalie, et Marc Durand. 2001. « L'enseignement de l'éducation physique comme "action située" : propositions pour une approche d'anthropologie cognitive ». *Staps*, vol. 2, n°55, p. 80.

Alors, quand on intervient pour apprendre à nager, c'est la brasse avec le public. Par contre, en scolaire, c'est l'inverse c'est familiarisation »¹⁹⁰³.

De fait, la pluralité des segments de clientèle entraîne les segmentations professionnelles des maîtres-nageurs, entre ceux qui collaborent avec l'école et ceux qui commercent la natation, réversible en fonction des segments de lieu et de pratique (natation institutionnelle, natation utilitaire, etc.). Ensuite, la pratique de la pédagogie scolaire avec des élèves du primaire, l'animation de la séance d'aquagym avec un public féminin d'âge intermédiaire ou l'initiation sportive à la natation avec des préadolescents ne relèvent pas des mêmes compétences en matière de connaissance disciplinaire, de transpositions didactiques et de techniques de communication pour animer et fédérer les publics. Dans le discours de ce MNS, la prise en compte de segments de clientèle, distingués par ceux qui viennent passer du bon temps et ceux qui ont des objectifs sportifs dans une même séquence d'aqua-sport induit des attitudes différentes, entre les maîtres-nageurs qui laissent faire et ceux qui contrôlent leur clientèle :

« Je mets aucune pression à mon public. Comme on disait tout à l'heure, y en a qui viennent chercher différentes choses. J'ai jamais critiqué quoique ce soit, même si au fond, y a des choses qui me dérangent parce que j'ai pas la même conception des choses. Ça me dérange, mais j'accepte, c'est la règle du jeu, même si à la base, l'intitulé, c'est un cours avec un contenu. Et ben moi, j'accepte que pendant cette heure-là, y en a qui font autre chose. C'est l'aspect professionnel qui me fait dire ça. On est une société, on accueille un public qui paie une prestation. Après voilà, s'ils viennent, s'ils ont payé et qu'ils viennent chercher ça, après, je peux pas, c'est difficile de dire : "moi, je veux pas ça". J'ai des collègues qui le font. C'est pour ça que je parlais de personnalité. Moi, je suis pas comme ça. Maintenant, j'ai des collègues que ça dérange et qui vont aller le dire, qui vont le mettre en avant : "écoutez, là c'est un cours. Moi, j'aimerais bien que vous m'écoutez quand je parle parce que je m'entends pas parler", et tout ça. Je comprends, hein, que ça peut... Ça dérange. Maintenant, c'est des choses que je ne fais pas mais que je vois quand même autour de moi. Des fois, c'est compréhensif, et puis des fois, c'est mal interprété, ou c'est mal vu. Et puis, y en a aussi des publics qui sont contents que le maître-nageur intervienne parce qu'ils sont là aussi pour suivre un cours. Donc, y en a qui sont contents de ça. Voilà, y a deux poids, deux mesures. Je le vois, c'est plus par rapport à la personnalité du maître-nageur »¹⁹⁰⁴.

Le type d'établissements aquatiques et de baignades est aussi à l'origine de la segmentation professionnelle. Les maîtres-nageurs différencient leur façon de travailler selon les lieux où ils exercent, car certains d'entre eux exigent des compétences qu'il ne faut pas dans d'autres. Pratiquer la sécurité aquatique sur le littoral aquitain particulièrement dangereux avec les baïnes et les vagues de bord pouvant surprendre les baigneurs, même les plus avertis, est autrement

¹⁹⁰³ Entretien réalisé le 4 octobre 2018. Gautier, 31 ans. OTAPS. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

¹⁹⁰⁴ Entretien réalisé le 4 octobre 2018. Gautier, 31 ans. OTAPS. MNS dans une piscine gérée en régie directe dans une grande ville.

exigeant et demande des savoirs professionnels qui ne sont pas nécessaires à la surveillance d'un bassin des « 1000 piscines ». Comme le rapporte ce professionnel, les maîtres-nageurs le distinguent eux-mêmes et certains ne s'aventuraient pas à faire la saison sur les plages océanes :

« Pour moi sauveteur, c'est plus sur les plages. Pour moi, le vrai sauveteur, c'est plus celui qui va intervenir sur les plages où il y a des courants, où il faut aller chercher les gens. Je pense que quelqu'un comme moi qui travaille en piscine, qui voit beaucoup de bobologie, de choses assez simples, est, comment dire, moins performant. Enfin, on gère pas du tout les mêmes choses que quelqu'un en plage qui va faire des arrêts ou des trucs plus chauds. Souvent on dit, après j'ai jamais travaillé en plage, mais souvent on dit qu'en plage le secourisme est beaucoup plus exigeant qu'en piscine. Et puis physiquement, il faut être costaud aussi. Un maître-nageur, si sa vocation c'est de sauver des gens, d'aller chercher des gens, je pense qu'il sera pas en piscine. Une piscine, c'est plus, enfin pour moi, une piscine, c'est plus social, pédagogie, animation... C'est le même métier, mais c'est une autre branche vue que le lieu est différent, c'est pas les mêmes aménagements. Pour moi, quand on est dans une piscine, c'est plus à vocation sociale »¹⁹⁰⁵.

L'écart flagrant en termes de dangerosité et de risque d'accidents entre le milieu naturel et l'environnement artificiel induit des postures de travail différentes de la part des maîtres-nageurs qui vont adopter des positionnements professionnels convenant aux différentes situations, comme le décrit ce maître-nageur :

« Ce qui est assez flagrant dans le milieu aquatique, c'est le niveau de sécurité à avoir par rapport aux gamins dans l'enseignement, ça c'est typique. Quand j'anime au parc, j'ai pas le souci de me dire : "attention, ils peuvent couler". Et là, c'est typique de savoir quand, comment et quelle situation proposer. Je propose, mais tout en gardant, en tenant compte de ça, en fait. Je l'ai appris sur le tas. Parce que c'est l'œil en fait, savoir ce que je peux m'autoriser, avec quels enfants, combien d'enfants pour quels modes de sécurité ? Est-ce que ça va être passif ? Est-ce que je vais leur mettre des frites tout simplement ou pas ? Donc, l'avantage, je peux en mettre plus dans l'eau au même moment. Est-ce que je les fais passer un par un ? Ou par contre, je leur fais prendre plus de risques. Y a cette notion en fait de risques qui est flagrant dans cet enseignement. Là, c'est pareil, c'est un milieu aussi, pour se faire entendre, est-ce que je fais ressortir les gamins ou est-ce que je les laisse dans l'eau, faut bien voir. Très récemment, j'ai eu un problème de voix en fait, très récent, ça a duré assez longtemps. Et en piscine, faut avoir de la voix en fait, alors je communique beaucoup par gestes maintenant. Et ça marche d'autant plus, ouais. Donc y a une évolution même au niveau de l'enseignement »¹⁹⁰⁶.

Les segments professionnels se créent donc en fonction d'éléments qui interagissent entre eux comme ceux typiques de la profession (responsabilités de la gestion des risques et corpus de savoirs propres), ceux spécifiques au contexte de l'intervention (mission en lien avec l'emploi et conditions de travail), ceux propres à l'activité elle-même (prescrits hiérarchiques, demandes

¹⁹⁰⁵ Entretien réalisé le 5 mars 2018. Alizée, 28 ans. MNS salarié (CDI) dans une piscine gérée en DSP dans une ville moyenne.

¹⁹⁰⁶ Entretien réalisé le 15 octobre 2018. Nathan, 43 ans. ETAPS. MNS à mi-temps dans une piscine gérée en régie directe et animateur socio-sportif l'autre mi-temps dans une ville moyenne.

des usagers-clients et stratégies des interventions) et ceux caractéristiques au MNS lui-même (comment il habite sa fonction, s'implique dans ses missions en lien avec la conception de son rôle au sein de la structure). L'agilité à s'adapter aux contextes et aux circonstances, comme l'explique ce professionnel, fait partie des caractéristiques de la profession et de la « plasticité » de ses segmentations :

« Je me sens plus éducateur et coach, coach-animateur plus que secoureur-pompier en quelque sorte. Maintenant, nos moyens se sont quand même améliorés, c'est à dire qu'on met en place des postes pas faciles mais je veux dire, on a des bassins plus faciles à surveiller qu'avant et on essaie aussi de notre côté au bassin de faire au maximum de la prévention, ne pas courir, ne pas pousser... Parce que je suis plus là pour transmettre des cours de natation ou pour les activités aquatiques oui, je me sens plus éducateur, enfin en piscine, c'est ce que je ressens. Je dirais même, parce que je suis en DSP, tout ça, plus un coach qu'un éducateur. Par contre, si on me demande de faire une saison d'été en camping ou en plage, là je me sentirai plus sauveteur-secouriste, évidemment »¹⁹⁰⁷.

Le travail des MNS et leur segmentation interne est donc tributaire de la typologie des établissements aquatiques dans lesquels ils exercent. Leur taille (centres aquatiques *versus* piscines municipales, type « 1000 piscines »), leur lieu d'implantation (zone rurale *versus* zone urbaine) et leur mode de gouvernance (public en régie directe ou en délégation *versus* privé) n'impliquent pas exactement les mêmes façons de travailler, tant dans la préparation que dans la mise en œuvre de leurs compétences. Leurs pratiques d'intervention sont ainsi très contextualisées : le vieillissement en zones rurales se traduit par une offre réduite d'activités aquatiques, plus « douces » et conviviales tandis que les piscines de centre-ville proposent une large gamme de pratiques plus intenses et dépersonnalisées. Alors que le contact avec les usagers, habitués des lieux en zone rurale, reste de proximité et plutôt convivial, la concurrence entre les structures sur les territoires urbains amène les MNS à entretenir et privilégier des relations avec un certain type de clientèle qu'il s'agit de fidéliser. Cet ancien maître-nageur constate de réelles différences dans la façon de pratiquer le métier par comparaison des lieux d'exercice :

« Que les gens se sentent dans un milieu accueillant, avoir une complicité avec son public, je pense, c'est important. Un peu une complicité, connaître chaque personne et leur dire un petit mot : 'tiens, ça va, tes enfants, machin, truc'. Je pense que le public recherche aussi un peu ça. Et s'il se sent bien, automatiquement, il va mieux respecter les règles qu'on lui impose. Et expliquer les choses aussi, expliquer pourquoi. Parce que c'est bien beau de dire qu'on ne court pas dans une piscine ou au bord du bassin, mais expliquer aux gens pourquoi. Et je pense que si on leur explique, ils comprennent et ne le font plus. Je sais qu'en ville, ils sifflent : 't'as pas le

¹⁹⁰⁷ Entretien réalisé le 18 avril 2018. Arnaud, 30 ans. MNS salarié (CDI) dans une piscine gérée en DSP dans une grande ville.

droit de pousser''. Mais, ils expliquent pas pourquoi. Les gens s'en foutent et ils recommencent »¹⁹⁰⁸.

En d'autres termes, le rôle de l'interconnaissance locale est fondamental pour les MNS afin d'obtenir, par la mise en confiance et l'obtention d'un respect mutuel, à la fois l'application des règles de sécurité par les usagers-clients et leur fidélité à la structure, à moins que ce ne soit au maître-nageur lui-même. Les caractéristiques sociales des utilisateurs de la piscine ou des baignades, finement identifiées par les maîtres-nageurs, déterminent les rapports qu'ils entretiennent avec eux. Entre proximité et mise à distance, la gestion des publics correspond à des standards de pratiques différenciés selon la configuration locale, comme le sous-entend ce MNS :

« Qu'eux [les MNS de piscine], ils vont être plus proches du public que nous on peut l'être. Ils vont savoir. C'est une famille, c'est des habitués. Nous sur les plages, y a quelques habitués mais voilà, c'est un renouvellement permanent. Alors, nous à la SNSM, on a intérêt à être un groupe, on est une famille. En poste, le premier qui intervient c'est un sauveteur qualifié ou le chef, peu importe. On sait tous faire le travail. On est tous au même niveau qu'ici, en piscine, on va dire, on a chacun nos histoires, à droite, à gauche. On fait notre travail, notre train-train, et on n'a pas forcément beaucoup de cohésion ».

Si les segmentations internes du groupe s'expliquent par des pratiques professionnelles ajustées à la diversité des configurations locales, elles sont également dépendantes des rapports aux prescrits en lien avec le statut d'emploi et l'ancienneté des maîtres-nageurs. Chacun de ces professionnels, en fonction de son histoire et de son expertise d'où découle le plus souvent une réputation qu'il s'agit soit d'entretenir, soit de corriger, délibère dans son for intérieur sur la pertinence et la consistance de sa pratique qu'il tente de légitimer auprès de ses managers et de ses collègues. De cette manière, des identités émergent en fonction de styles professionnels caractérisés (la « pédagogie » d'untel) et/ou du développement de sous-spécialisations (secourisme, animations aquatiques, évènementiel, etc.) dont certains se servent pour améliorer leur employabilité personnelle, particulièrement les contractuels et les indépendants. Au-delà de ces spécialisations individuelles, et étant donné que le marché du « nager-sauver » s'est étendu aux délégataires, le statut d'emploi conditionne également des rapports différents aux prescrits. Les MNS contractuels, encore plus dans les DSP que dans les régies directes, même en CDI, sont logiquement plus sensibles aux injonctions que les agents publics territoriaux protégés par leur statut. Dans des structures qui développent la culture du « changement

¹⁹⁰⁸ Entretien réalisé le 4 octobre 2018. Sébastien, 59 ans. CTAPS. Chef d'un service Animation-Jeunesse dans une ville moyenne. Ancien MNS.

permanent »¹⁹⁰⁹, dont le processus consiste à « briser les repères des salariés, brouiller sans cesse les lignes, les plonger dans l'inconnu et rendre leurs savoirs et leur expérience obsolètes (...) par le biais de restructurations incessantes (...), de recompositions sans fin de métiers, de mobilités systématiques imposées [mettant] les salariés (...) dans un flot de bouleversements qui les mettent en situation d'apprentissage permanent »¹⁹¹⁰, ces maîtres-nageurs contractuels ou non titulaires sont mis en situation constante de découverte d'un métier qu'ils doivent réapprendre très souvent en se pliant aux injonctions dans la crainte de ne pouvoir atteindre les objectifs fixés par la hiérarchie. L'espace professionnel des ETAPS, tout en se confondant avec celui des contractuels, demeure de son côté, un terrain de pratiques professionnelles où tout change mais rien ne change. En effet, plus que leur statut et leur expertise, les ETAPS, pour s'éloigner de certains prescrits qu'ils jugent incompatible avec « l'état d'esprit » du service public, usent dans leur rapport au travail de sa dimension politique et de valeurs telles que le besoin de politique sociale, l'intérêt public, l'égalité de traitement des usagers, la tradition de service et le mépris de la rationalité financière pour faire valoir l'intensité de leur engagement. Ainsi, les plus anciens parmi les ETAPS se permettent parfois de rejeter certaines tâches comme celles des aqua-sports, qu'ils sont bien en peine d'animer pour certains, au prétexte que ce sont « des activités qui n'ont rien à voir avec la natation » et qui « ne répondent pas à la vocation des piscines publiques ». Cette distinction, particulièrement entre ETAPS (prescrits publics) et contractuels des DSP (prescrits privés), démontre que la segmentation s'établit au moins autant par l'ethos professionnel qui s'en dégage (déontologie publique *versus* privée) que par la position (statut et ancienneté) des maîtres-nageurs. En effet, les transactions identitaires se réalisent plus par des effets d'ancienneté que par une position statutaire. D'après l'échantillon obtenu suite à la passation de l'enquête de terrain, la moyenne d'âge des ETAPS est 45,6 ans contre 33,7 ans pour les contractuels publics (non titulaires) et 33,5 ans pour les contractuels privés. On ne peut donc négliger cet écart de plus de dix points qui sépare ces deux types de segment, l'un ayant connu les effets d'une mobilité verticale importante de fonctionnaires (ETAPS) et l'autre, une arrivée massive de jeunes maîtres-nageurs (MNS privés). Cette différence générationnelle s'est traduite d'un côté, par une résistance aux changements au nom de l'éthique et du service public, quand de l'autre, plus diplômé et docile vis-à-vis des prescrits hiérarchiques et des « challenges » dans lesquels on l'a entraîné, ce segment a plus que renouvelé les conceptions et les pratiques du travail. Ce qui fait d'ailleurs dire à Denis Bernardeau-Moreau (2012) que « l'univers professionnel des centres aquatiques est marqué par

¹⁹⁰⁹ Terme employé par le PDG d'une DSP dans la presse en 2019 à propos de sa politique managériale.

¹⁹¹⁰ Linhart, Danièle. 2016. « La subordination..., *op. cit.*, p. 238.

la présence d'une profession, les maîtres-nageurs-sauveteurs (MNS), qui s'ancre dans une culture de service public fort et d'exigences techniques importantes, qui ne correspond pas nécessairement aux priorités de recherche de profit, de flexibilité et de culture-client prônées par le manager privé représentant le délégataire »¹⁹¹¹, assertion qu'il s'agit justement d'atténuer par les effets d'âge et de génération.

Ces effets de la segmentation, qui renvoie clairement à des évolutions de la division technique du travail entre les permanents et les saisonniers, les secouristes et les enseignants, les publics et les privés, ceux sensibilisés aux prescrits publics, ceux aux prescrits privés, etc. posent la question de l'effet cohésif de ces fragmentations sur le groupe. Comme le resituent Claude Dubar, Pierre Tripier, et Valérie Boussard (2015), les segmentations à l'intérieur des groupes professionnels, telles qu'elles ont été étudiées aux États-Unis (genre, ethnie et religion) ou en France sur la base des problématiques de mobilités sociales, mettent au jour « des asymétries entre des groupes sociaux dans des situations où existe une certaine mobilité sociale »¹⁹¹². En se différenciant par le statut, il semblerait qu'un « plafond de verre » se soit instauré dans le monde des piscines entre une forme d'aristocratie des bassins représentée par les ETAPS et les CTAPS, et les contractuels pour qui, sans la réussite au concours ils ne peuvent s'élever, encore moins s'émanciper en affirmant leur conviction et leur pratique personnalisée du métier. Les bouleversements structurels en cours matérialisés par la modernisation du territoire du « nager-sauver » converti aux nouveaux managements et l'évolution des gouvernances institutionnelles qui font de plus en plus le choix des systèmes par délégation pourrait à terme faire voler en éclat le repli sur soi de ce segment des MNS public.

¹⁹¹¹ Bernardeau-Moreau, Denis, François Grima, et Pascal Paillé. 2012. « Créer du consensus dans un partenariat public privé : analyse des compromis et arrangements managériaux ». *Management International*, vol. 16, n°3, p. 41.

¹⁹¹² Dubar, Claude, Pierre Tripier, et Valérie Boussard. 2015. *Sociologie...*, *op. cit.*, p. 253.

Conclusion de la 4^{ème} partie

Les données de notre enquête ont permis de circonscrire la profession de maître-nageur et ainsi mieux connaître ces acteurs au travail. Malgré les protections dont ils bénéficient contre la concurrence extérieure, seulement formalisées par une obligation de qualification, le groupe est protégé du fait de tâches (« nager-sauver ») qui lui sont exclusivement réservées mais qui, d'après Florent Champy (2012) qui reprend les critiques des économistes libéraux, « entrave l'offre de service qui, dans un contexte réglementaire différent, aurait pu venir d'autres acteurs (...) L'autonomie dont certains professionnels jouissent, autre trait du modèle professionnel de régulation du travail, est aussi le résultat des processus d'institutionnalisation de protections : « Si le praticien jouit d'une autonomie à l'échelle individuelle, c'est en vertu d'un ensemble de mécanismes professionnels tant officiels que politiques qui circonscrivent un espace social où cette autonomie est possible » (Freidson, 1970) »¹⁹¹³. Effectivement, si les MNS ont longtemps été des travailleurs plutôt autonomes du fait de la singularité du service qu'ils rendaient, les bouleversements identitaires que connaît son employeur public rejaillissent sur le travail des salariés. En effet, les réformes territoriales incessantes démarrées depuis les années 1990 impactent « les deux grandes cultures de la fonction publique territoriale : une culture de grande proximité et une culture de service public »¹⁹¹⁴. Il en résulte que la culture du « faire » se dissout quelque peu pour laisser place à l'externalisation et à la délégation pour des problématiques de coût de fonctionnement et de gestion de main d'œuvre. Ce processus est accentué par les créations d'intercommunalité qui font subir aux agents territoriaux des changements organisationnels et managériaux. Ainsi, le travail des maîtres-nageurs est transformé par un pilotage conduit en « mode performance » reposant sur des techniques de management, inspirées du modèle privé, tel que le management par objectifs, l'organisation en mode projet ou les démarches qualité, qui vident de leur substance le sens du travail de ces agents publics. Il leur convient désormais d'assurer les services du « nager-sauver » à moindre frais. Ce nouveau prescrit occasionne le recours à des organisations de travail plus denses, à des manières de faire donnant moins de sens au travail et à des collègues contractuels précarisés. Ces différentes mesures, dont la force est accentuée par la montée en puissance de la concurrence, autoorganisée par les collectivités elles-mêmes à travers l'avènement des sociétés délégataires, apportent de la flexibilité dans la gestion du travail et de l'emploi dans les piscines publiques

¹⁹¹³ Champy, Florent. 2012. *La sociologie...*, op. cit., p. 143.

¹⁹¹⁴ Porteils, Alain. 2018. « Le changement dans la fonction publique territoriale et le nouveau pilotage par la performance », in Espagno-Abadie, Delphine, et Adrien Peneranda. 2018. *Fonction(s)...*, op. cit., p. 34.

d'un côté mais de la précarité et un manque d'attractivité pour le métier de l'autre. Face à cette restructuration du travail dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, les maîtres-nageurs des piscines publiques, maintenant répartis entre le statut public, qui reste majoritaire, et celui privé, voient leur métier se transformer en portant trois nouvelles normes : la polyvalence du travail, le partage collaboratif de l'espace professionnel et la satisfaction des usagers-clients. Marqueurs de leur adhésion, les maîtres-nageurs sont de plus en plus responsabilisés dans leur travail à travers lequel ils doivent gérer un paradoxe, celui d'allier un prescrit public (prévention des noyades par l'apprentissage de la natation) à un prescrit privé (rentabiliser la piscine en augmentant les activités payantes, ce qui peut passer par la réduction des activités gratuites). Prisonniers de responsabilités à la fois « formelles », dans le sens où ils doivent se conformer à des prescrits (POSS) et « conquérantes »¹⁹¹⁵, c'est-à-dire suscitant l'engagement (évalué) dans leur travail, certains maîtres-nageurs, souvent les précarisés, finissent par perdre le sens de leur travail et se demandent comment ils vont tenir, posant ainsi la question de la carrière et de la durée dans l'emploi, entre retrait et abandon, parmi un groupe de plus en plus segmenté. L'accroissement du turn-over constaté dans les piscines publiques est le résultat probable d'une double pression, celle entretenue par le haut pour contrôler localement la structuration endogène d'un collectif et celle produite par le bas, de MNS désirant échapper à un travail de plus en plus pénible. Ces derniers, en réaction à cette dynamique de professionnalisation « par le haut », prescripteurs de normes communes, résistent et réagissent en faisant naître de nouvelles identités professionnelles et de nouvelles trajectoires. Le retour des maîtres-nageurs indépendants et l'avènement des sociétés intérimaires sur ce marché représentent l'indicateur le plus significatif du renouvellement des représentations du métier et de sa métamorphose. A l'homogénéité voulue « par le haut » répondent alors, quand le contexte et les circonstances s'y prêtent, des hétérogénéités de pratiques que les MNS vont chercher dans leurs ressources biographiques, inégales d'un sujet, d'une génération et d'un statut à l'autre. Si pour la génération des maîtres-nageurs des « 1000 piscines », « entrer » dans le métier constituait une échappatoire à l'usine en coalisant le groupe autour d'une identité forte (« les MNS »), les effets d'une dynamique de professionnalisation « par le haut » mis à jour dans ce travail ont ébranlé ce qui faisait le groupe en tant qu'entité collective. Seule la culture du « nager-sauver », mais cela reste à vérifier, reste, autour de laquelle se greffent de multiples pratiques, dépendantes des configurations locales, des modes de gouvernance des piscines et des rapports aux prescrits de

¹⁹¹⁵ Messant, Françoise, et Marianne Modak. 2002. « Restructuration de l'entreprise et responsabilité : des effets (in)attendus chez les employées ». *Cahiers du Genre*, vol. 1, n°32, p. 48.

maîtres-nageurs dont l'ambition pour beaucoup consiste désormais à ne « passer » que dans le métier.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Une profession utile, l'inutilité de devenir une profession

Au-delà de la double fonction (« nager-sauver ») qui forme l'ossature d'un groupe professionnel chargé d'incarner une politique publique, être maître-nageur-sauveteur se rapporte à différentes modalités d'exercice professionnel. Trois segments ont été repérés, selon que le métier s'exerce comme une occupation saisonnière, un métier à part entière ou un travail transitoire « en attendant mieux ». Dans le premier cas, l'emploi concerne des tâches sécuritaires (surveillance du littoral) et d'animation centrée sur des valeurs éducatives (leçons de natation) ou de loisirs (plaisirs et bienfaits de l'eau) appelées à se répéter à des moments fixes dans l'année. Progressivement désertée par les MNS qui se sont sédentarisés dans les nouvelles piscines publiques, la sécurité des baigneurs lors de l'accroissement des risques saisonniers est aujourd'hui assurée par un sous-segment du groupe, les « nageurs-sauveteurs », pour beaucoup d'entre eux, de jeunes étudiants, encadrés par un noyau dur de militants associatifs du secours et du sauvetage (SNSM, FFSS, etc.), de la sécurité civile (policiers et sapeurs-pompiers) ou de rares MNS encore attachés au travail saisonnier. Ce type d'emploi correspond pour beaucoup de ces jeunes à une activité « accessoire » qui leur permet de percevoir une rémunération le temps de leurs études. Il est « préparatoire » pour d'autres qui soit rencontrent le métier, soit se trouvent confortés dans leur choix d'orientation à l'occasion de ce job d'été plutôt valorisant. S'il reste des MNS saisonniers, ceux-là se tournent vers des lieux d'exercice moins risqués et plus rémunérateurs (piscines d'été, soit communales, d'hôtels ou de campings). Dans le second cas, l'enquête montre que l'activité pérenne des MNS résulte de la survivance d'une époque révolue où il s'agissait de démocratiser la natation pour prévenir les accidents de noyade et de son actualisation contemporaine où « l'État local en action [permet] l'accès de tous à la pratique sportive »¹⁹¹⁶ dans ses dimensions inclusives, de loisirs, de santé, de forme et de bien-être. Dans ces nouvelles conditions d'exercice, le MNS a troqué ses attributs de surveillant de bassin et de technicien de la natation contre ceux de l'enseignant sportif, de plus en plus polyvalent. Il a échangé son identité de maître-nageur (municipal) contre un statut « d'éducateur sportif » (territorial des APS), anoblissant ses fonctions en même temps qu'il connaissait une mobilité sociale ascendante. L'État, en mandatant à ce groupe la mission du « nager-sauver », et les collectivités en ancrant les activités de ces travailleurs spécialisés

¹⁹¹⁶ Honta, Marina, et Frédéric Illivi. 2017. « L'accès..., *op. cit.*, p. 873.

dans le service public des APS, ont créé les conditions de la pérennisation de l'emploi permanent de ces travailleurs. Dans le troisième cas, les changements perpétuels de l'organisation des piscines et du travail dans ces lieux de pratique, indissociables d'un contexte de crise socioéconomique durable, se traduit par une flexibilité de la gestion de l'emploi des MNS désormais suivis individuellement et collectivement pour rendre ces équipements sportifs et de loisirs plus performants. Dans ce numéro d'équilibriste qui consiste à faire de la piscine publique un objet contraint par des prescrits publics et privés, la précarisation de l'emploi des MNS est devenue un levier d'ajustement de la gestion de l'établissement sans que le mélange de statuts différents dans les collectifs de maîtres-nageurs n'affecte véritablement leur fonctionnement. Si dans le monde des piscines, « l'instabilité dans l'emploi n'est pas forcément un obstacle à l'inscription de la relation de travail dans la durée, [elle contrarie par contre] la sécurisation des trajectoires professionnelles »¹⁹¹⁷. L'emploi fondé sur le travail contractuel, voire payé à l'activité (appel aux intérimaires), rappelle le modèle professionnel historique de ce « petit métier » qui s'inscrivait dans un fonctionnement à « l'engagement » (servitudes) et à la « saison » (travail temporaire). Dans des établissements publics qui recherchent une gestion à moindre coût, reporter les aléas économiques sur les salariés revient donc à diminuer la masse salariale fixe. Dans les piscines, cela se traduit de plus en plus par une modélisation du travail, composé d'un noyau dur de MNS protégés par leur statut (ETAPS), ayant accès aux postes à responsabilités (chef de bassin, coordonnateur d'activités, voire responsable de site ou direction) et d'un faisceau de travailleurs (MNS, BNSSA, TFP natation sportive ou animations aquatiques) exposé aux variations de l'activité pour lesquelles les contrats d'emploi sont ajustés aux besoins. Il en résulte qu'en s'intéressant à l'identité professionnelle de ce troisième type de professionnels, moyen de saisir la relation entre ces individus et leur travail, de plus en plus exigeant en termes de polyvalence, et face à un avenir incertain, l'entrée dans le métier est « transitoire », son exercice, un « passage » qui échappe aux contrôles de l'emploi, provoquant turnover et pénurie.

Du « petit boulot » au « métier modeste »

La mise en perspective historique de la trajectoire du métier de maître-nageur montre comment la « fabrique des risques » de noyade a progressivement inscrit l'État dans le rôle du prescripteur de solutions pour lutter contre les accidents aquatiques, reconnaissant aux principes

¹⁹¹⁷ Aurélie, Peyrin. 2010. *Être...*, *op. cit.*, p. 125.

du « nager-sauver » (surveillance des baignades et « savoir nager » protecteur) un caractère d'utilité publique et sociale. Par ce choix doctrinal, la puissance publique donne une impulsion nouvelle à la professionnalisation des MNS qui, en détenant la clé des politiques préventives, devient un groupe professionnel stratégique. En effet, ce travail montre que si l'État est un réformateur de groupes professionnels, ceux-ci sont en retour impliqués dans la fabrique de l'action publique en tissant et en renouvelant des liens autant féconds que parfois tendus avec l'administration.

Le modèle des « écologies liées » d'Andrew Abbott (2003) montre que les monopoles du territoire du « nager-sauver » se sont érigés parce que des maîtres-nageurs, « groupe en soi » peu à peu transformé en « groupe pour soi », sont parvenus à tramer des alliances avec les services *ad hoc* de l'État, les convaincant de la nécessité de contrôler les accidents de noyade par des techniques préventives dont ils ont accompagné la prescription. Ces liens qu'ils ont pu nouer avec « Jeunesse et Sports » en particulier, leur ont permis d'affirmer leur juridiction sur des groupes concurrents pendant que ce service de l'État, fort des savoirs partagés avec la communauté des maîtres-nageurs, affirme son autorité dans le champ du « nager-sauver », domaine de la sécurité civile qui échappe ainsi à « l'Intérieur » et consolide la position d'un (petit) ministère dans l'appareil gouvernemental. Les politiques publiques de la lutte anti-noyade associées à la promotion de la natation ont amené les MNS, sinon à produire, au moins à s'approprier de nouveaux savoirs et à faire émerger des identités professionnelles renouvelées par le recrutement de nouveaux profils d'individus en raison des forts besoins en main d'œuvre. L'officialisation du diplôme de MNS, et son évolution en brevet d'État (BEESAN), ont débouché sur la fermeture du marché sans que pour autant le territoire ne soit exclusivement réservé au groupe des maîtres-nageurs de profession. Elles ont également permis, en leur évitant le labeur du travail saisonnier, d'abord leur sédentarisation dans les piscines publiques, ensuite leur promotion sociale puisqu'elles ont favorisé l'accès de ces travailleurs, issus des classes populaires et peu qualifiés, à des emplois « d'encadrement intermédiaire » au moment où la « filière sportive » de la fonction publique territoriale était en train de s'institutionnaliser. Les MNS se sont efforcés de contrôler le territoire du « nager-sauver », certes parfois en le partageant et en collaborant avec d'autres groupes, comme d'autres fois en tenant à distance des concurrents par des stratégies renvoyant à l'éthique professionnelle dans une activité professionnelle qui consiste à informer, conseiller et protéger les usagers. La capacité du groupe des MNS à défendre son espace de travail, y compris face à l'État nous délivre « d'un regard condescendant et misérabiliste sur les métiers modestes en montrant que les *professions* n'ont pas le monopole du professionnalisme et qu'on trouve du désintéressement, des compétences

techniques, des règles éthiques dans des métiers de bas statut »¹⁹¹⁸. Ainsi, la forte relation entre les activités spécialisées de protection des populations de la noyade et la « société du risque » dans laquelle elle s'inscrit rend le métier de maître-nageur autosuffisant sans qu'il n'ait besoin de viser la cime utopique et abstraite du très envié et prestigieux titre de profession.

Perspectives d'un groupe sans « profession »

Néanmoins, les réformes managériales impulsées au niveau de l'État, relayées localement par les collectivités, débouchent sur de nombreuses conséquences pour les MNS. Leurs conditions d'emploi et de travail sont bouleversées par le principe de la liberté d'accès à la commande publique qui entrouvre les portes au développement des délégataires de services publics. Les sociétés qui s'engouffrent dans la brèche influencent non seulement le management des régies directes mais redéfinissent le rôle de l'État sur le marché et instaurent le principe du contrôle de l'activité des MNS. L'autonomie de ces professionnels se trouve alors menacée par la libéralisation du marché, la multiplication des diplômes et les autorisations d'exercices délivrées aux « sous-diplômés ». Cette professionnalisation, par le haut, qui provient de prescrits gestionnaires paradoxaux, consistant à maintenir dans les piscines l'accueil des « non payants » tout en augmentant la part des « payants », dans un jeu risqué de rentabilité autant économique que sociale, réduit le pouvoir des maîtres-nageurs sur les usagers de la piscine et sur les professions concurrentes. Les nouvelles contraintes organisées au nom de la sécurité des clients (Plan d'Organisation de la Surveillance et des Secours) affaiblissent l'autonomie pratique des MNS. L'accroissement des responsabilités et la privation de certaines responsabilisations, que s'autorisent les managers en profitant du renouveau des salariés (statut et génération), déstabilisent la culture professionnelle du groupe et le fait douter à travers des pénibilités distinctes selon le mode de gouvernance du lieu d'exercice.

Toutefois, les maîtres-nageurs ne subissent pas complètement les « nouveaux managements » dont la mission revient, à l'aide de nouveaux instruments de gestion et au moyen d'une socialisation professionnelle orientée (passage du BEESAN au BPJEPS ou aux formations universitaires, et formations internes), à rendre la structure plus attractive, à fidéliser les clients et au final à réduire les coûts d'exploitation. En effet, la professionnalisation exogène n'est pas exclusive mais s'oppose à une professionnalisation « from within », à l'initiative des leaders du groupe qui n'hésitent pas à affronter les services de l'État comme les employeurs

¹⁹¹⁸ Cartier, Marie. 2005. « Perspectives..., *op. cit.*, p. 41.

pour défendre leur légitimité, ainsi que le contrôle de leurs tâches au sein de leur espace professionnel. Quel que soit leur statut, ces professionnels s'approprient les nouveaux prescrits pour mieux résister aux injonctions de leurs managers, parfois « en les mettant au service de leurs propres intérêts [et] se créent de nouvelles marges de manœuvre dans les plis et les impensés des instruments mis en place pour les contrôler »¹⁹¹⁹. La légitimation de la vente d'activités aquatiques au détriment du service gratuit de la natation sportive ou éducative ne s'est pas fait que par le haut. Elle peut aussi arranger les intérêts (économiques) de certains MNS, publics, pour arrondir les fins de mois, privés ou intérimaires, pour trouver de l'emploi et/ou se mettre en concurrence avec les statutaires, quitte à renier leur éthique originelle. En jouant avec les frontières du territoire, des maîtres-nageurs (exploitants et/ou gestionnaires de sociétés privées) profitent du fait que les piscines municipales ne peuvent plus répondre à la demande, mises en difficulté par les récentes crises sanitaires et énergétiques, pour réinventer les façons de consommer les activités aquatiques et de la natation en incitant les familles, plutôt aisées, à se tourner vers de petites structures familiales rentables grâce à de petits bassins et des tarifs élevés, renouant avec les aspirations commerciales des écoles de natation du XVIII^{ème} siècle¹⁹²⁰. Si les réformes managériales des piscines n'ont pas touché la légitimité et l'utilité sociale des MNS, la marchandisation de la natation pourrait en revanche les remettre en question, cristallisant dans un débat (juridique) les tensions qui tiennent à l'obligation de qualification (titre de MNS), jusqu'à présent justifiée par le caractère public des missions du maîtres-nageurs.

A la lumière de ces nouvelles mutations, on peut imaginer le groupe en danger dans la mesure où l'intérêt commercial subordonnerait le prescrit public. Mais l'analyse des liens entre l'État, la communauté des MNS et d'autres acteurs du « nager-sauver », fil conducteur de la thèse, ce qu'Andrew Abbott nomme par « charnières » désignées comme « les articulations entre les opérations [de plusieurs] écologies »¹⁹²¹, montre qu'ils débouchent le plus souvent sur une action publique réaffirmant la légitimité et l'utilité des maîtres-nageurs. Les statistiques produites régulièrement par l'agence nationale de santé publique (« enquêtes noyades »), les contestations du groupe, et d'autres, sur les dangers de noyade toujours présents lors de

¹⁹¹⁹ Aust, Jérôme, et Clémentine Gozlan. 2021. « Faire charnière entre l'État et les professions. Fabrique des réformes managériales et mobilisations professionnelles ». *Politix*, vol. 3, n°135, p. 9.

¹⁹²⁰ Remande, Raphaëlle. 2022. « Le grand boom des centres aquatiques privés ». PQR « La Voix du Nord » du 11 octobre 2022.

¹⁹²¹ Abbott, Andrew. 2003. « Écologies liées : à propos du système des professions », in Menger, Pierre-Michel (dir.). *Les professions...*, op. cit., p. 16.

l'organisation des baignades et les délibérations récentes¹⁹²² sur ces problématiques font ainsi « charnière » entre l'État et les maîtres-nageurs, refondant ainsi en permanence leur relation, l'organisation du marché et l'évolution du groupe. Ces interactions permanentes entre l'État, le groupe et d'autres acteurs dont les influences sont variables en fonction des époques, confortent l'idée que le processus de professionnalisation des MNS ne saurait se réduire à une supposée accession du groupe au rang de profession suite au chemin qu'il a parcouru, dont on ne peut de toute façon supposer qu'il est arrivée à destination. Laquelle, d'ailleurs ? « Jeunesse et Sports », institution réparatrice, continue au demeurant de fabriquer le problème de la noyade. Le lancement pour le dernier trimestre 2022 des « États généraux de l'encadrement et de la surveillance dans la filière aquatique » par ce ministère montre que la force d'une doctrine (nager-sauver) sous-tendant un modèle professionnel (MNS), plus que le problème à régler (les noyades), pérennise la mission d'un groupe légitimé par son utilité sociale. Celui-ci n'a alors pas forcément besoin de devenir une « profession » pour se prémunir de la concurrence sur le marché et être capable de représenter et de défendre ses intérêts. Par contre, situé à la croisée de plusieurs mondes professionnels (sécurité civile, enseignement, loisirs sportifs), la segmentation croissante de ce groupe par les catégories de tâches (baignades, aqua-sports, natation utilitaire, natation scolaire, natation sportive), les statuts d'emploi (fonctionnaire, contractuel, indépendant), les employeurs (collectivités publiques, entreprises privées), les secteurs d'activités (marchand, non marchand), les lieux d'exercice (piscines publiques, parcs aquatiques, clubs sportifs et de loisirs, milieu naturel), les identités professionnelles (surveillant, éducateur sportif, coach aquatique), si elle a permis à cette communauté de s'adapter dans certaines circonstances, se résigner dans d'autres, pourrait à terme la rendre moins robuste pour continuer d'agir sur l'organisation du travail et résister aux métamorphoses du « nager-sauver ».

¹⁹²² Ministère des Sports. 2020. Conférence nationale de consensus sur « la lutte anti-noyade et l'aisance aquatique des 4-6 ans ».

BIBLIOGRAPHIE

- Abbott, Andrew. 1988. *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. 1st Edition. Chicago: University of Chicago Press.
- Abbott, Andrew. 2005. « Linked Ecologies: States and Universities as Environments for Professions ». *Sociological Theory* 23(3) : 245-274.
- Akoun, André, et Pierre Ansart. 1999. *Dictionnaire de sociologie*. Paris : Le Robert.
- Albenois, Caroline. 2017. « Piscines publiques de demain : nouvelles tendances et technologies au service des collectivités ». GOMET.
- Alix, Richard. 2016. *Natation. Histoire des Maîtres-Nageurs-Sauveteurs*. Edition Musée de la natation. Chissey-Lès-Mâcon : Edition Musée de la natation.
- Alter, Norbert. 2012. *Sociologie du monde du travail*. Paris : Presse Universitaire de France.
- Amathieu, Jérôme, Guillaume Escalié, Stefano Bertone, et Sébastien Chaliès. 2018. « Formation par alternance et satisfaction professionnelle des enseignants novices ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* 51(4) : 87-116.
- Amauger-Lattes, Marie-Cécile, Isabelle Desbarats, Olivier Herrbach, et Karim Mignonac. 2007. « Maintenir les cadres seniors dans l'entreprise, Quelle marge de manœuvre pour la RH ? » *LIRHE. Université de Toulouse 1 Sciences sociales* : 1-13.
- Ambroise-Rendu, Anne-Claude. 2010. « Le chroniqueur, la justice et l'opinion publique : les faits divers à la fin du XIX^{ème} siècle ». *Histoire de la justice* 1(20) : 69-80.
- Amigues, René. 2009. « Le travail enseignant : prescriptions et dimensions collectives de l'activité ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* 42(2) : 11-26.
- André, Christophe, Philippe Braud, et Jean-Pierre Brun. 2013. *La Reconnaissance : des revendications collectives à l'estime de soi*. Sciences Humaines.
- André-Le Pogamp, Florence, et Patrick Navatte. 2014. « L'impact de la diversification sur la valeur de la firme. Vers une approche contingente ». *Revue française de gestion* 4(241) : 107-120.
- Andrieu, Gilbert. 2012. « Georges Hébert et l'éducation physique virile et morale par la méthode naturelle ». *Inflexions* 1(19) : 93-102.
- Ansaloni, Matthieu, Pascale Trompette, et Pierre-Paul Zalio. 2017. « Le marché comme forme de régulation politique ». *Revue française de sociologie* 58(3) : 359-374.
- Aragau, Claire, Mireille Bouleau, et Catherine Mangeney. 2018. « Les bassins de vie ont-ils un sens ? » *Revue d'Économie Régionale Urbaine* (5-6) : 1261-1286.

- Arborio, Anne-Marie. 1995. « Quand le “sale boulot” fait le métier : les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l’hôpital ». *Sciences Sociales et Santé* 13(3) : 93-126.
- Arborio, Anne-Marie, Yves Cohen, Pierre Fournier, Nicolas Hatzfeld, Cédric Lomba, et Séverin Muller. 2008. *Observer le travail*. Paris : La Découverte.
- Arnaud, Pierre. 1991. *Le Militaire, l’écolier, le gymnaste : Naissance de l’éducation physique en France (1869-1889)*. Lyon : Presses universitaires de Lyon.
- Arnoud, Justine, Cathy Krohmer, et Pierre Falzon. 2018. « Dilemmes et paradoxes, quels effets sur le travail, quelles actions de prévention ? » *Revue française de gestion* 5(274) : 165-177.
- Artois, Pierre. 2018. « La pluralité des professionnalisations au sein de l’intervention sociale ». *Empan* 1(109) : 27-35.
- Atias, Christian. 2009. « L’influence des doctrines dans l’élaboration du Code civil ». *Histoire de la justice* 1(19) : 107-120.
- Atkinson, John. 1984. *Manpower Strategies for Flexible Organisations*. Personnel management.
- Attali, Jacques. 2008. « Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française : 300 décisions pour changer la France ».
- Attali, Michaël. 2002. « L’EPS à l’Éducation nationale. » *Carrefours de l’éducation* 1(13) : 94-108.
- Attali, Michaël. 2015. *L’ENSA à la conquête des sommets. La montagne sur les voies de l’excellence*. Grenoble : Presse Universitaire de Grenoble.
- Audier, Florence, et Maya Bacache-Beauvallet. 2007. « Emploi dans la fonction publique et fonctions « d’intérêt public » ». *Revue de l’OFCE* 4(103) : 323-350.
- Augustin, Jean-Pierre. 2002. « La diversification territoriale des activités sportives ». *L’Année sociologique* 52(2) : 417-435.
- Aust, Jérôme, et Clémentine Gozlan. 2021. « Faire charnière entre l’État et les professions. Fabrique des réformes managériales et mobilisations professionnelles ». *Politix* 3(135) : 7-18.
- Auvray, Emmanuel. 2010. « Une histoire des pratiques pédagogiques liées à l’enseignement de la natation scolaire entre 1945-1995 (2nd degré) ». *Carrefours de l’éducation* 2(30) : 149-167.
- Auvray, Emmanuel. 2014. « Raymond Siener et l’enseignement naturel d’un corps flottant et fusiforme en natation : un pédagogue méconnu en éducation physique et sportive (1941-2012) ». *Staps* 3(105) : 81-100.
- Avril, Christelle, Marie Cartier, et Delphine Serre. 2010. *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*. Paris : La Découverte.

- Avril, Christelle, Marie Cartier, et Yasmine Siblot. 2005. « Les rapports aux services publics des usagers et agents de milieux populaires : quels effets des reformes de modernisation ? » *Sociétés contemporaines* 2(58) : 5-18.
- Ayache, Magali, et Hervé Laroche. 2010. « La construction de la relation managériale Le manager face à son supérieur ». *Revue française de gestion* 4(203) : 133-147.
- Bachelet, Jean-René. 2012. « Maurice Herzog, architecte d'une politique du sport comme grande cause nationale ». *Inflexions* 1(19) : 111-115.
- Barbier, Jean-Marie, et Collectif. 2011. *Savoirs théoriques et savoirs d'action*. 3^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France.
- Barel, Yvan, Frédéric Salladarre, et Sandrine Frémaux. 2009. « Autonomie du salarié et intention de départ ». *La Revue des Sciences de Gestion* 3-4(237-238) : 27-34.
- Barrier, Julien, Olivier Quéré, et Rachel Vanneuville. 2019. « La fabrique des programmes d'enseignement dans le supérieur Pouvoir, curriculum et transmission des savoirs ». *Revue d'anthropologie des connaissances* 13(1) : 1-31.
- Baszanger, Isabelle. 1990. « Émergence d'un groupe professionnel et travail de légitimation. Le cas des médecins de la douleur ». *Revue française de sociologie* 31(2) : 257-282.
- Baudelot, Christian, Michel Gaulac, et al. 2003. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.
- Baudry, Bernard. 2003. *Économie de la firme*. La Découverte. Paris : La Découverte.
- Baverez, Nicolas. 1999. *Les Trente piteuses*. Paris : Flammarion.
- Bayeux, Patrick. 2013. *Le sport et les collectivités territoriales*. 5^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France.
- Bayle, Emmanuel, et Christophe Durand. 2004. « Vingt ans de relations entre le mouvement sportif et l'État : d'une collaboration ambivalente vers une régulation managériale ? » *Politiques et Management Public* 22(2) : 113-134.
- Beck, Ulrich. 2001. « La politique dans la société du risque ». *Revue du MAUSS* 1(17) : 376-392.
- Becker, Howard S. 1952. « The Career of the Chicago Public Schoolteacher ». *American Journal of Sociology* 57(5):470-77.
- Becker, Howard S. 1963. *Outsiders*. Anne-Marie Métailié. Paris, France : Anne-Marie Métailié.
- Becker, Howard S. 2002. *Les ficelles du métier*. Paris : La Découverte & Syros.
- Becker, Howard S., et Anselm L. Strauss. 1956. « Careers, Personality, and Adult Socialization ». *American Journal of Sociology* 62(3):253-63.
- Becker, Howard S. 1970. *Sociological Work: Method and Substance*. Aldine Publishing Company.

- Bel, Maïten. 2001. « Cadres institutionnels et rôle des organisations dans la construction de la formation professionnelle des jeunes ». *Éducation et sociétés* 1(7) : 37-50.
- Bélanger, Jacques, et Christian Thuderoz. 2010. « Le répertoire de l'opposition au travail ». *Revue française de sociologie* 51(3) : 427-460.
- Belhache, Christian. 2018. *Le droit des baignades*. 7^{ème} édition. Berger-Levrault.
- Belmondo, Cécile, François Deltour, et Caroline Sargis-Roussel. 2015. « La performance des groupes de travail. Une analyse par le capital social et la routinisation ». *Revue française de gestion* 2(247) : 11-25.
- Benedetto-Meyer, Marie, Nathalie Hugot, et Pascal Ughetto. 2021. « Connaître et reconnaître le travail des managers de proximité ». *Sociologies pratiques* 1(42) : 1-9.
- Bercot, Régine, Sophie Divay, et Charles Gadéa. 2012. *Les groupes professionnels en tension. Frontières, tournants, régulations*. Toulouse : Octarès Éditions.
- Bergeron, Henri, et Patrick Castel. 2018. *Sociologie politique de la santé*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Bergouignan, Christophe. 2015. « Le niveau d'éducation des Européens ». *L'Europe en Formation* 3(377) : 96-117.
- Bernardeau-Moreau, Denis. 2011. « Les identités professionnelles des agents de la filière sportive territoriale. Entre référence technique et modèle gestionnaire ». *Staps* 2(92) : 43-59.
- Bernardeau-Moreau, Denis, François Grima, et Pascal Paillé. 2012. « Créer du consensus dans un partenariat public privé : analyse des compromis et arrangements managériaux ». *Management International* 16(3) : 38-49.
- Berstein, Serge, et Odile Rudelle. 1992. *Le modèle républicain*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Berthier, Nicole. 2016. *Les techniques d'enquête en sciences sociales. Méthodes et exercices corrigés*. 4^{ème} édition. Paris : Armand Colin.
- Bertrand, Françoise, et Isabelle Hansez. 2010. « Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : analyse comparative des groupes d'âges ». *Le travail humain* 73(3) : 213-237.
- Bertsch, Jean. 2008. *Réorganisation de l'offre publique de formation dans le secteur de l'activité physique, du sport et de l'animation*. Paris, France : Ministères de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative.
- Besson, Lucette. 2003. « L'eau de mort ou le thème de la noyade chez Balzac ». *L'Année balzacienne* 1(4) : 307-329.
- Beulque, Paul, et A. Descarpentries. 1922. *Méthode de natation : adoptée par la F.F.N.S.* impr. Georges frère.

- Bezes, Philippe, Didier Demazière, Thomas Le Bianic, Catherine Paradeise, Romuald Normand, Daniel Benamouzig, Frédéric Pierru, et Julia Evetts. 2011. « New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? » *Sociologie du travail* 53(3) : 293-348.
- Bidet, Alexandra. 2011. *L'engagement dans le travail*. Presses Universitaires de France.
- Biland, Émilie. 2010. « Carrières concourantes ». *Terrains travaux*, 1(17) : 57-73.
- Biland, Émilie. 2011. « Fonction publique territoriale : de la mobilité interne à la mobilité spatiale ? » *Travail et Emploi* 3(127) : 53-66.
- Biland, Émilie. 2012. *La fonction publique territoriale*. Paris : Éditions La Découverte.
- Blanc, Alain, et Alain Pessin. 2004. *L'art du terrain. Mélanges offerts à Howard S. Becker*. L'Harmattan.
- Blanc, Christophe et Gouju, Jean-Louis. 2020. *Conférence nationale de consensus sur l'aisance aquatique à 4, 5 et 6 ans*. Contributions des experts. Reims : CREPS.
- Blondé, Jérôme, et Fabien Girandola. 2016. « Faire « appel à la peur » pour persuader ? Revue de la littérature et perspectives de recherche ». *L'année psychologique* 116(1) : 67-103.
- Bobillier-Chaumon, Marc-Éric, Michel Dubois, et Didier Retour. 2010. *Relations de services : Nouveaux usages, nouveaux usagers*. 1^{ère} édition. Bruxelles Paris : De Boeck Supérieur.
- Bodiguel, Jean-Louis, et Luc Rouban. 1990. *Le fonctionnaire détrôné ?* Paris : Presse de Sciences Po.
- Boiron, Antoine, et Julie Argouarc'h. 2016. « Les niveaux de vie en 2014 ». *Les niveaux de vie en 2014* (1614).
- Boitier, Marie, Lambert Jerman, et Anne Rivière. 2018. « “L'art de perdre”, le professionnel résilient ». *Revue française de gestion* 6(275) : 27-42.
- Boltanski, Luc. 1982. *Les cadres. La formation d'un groupe social*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Bootz, Jean-Philippe, et Éric Schenk. 2014. « L'expert en entreprise : proposition d'un modèle définitionnel et enjeux de gestion ». *Management Avenir* 1(67) : 78-100.
- Borraz, Olivier, et Virginie Guiraudon. 2008. *Politiques publiques 1*. Presse de Sciences Po.
- Bory, Anne, et Sophie Pochic. 2014. « Contester et résister aux restructurations. Comment s'opposer à la “fatalité du marché” ? » *Travail et emploi* 1(137) : 5-20.
- Bouchet, Patrick et Charles Pigeassou. 2006. *Management du sport : actualités, développements et orientations de la recherche*. AFRAPS.
- Bouillot, Carine. 2014. *Le geste et les gestes au Moyen Âge, Senefiance*. Aix-en-Provence : Presses universitaires de Provence.

- Bouquet, Brigitte. 2009. « Responsabilité éthique du travail social envers autrui et envers la société : une question complexe ». *Vie sociale* 3(3) : 43-55.
- Bouquet, Brigitte. 2014. « La complexité de la légitimité ». *Vie sociale* 4(8) : 13-23.
- Bouquin, Stephen. 2011. « La question des résistances au travail dans la sociologie du travail française ». *Actuel Marx* 1(49) : 60-72.
- Bourdieu, Pierre. 1966. « Condition de classe et position de classe ». *European Journal of Sociology* 7(2) : 201-223.
- Bourdieu, Pierre. 1977. « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 14(1) : 51-54.
- Bourdieu, Pierre. 1978. « Classement, déclassement, reclassement ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* (24) : 2-22.
- Bourdieu, Pierre. 1982. *Ce que parler veut dire : L'économie des échanges linguistiques*. Paris : Fayard.
- Bourdieu, Pierre. 2012. *Sur l'État. Cours au Collège de France*. Paris : Le Seuil.
- Bourdieu, Pierre. 2015. *Sociologie générale vol. 1. Cours au Collège de France 1981-1983*. Paris : Le Seuil.
- Bourdieu, Pierre, Jean-Claude Chamboredon, Jean-Claude Passeron. 2005. *Le Métier de sociologue. Préalables Épistémologiques*. 5^{ème} édition. Berlin : De Gruyter Mouton.
- Bourdoncle, Raymond. 2000. « « Professionnalisation, formes et dispositifs » ». *Recherche & formation* (35) : 117-132.
- Boussaguet, Laurie, Sophie Jacquot, et Pauline Ravinet. 2019. *Dictionnaire des politiques publiques*. Presses de Sciences Po.
- Boussard, Valérie. 2009. « Les consultants au cœur des interdépendances de l'espace de la gestion ». *Cahiers internationaux de sociologie* 1(126) : 99-113.
- Boussard, Valérie. 2017. « Des rapports d'âge organisationnels : le rôle des dispositifs de gestion ». *Gérontologie et société* 39(153) : 57-74.
- Boussard, Valérie, Didier Demazière, Philip Milburn (S.d.). 2010. *L'injonction au professionnalisme : Analyses d'une dynamique plurielle*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Bouville, Gregor. 2009. « L'influence de l'organisation et des conditions de travail sur l'absentéisme. Analyse quantitative et étude de cas. » Université de Rennes 1, Rennes.
- Boyer, Luc, et Aline Scouarnec. 2009. *La prospective des métiers*. 1^{ère} édition. Cormelles-le-Royal : Éditions EMS.
- Bréchet, Jean-Pierre. 2013. « Organiser le marché : une lecture par la théorie de la régulation sociale ». *Revue Française de Socio-Économie* 2(12) : 191-208.

- Bréhon, Jean, et Olivier Chovaux. 2009. *Études sur l'EPS du Second Vingtième Siècle (1945 à 2005)*. Arras : Artois Presses Université.
- Brémaud, et Mathieu Reynes. 2007. *Les maîtres-nageurs - Tome 0 : Comme un poisson dans l'eau*. Charnay-Lès-Mâcon : Bamboo.
- Brenner, Ruth A., Gitanjali Saluja Taneja, Denise L. Haynie, Ann C. Trumble, Cong Qian, Ron M. Klinger, et Mark A. Klebanoff. 2009. « Association between Swimming Lessons and Drowning in Childhood: A Case-Control Study ». *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine* 3(163) : 203-210.
- Bresson, Maryse. 2016. « Le travailleur non titulaire dans la fonction publique : une figure emblématique des marges de l'emploi ». *Revue Française de Socio-Économie* 2(17) : 65-83.
- Briffault, Eugène. 1844. *Paris dans l'eau*. Hachette Livre BNF.
- Brillet, Emmanuel. 2004. « Le service public “ à la française ” : un mythe national au prisme de l'Europe ». *L'Économie politique* 4(24) : 20-42.
- Brillet, Franck, et Franck Gavaille. 2016. « L'image métier : exploration d'une notion au cœur du choix professionnel ». *Management Avenir* 2(84) : 53-72.
- Brun, Jean-Pierre, et Ninon Dugas. 2005. « La reconnaissance au travail : Analyse d'un concept riche de sens ». *Revue Gestion* 30(2) : 79-88.
- Bucher, Rue, et Anselm Strauss. 1961. « Professions in Process ». *American Journal of Sociology* 66(4):325-334.
- Buisson, Marie-Laure, et Aurélie Peyrin. 2017. « Les relations d'emploi dans la fonction publique, un défi managérial ». *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise* 6(25) : 77-90.
- Cadet, Bernard, et Dongo Rémi Kouabénan. 2005. « Évaluer et modéliser les risques : apports et limites de différents paradigmes dans le diagnostic de sécurité ». *Le travail humain* 68(1) : 7-35.
- Caille, Frédéric. 1998. « Le citoyen secoureur. Secours publics, sauveteurs et secouristes en France à la fin du XIX^{ème} siècle ». *Politix. Revue des sciences sociales du politique* 11(44) : 39-50.
- Caille, Frédéric. 2006. *La figure du sauveteur : Naissance du citoyen secoureur en France, 1780-1914*. Presses Universitaires de Rennes.
- Callède, Jean-Paul. 2002. « Les politiques du sport en France ». *L'Année sociologique* 52(2) : 437-457.
- Callède, Jean-Paul. 2007. « Réseaux d'équipements sportifs, innovation culturelle et fonctionnalité urbaine ». *Histoire, économie, société*. 26^{ème} année. (2).

- Calvez, Marcel. 2007. « Le seuil façonnable d'acceptabilité culturelle du risque ». *Journées annuelles du comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé*. Paris. 350-362.
- Cambon, Laurent. 2009. *L'identité professionnelle des éducateurs spécialisés*. Presses de l'EHESP.
- Camporelli, Fabien, et Mathieu Genty. 2013. « Vers une redéfinition des fonctions de la piscine ». *Revue EP&S* (359).
- Caroly, Sandrine, et Annie Weill-Fassina. 2004. « Évolutions des régulations de situations critiques au cours de la vie professionnelle dans les relations de service ». *Le travail humain* 67(4) : 305-332.
- Caron, Laurent, Marylène Coppi, Laurence Théry, et Alexandre Vasselin. 2011. « Devant l'impossibilité de faire le travail prescrit ». *Revue Projet* 4(323) : 53-60.
- Cartier, Marie. 2001. « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des Services publics ». *Genèses* 1(42) : 72-91.
- Cartier, Marie. 2005. « Perspectives sociologiques sur le travail dans les services : les apports de Hughes, Becker et Gold ». *Le Mouvement Social* 2(211) : 37-49.
- Castel, Patrick, et Ivanne Merle. 2002. « Quand les normes de pratiques deviennent une ressource pour les médecins ». *Sociologie du travail* 44(3) : 337-355.
- Castel, Robert. 2009. *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris : Le Seuil.
- Catteau, Raymond, Claudine Martinez et Richard Refuggi. 1979. « L'enfant et l'activité physique et sportive. Natation ». Memento CPS FSQT.
- Cau-Bareille, Dominique. 2016. « Vieillir au travail dans le champ de l'enseignement : une analyse mobilisant le modèle ergonomique et le modèle du système des activités ». *Nouvelle revue de psychosociologie* 2(22) : 125-142.
- Cavestro, William, Christine Durieux, et Sylvie Monchatre. 2007. *Travail et reconnaissance des compétences*. Paris : Economica.
- Cayla, Olivier. 1999. « L'inexprimable nature de l'agent public ». *Enquête. Archives de la revue Enquête* (7) : 75-96.
- Cefaï, Daniel. 1996. « La construction des problèmes publics. Définitions de situations dans des arènes publiques ». *Réseaux. Communication - Technologie - Société* 1(75) : 43-66.
- Cefaï, Daniel. 2016. « Publics, problèmes publics, arènes publiques.... Que nous apprend le pragmatisme ? » *Questions de communication* (30) : 25-64.
- Chabault, Denis, et Annabelle Hulin. 2016. « Les relations interorganisationnelles déséquilibrées. Vices et vertus ». *Revue française de gestion* 3(256) : 73-86.

- Chaignot Delage, Nicolas, et Christophe Dejours. 2017. *Clinique du travail et évolutions du droit*. Paris : Presse Universitaire de France.
- Chaix, Pierre, et Sabine Chavinier-Réla. 2015. « Évolution de la demande sociale de sport et remise en cause de la compétition ». *Reflets et perspectives de la vie économique* (3) : 85-97.
- Chalamon, Isabelle. 2009. « Formation de la contestation et action collective ». *Revue française de gestion* 3(193) : 89-106.
- Chaline, Eric. 2017. *Strokes of Genius. A History of Swimming*. London: Reaktion Books.
- Champy, Florent, et Liora Israël. 2009. « Professions et engagement public ». *Sociétés contemporaines* 1(73) : 7-19.
- Champy, Florent. 2011. *Nouvelle théorie sociologique des professions*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Champy, Florent. 2012. *La sociologie des professions*. 2^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France.
- Chapoulie, Jean-Michel. 1973. « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels ». *Revue française de sociologie* 14(1) : 86-114.
- Chapoulie, Jean-Michel. 2007. « Une révolution dans l'école sous la Quatrième République ? ». *Revue d'histoire moderne contemporaine* 4(54) : 7-38.
- Chauvaud, Frédéric. 2007. *Corps submergés, corps engloutis. Une histoire des noyés et de la noyade de l'Antiquité à nos jours*. Paris : CREAPHIS.
- Chesnais, Jean-Claude. 1976. *Les Morts violentes en France depuis 1826 : Comparaisons internationales*. Paris : Presses universitaires de France.
- Chevallier, Jacques. 2004. « L'état régulateur ». *Revue française d'administration publique* 3(111) : 473-482.
- Claus, Philippe. 2014. « Une formation des maîtres refondée pour répondre aux défis de l'école primaire ». *Administration Éducation* 144(4) : 93-99.
- Closson, Monique. 1987. « Propre comme au Moyen-Âge ». *Historama*.
- Clot, Yves. 2015. *La fonction psychologique du travail*. 6^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France.
- Clot, Yves, et Pascal Simonet. 2015. « Pouvoirs d'agir et marges de manœuvre ». *Le travail humain* 78(1) : 31-52.
- Cochet, François. 2012. « Des gestes de l'éducation physique aux gestes de la guerre ». *Inflexions* 1(19) : 77-91.
- Coëffé, Vincent. 2010. « La plage, fabrique d'une touristi(cité) idéale ». *L'Information géographique* 74(3) : 51-68.

- Collas, Laurence. 2013. *Analyse de la relation emploi formation dans le secteur des activités aquatiques en France. Étude*. Paris : Centre d'Analyse des Formations, des Emplois, des Métiers de l'Animation et du Sport (CAFEMAS).
- Collinet, Cécile, et Philippe Terral. 2010. « La recherche universitaire en EPS depuis 1945 : entre pluralité scientifique et utilité professionnelle ». *Carrefours de l'éducation* 2(30) : 169-186.
- Collinet, Cécile et Philippe Terral. 2013. *Sport et controverses*. Paris : Archives Contemporaines Éditions.
- Colmou, Yves. 2006. « Les collectivités locales : un autre modèle ». *Pouvoirs* 2(117) : 27-37.
- Corbin, Alain. 1988. *Le Territoire du vide : L'Occident et le désir du rivage, 1750-1840*. Réédition 2010. Paris : Flammarion.
- Coulangeon, Philippe. 2004. « L'expérience de la précarité dans les professions artistiques. Le cas des musiciens interprètes ». *Sociologie de l'Art OPuS* 3(5) : 77-110.
- Cour des comptes. 2018. *Les piscines et centres aquatiques publics : un modèle obsolète. Rapport public annuel*. Paris : Cour des comptes.
- Courtet, Catherine, et Michel Gollac. 2012. *Risques du travail, la santé négociée*. Paris : La Découverte.
- Courty, Guillaume. 2006. *Les groupes d'intérêt*. Paris : La Découverte.
- Crozier, Michel. 1971. *Le phénomène bureaucratique*. Paris : Seuil.
- Crozier, Michel, et Erhard Friedberg. 2014. *L'Acteur et le système. Les Contraintes de l'action collective*. Paris : Points.
- Cuchet, Guillaume. 2010. « Jean Delumeau, historien de la peur et du péché ». *Vingtième Siècle. Revue d'histoire* 3(107) : 145-155.
- Dadoy, Mireille. 1990. « Les analyses du travail, enjeux et formes ». *CEREQ. Collection des études* (54) : 240.
- Dalmas, Michel. 2019. « Génération Z et conception du travail : un nouvel enjeu pour la GRH ». *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels* 25(60) : 97-116.
- Dameron, Stéphanie. 2005. « La dualité du travail coopératif ». *Revue française de gestion* 5(158) : 105-120.
- Davezies, Philippe. 2012. « Enjeux, difficultés et modalités de l'expression sur le travail : point de vue de la clinique médicale du travail ». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 2(14) : 1-10.
- De Forges, Jean-Michel. 2012. *Le droit de la santé*. Paris : Presses Universitaires de France.

- De Gaulejac, Vincent. 2006. « La part maudite du management : l'idéologie gestionnaire ». *Empan* 1(61) : 30-35.
- De La Gorce, Xavier. 2017. « Les sauveteurs en mer, un modèle exemplaire ». *Revue Défense Nationale* 1(796) : 79-83.
- De Lalyman, Joseph. 1929. *Les lois du Sauvetage. Le secret du plongeur. La méthode Schäfer*. Paris : Bernard Grasset.
- De Lescure, Emmanuel, et Nadège Vezinat. 2017. « De la formation continue à la sécurité professionnelle : une longue marche ». *Sociologies pratiques* 2(35) : 13-18.
- De Terssac, Gilbert. 1992. *Autonomie dans le travail*. Paris : Presses Universitaires de France.
- De Terssac, Gilbert, Jens Thoemmes, et Anne Flautre. 2004. « Régulation politique et régulation d'usage dans le temps de travail ». *Le travail humain* 67(2) : 135-154.
- Dechamp, Gaëlle, et Capucine Delaunay. 2016. « Favoriser et gérer l'interdisciplinarité dans l'entreprise : la notion de territoires partagés ». *Management Avenir* 6(88) : 37-58.
- Defeuilley, Christophe. 2014. « Légitimité de l'intervention privée dans un service public ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 3(203) : 48-59.
- Dejours, Christophe. 2012. « Organisation du travail - Clivage - Aliénation ». *Travailler* 2(28) : 149-158.
- Dejours, Christophe, et Isabelle Gernet. 2012. « Travail, subjectivité et confiance ». *Nouvelle revue de psychosociologie* 1(13) : 75-91.
- Delès, Romain. 2018. *Quand on n'a "que" le diplôme... : Les jeunes diplômés et l'insertion professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Delmas, Corinne. 2019. « Les notaires, le genre d'une profession à patrimoine ». *Travail, genre et sociétés* 1(41) : 127-145.
- Delumeau, Jean. 1983. *Le péché et la peur : La culpabilisation en Occident, 13^{ème}-18^{ème} siècles*. Paris : Fayard.
- Delumeau, Jean. 2003. *La Peur en Occident*. 1^{ère} édition 1978. Paris : Hachette.
- Demailly, Lise. 2011. « Les nouveaux managements et la question de l'autonomie professionnelle ». *L'information psychiatrique* 87(6) : 467-474.
- Demailly, Lise, et Patrice de la Broise. 2009. « Les enjeux de la déprofessionnalisation. Études de cas et pistes de travail ». *Sociologos. Revue de l'association française de sociologie* (4).
- Demaret, Julie. 2014. « Le processus de construction de légitimité des contrôleurs de gestion ». *Gestion et management*. Tours : Université François Rabelais.

- Demaret, Julie, et Jérôme Méric. 2013. « La constitution de la légitimité des contrôleurs de gestion : une étude exploratoire ». *Comptabilité sans Frontières. The French Connection*. Vancouver.
- Demazière, Didier. 2009. « Postface. Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales* 4(108) : 83-90.
- Demazières, Didier, et Charles Gadéa. 2009. *Sociologie des groupes professionnels*. La Découverte. Paris : La Découverte.
- Demazière, Didier, Pascal Roquet, et Richard Wittorski. 2012. *La professionnalisation mise en objet*. Éditions L'Harmattan.
- Demazière, Didier, et Morgan Jouvenet. 2016. *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago (volume 1)*. Éditions de l'EHESS.
- Demazière, Didier, et Morgan Jouvenet. 2016. *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago (volume 2)*. Éditions de l'EHESS (ancien).
- Demazière, Didier, et Emmanuelle Marchal. 2018. « La fabrication du travail non qualifié ». *Travail et emploi* 3-4(155-156) : 5-30.
- Denis, Jérôme. 2002. « Les dispositifs de visibilisation sur les scènes marchandes ». *Réseaux*. 6(116) : 257-288.
- Denys, Catherine. 2000. « La mort accidentelle à Lille et Douai au XVIIIe siècle : mesure du risque et apparition d'une politique de prévention ». *Histoire urbaine* 2(2) : 95-112.
- Derouard, Jean-Pierre. 1987. « La noyade en Seine au XVIIIe siècle dans 27 paroisses riveraines de la Seine-Maritime ». *Annales de Normandie* 37(4) : 297-313.
- Desmarais, Céline. 2003. « Renouveler l'encadrement pour transformer l'organisation ? Une recette mise à l'épreuve dans le contexte municipal ». *Revue française d'administration publique* 4(108) : 617-631.
- Devetter, François-Xavier, Florence Jany-Catrice, et Thierry Ribault. 2015. *Les services à la personne*. Paris, France : La Découverte.
- Devetter, François-Xavier, et Emmanuelle Puissant. 2018. « Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile ». *Travail et emploi* 3-4(155-156) : 31-64.
- Digby, Everard. 1587. *De arte natandi libri duo : quorum prior regulas ipsius artis, posterior vero praxin demonstrationemque continet*. Excudebat Thoams Dawlon, Londini.
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. 2019. *Repères et références statistiques. Enseignements-Formations-Recherche*. Paris : Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.
- Divay, Sophie. 2005. « La médiation sociale : une professionnalisation inachevée ». *Knowledge, Work & Society* 3(2) : 101-27.

- Divay, Sophie, et Lucile Girard. 2019. « Éléments pour l'ébauche d'une socio-histoire du groupe professionnel infirmier. Un fil conducteur : la formation des infirmières et de leurs cheffes ». *Recherche en soins infirmiers* 4(139) : 64-83.
- Doazan, Yves, et Henri Eckert. 2014. « Les jeunes et leurs diplômes. Le déclassement à l'aune de la valeur des titres scolaires ». *Éducation et sociétés* 2(34) : 121-134.
- Doctobre, Jacky. 2017. « Dynamique des cultures professionnelles des sapeurs-pompiers français : sociogenèse du modèle mythifié du sapeur-pompier "Héros sportif", 1818-1966 ». Thèse de doctorat. Université de Lille 1.
- Dodier, Nicolas. 1995. *Les Hommes et les Machines*. Éditions Métailié.
- Doray, Pierre, Johanne Collin, et Shanoussa Aubin-Horth. 2004. « L'État et l'émergence des "groupes professionnels" ». *The Canadian Journal of Sociology* 29(1):83-110.
- Dornic, Yffic. 2020. « Structuration évolutive du sauvetage en mer ». *Mémoires du port de commerce de Brest*.
- Dorville, Christian. 2010. *Grandes figures sportives du Nord-Pas de Calais*. Lille : Presse Universitaire du Septentrion - Sport et Sciences Sociales.
- Duarte, Antoine, et Isabelle Gernet. 2016. « Héroïsme et défenses chez les pisteurs/euses secouristes ». *Travail, genre et sociétés* 2(36) : 97-113.
- Dubar, Claude. 1992. « Formes identitaires et socialisation professionnelle ». *Revue française de sociologie* 33(4) : 505-529.
- Dubar, Claude. 1994. « L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel ». *Revue française de sociologie* 35(2) : 283-291.
- Dubar, Claude. 1996. « La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence ». *Sociologie du travail* 38(2) : 179-193.
- Dubar, Claude. 1998. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. 1^{ère} édition. Paris : Armand Colin.
- Dubar, Claude. 2007. « Polyphonie et métamorphoses de la notion d'identité ». *Revue française des affaires sociales* (2).
- Dubar, Claude. 2010. *La crise des identités*. Presses Universitaires de France.
- Dubar, Claude. 2015. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, 5^{ème} édition, Paris : Armand Colin.
- Dubar, Claude, et Pierre Tripier. 1998. *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin.
- Dubar, Claude, Pierre Tripier, et Valérie Boussard. 2011. *Sociologie des professions*. 3^{ème} édition. Paris : Armand Colin.
- Dubar, Claude, Pierre Tripier, et Valérie Boussard. 2015. *Sociologie des professions*. 4^{ème} édition. Paris : Armand Colin.

- Dubois, Vincent. 2003. « Une politique pour quelle(s) culture(s) ? » *Les Cahiers français : documents d'actualité* (312) : 19-24.
- Ducros, Albert, Jacqueline Ducros, et Frédéric Joulian. 1998. *La culture est-elle naturelle ? Histoire, épistémologie et applications récentes du concept de culture*. Paris : Errance.
- Duhau, Isabelle. 2007. « Les baignades en rivière d'Île-de-France, des premiers aménagements à la piscine parisienne Joséphine-Baker ». *Livraisons de l'histoire de l'architecture* (14) : 9-38.
- Dumas, Marc, Florence Douguet, et Youssef Fahmi. 2016. « Le bon fonctionnement des services de soins : ce qui fait équipe ? » *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise* 5(20) : 45-67.
- Dumez, Hervé. 2016. *Méthodologie de la recherche qualitative : Les questions clés de la démarche compréhensive*. Vuibert.
- Duponchel, Marilou. 2017. « De Guy Marchand à The Rock : le maître-nageur au cinéma en neuf slips de bain ». Les Inrocks.
- Dupuy, Camille, Olivier Le Noé, et Jérôme Pélisse. 2014. « Régulations professionnelles et organisations catégorielles ». *Terrains & travaux* 2(25) : 5-19.
- Dupuy, Raymond, A. Le Blanc, et Jean-Luc Megemont. 2006. « Incertitudes au cours de la carrière et construction des perspectives temporelles ». *Psychologie du Travail et des Organisations* 12(3) : 167-183.
- Durand, Jean-Pierre. 2006. « Le paradoxe du travail ». *Revue Projet* 291(2) : 85-90.
- Durand, Jean-Pierre. 2012. *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris : Le Seuil.
- During, Bertrand. 2005. « L'éducation physique, une discipline en progrès ? » *Carrefours de l'éducation* 2(20) : 61-87.
- Durkheim, Émile. 2013. *De la division du travail social*. 8^{ème} édition. 1^{ère} édition : 1893. Paris : Presses Universitaires de France.
- Dyèvre, Yann, et Patrick Lavaure. 2018. « Rapport public de l'Inspection Générale de la Jeunesse et des Sports. Mission d'évaluation relative aux conseillers techniques sportifs ». *vie-publique.fr*.
- Econoclastes, Les. 2004. *Petit bréviaire des idées reçues en économie*. Paris : La Découverte.
- Elias, Norbert. 1987. « The Retreat of Sociologists into the Present ». *Theory, Culture & Society* 4 : 223-247.
- Elias, Norbert. 2003. *La civilisation des mœurs*. 1^{ère} édition 1939. Pocket.
- Elias, Norbert, et Eric Dunning. 1986. *Quest for Excitement: Sport and Leisure in the Civilizing Process*. Oxford, OX, UK ; New York, NY, USA: Blackwell Publishers.

- Espagno-Abadie, Delphine, et Adrien Peneranda. 2018. *Fonction(s) publique(s) : le défi du changement*. Presse de l'EHESP.
- Esprit, Adolphe. 1864. *Petit traité de natation*. Lyon : Librairie Mera.
- Everaere, Christophe. 2007. « Proposition d'un outil d'évaluation de l'autonomie dans le travail ». *Revue française de gestion* 11(180) : 45-59.
- Everaere, Christophe. 2012. « Flexibilité appliquée aux ressources humaines. Compatibilités et contradictions ». *Revue française de gestion* 2(221) : 13-32.
- Eymeri-Douzans, Jean-Michel. 2012. « Les concours à l'épreuve ». *Revue française d'administration publique* 2(142) : 307-325.
- Falcoz, Marc, et Pierre Chifflet. 1998. « La construction publique des équipements sportifs : Aspects historique, politique et spatial ». *Les Annales de la Recherche Urbaine* (79) : 14-21.
- Felstiner, William, Richard L. Abel, et Austin Sarat. 1991. « L'émergence et la transformation des litiges : réaliser, reprocher, réclamer ». *Politix. Revue des sciences sociales du politique* 4(16) : 41-54.
- Fendt, Jacqueline, et Wladimir Sachs. 2007. « Grounded Theory Method in Management Research: Users' Perspectives ». *Organizational Research Methods* 11(3) : 430-455.
- Fernandez, Anne-Sophie, et Frédéric Le Roy. 2010. « Pourquoi coopérer avec un concurrent ? » *Revue française de gestion* 5(204) : 155-169.
- Fillieule, Olivier, Lilian Mathieu, et Cécile Péchu. 2020. *Dictionnaire des mouvements sociaux*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Flanquart, Hervé. 2016. *Des risques et des hommes*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Fleuriel, Sébastien. 2013. *Le sport de haut niveau en France*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Fleuriel, Sébastien (Ss dir.). 2016. *Le sport aux frontières du marché du travail*. Revue : marché et organisations. Revue d'analyse stratégique (27). L'Harmattan.
- Fleuriel, Sébastien. 2017. « Ce que le dialogue social fait au sport ». *Sciences sociales et sport* 1(10) : 141-165.
- Fleuriel, Sébastien, et Manuel Schotté. 2016. « Dépasser l'alternative amateurs/professionnels. Programme pour une histoire sociale des sportifs au travail ». *Le Mouvement Social* 1(254) : 3-12.
- Fondation Copernic (dir.). 2019. *Manuel indocile de sciences sociales. Pour des savoirs résistants. Hors collection sciences sociales*. Paris : La Découverte.
- Fondation iFRAP. 2018. « Surveillance des plages par les CRS : tâche indue de la police nationale ».

- Fortino, Sabine. 2013. « Quand les logiques du privé investissent le secteur public : déstabilisation des collectifs et reflux de la participation ». *Participations* 5(1) : 53-76.
- Fourcaut, Annie. 2000. « Peurs dans la ville, peurs de la ville ». *Histoire urbaine* 2(2) : 5-7.
- Freidson, Eliot. 1970. *Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care*. New York (NY):Aldine Publishing Company.
- Freidson, Eliot. 1984. *La profession médicale*. Paris : Payot.
- Freidson, Eliot. 1994. *Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy*. Cambridge: Polity Press.
- Freidson, Eliot. 2006. *Professional Dominance*. New e. édition. New Brunswick, NJ : Routledge.
- Freud, Sigmund. 1998. *Résultats, idées, problèmes. Tome II 1921-1938*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Friès, Charles. 1841. « Les écoles de natation ». *Les français peints par eux-mêmes : encyclopédie morale du 19^{ème} siècle*. Tome 9. Louis Curmer éditeur. Paris.
- Frimousse, Soufyane, et Jean-Marie Peretti. 2019. « Comment développer les pratiques collaboratives et l'intelligence collective ». *Question(s) de management* 3(25) : 99-129.
- Frinault, Thomas, Christian Le Bart, et Erik Neveu. 2021. *Nouvelle sociologie politique de la France*. Paris : Armand Colin.
- Friot, Bernard. 2012. *Puissances du salariat*. Paris : La Dispute.
- Gadéa, Charles. 2022.« Profession, professionnalisation : polysémie et risque de confusion ». 6ème Journée d'études des doctorants en sociologie des groupes professionnels. AFS. RT1 Savoirs, Travail et professions. Université Paris Nanterre.
- Gadéa, Charles. 2022. « Prolifération n'est pas raison. Usage polysémique de la notion de professionnalisation et risques de confusion ». Séminaire « Lignes d'effervescence en sociologie des groupes professionnels ». Université Paris Nanterre.
- Gadrey, Jean. 1994. « La modernisation des services professionnels. Rationalisation industrielle ou rationalisation professionnelle ? » *Revue française de sociologie* 35(2) : 163-195.
- Galambaud, Bernard, et Emmanuelle Léon. 2005. « Salariés : vers des comportements d'adaptation ». *Management Avenir* 5(3) : 27-44.
- Gal-Petitfaux, Nathalie, et Marc Durand. 2001. « L'enseignement de l'éducation physique comme "action située" : propositions pour une approche d'anthropologie cognitive ». *Staps* 2(55) : 79-100.
- Gambier, Dominique, et Michel Vernières. 1991. *Le marché du travail*. Hors collection. Paris : Economica.

- Garnier, Pascale. 2002. « Enseigner l'éducation physique à l'école élémentaire Maîtres et spécialistes des activités physiques : une collaboration en question (1880-2000) ». *Staps* 2(58) : 7-20.
- Garnier, Pascale. 2010. « Transformations de la collaboration entre enseignants et personnel de service à l'école maternelle : entre principes et pratiques ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* 43(1) : 101-119.
- Garnot, Benoît. 2005. « Justice et société dans la France du 18^e siècle ». *Dix-Huitième Siècle* (37) : 87-100.
- Gatfaoui, Sherazade. 2000. « Confiance dans la relation consommateur - prestataire de service : le rôle central du personnel en contact ». 15^{ème} Journées Nationales des IAE Bayonne-Biarritz.
- Gautier, Frédéric. 2021. « « Policier, ce n'est pas un métier d'intellectuel ». Le capital culturel à l'épreuve du concours de recrutement des gardiens de la paix ». *Sociologie* 12(3) : 267-284.
- Giannini, Mirella, et Charles Gadéa (dir.). 2006. *Eliot Freidson. Savoir, travail et société* (2). Paris : L'Harmattan.
- Giddens, Anthony. 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Gilbert, Claude. 2003. « La fabrique des risques ». *Cahiers internationaux de sociologie*. 1(114) : 55-72.
- Gilbert, Claude, et Emmanuel Henry. 2012. « La définition des problèmes publics : entre publicité et discrétion ». *Revue française de sociologie*. 53(1) : 35-59.
- Girardot, Dominique. 2015. « L'évaluation et le mérite au travail : un puérilisme ? » *Revue du MAUSS* 45(1) : 181-189.
- Giraud, Laurent, Françoise Dany, et Roger Alain. 2011. « Les étapes de carrière sont-elles toujours d'actualité ? ». Marrakech, Maroc.
- Giraud, Laurent, et Alain Roger. 2011. « Les étapes de carrière à l'épreuve du temps ». *Humanisme et Entreprise* 2(302) : 13-28.
- Girin, Jacques, et Michèle Grosjean. 1996. *La transgression des règles au travail*. Paris : L'Harmattan.
- Glaser, Barney G., et Anselm L. Strauss. 2017. *La découverte de la théorie ancrée. Stratégies pour la recherche qualitative*. 2^{ème} édition. Paris : Armand Colin.
- Glattleider, Daniel Laurent. 2014. « Une société sans risque ». *Humanisme* (3)304 : 59-66.
- Glaymann, Dominique. 2007. *L'intérim*. Paris : La Découverte.
- Goffman, Erving. 1973. *La mise en scène de la vie quotidienne. 2. Les relations en public*. Paris : Les Éditions de Minuit.

- Goffman, Erving. 1974. *Les cadres de l'expérience*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Gollac, Michel, Serge Volkoff, et Loup Wolff. 2014. *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte.
- Gollac, Sibylle. 2005. « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? » *Sociétés contemporaines* 2(58) : 41-64.
- Goncalves, Olga. 2013. « Gestion privée ou publique : quel système de gouvernance pour quelle performance ? » *Gestion et management public* 3(1) : 40-57.
- Gorgeu, Armelle, et René Mathieu. 2008. « La déqualification ouvrière en question ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales* (103) : 83-100.
- Grégoire, Maud. 2018. « Évolution et diversité des situations de travail : une analyse à travers les notions de « travail autonome » et de « travail au projet » ». *@GRH* 28(3) : 35-64.
- Grosborne, Jean-Baptiste. 1972. « L'opération 1000 piscines ». *La Revue administrative* (372).
- Grossetête, Matthieu. 2010. « L'enracinement social de la mortalité routière ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 4(184) : 38-57.
- Grosseti, Michel, Marc Bessin, et Claire Bidart. 2009. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris : La Découverte.
- Grossman, Emiliano, et Sabine Saurugger. 2012. *Les groupes d'intérêt*. Armand Colin.
- Guay, Louis, et Éric Gagnon. 1988. « Légitimité professionnelle et reconnaissance sociale : l'exemple des ingénieurs forestiers du Québec ». *Sociologie et sociétés* 20(2) : 141-162.
- Guéguen, Haud. 2014. « Reconnaissance et légitimité ». *Vie sociale* 4(8) : 67-82.
- Guillard, Alexandre, et Josse Roussel. 2010. « Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept ». *Management & Avenir* 1(31) : 160-181.
- Guillaume, Cécile, et Sophie Pochic. 2007. « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre ». *Travail, genre et sociétés* 1(17) : 79-103.
- Guillemette, François. 2006. « L'approche de la Grounded Theory; pour innover? » *Recherches qualitatives* 26(1) : 32-50.
- Guillemot, Danièle. 2011. « Travail dans le public et le privé : une intensification parallèle ». *Travail et emploi* 4(128) : 23-40.
- Guimelli, Christian. 1999. *La pensée sociale*. Presses Universitaires de France. Paris : Presses Universitaires de France.
- Gusfield, Joseph. 2009. *La culture des problèmes publics. L'alcool au volant : la production d'un ordre symbolique*. Economica. Paris : Economica.
- Hall, Douglas T. 1996. *The career is dead--long live the career: a relational approach to careers*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Halbwachs, Maurice. 1938. *Morphologie sociale*. Armand Colin.
- Hansez, Isabelle, Françoise Bertrand, et V. de Keyser. 2005. « Fin de carrière des enseignants : vers une explication du stress et des retraites prématurées ». *Le travail humain* 68(3) : 193-223.
- Hardy, Anne-Chantal. 2010. « Variations sociologiques sur le thème de la médecine ». Habilitation à Diriger des Recherches. Mention Sociologie. Université de Nantes.
- Hassenteufel, Patrick. 1997. *Les médecins face à l'État. Une comparaison européenne*. Paris : Les Presses de Sciences Po.
- Hassenteufel, Patrick. 2010. « Les processus de mise sur agenda : sélection et construction des problèmes publics ». *Informations sociales* 1(157) : 50-58.
- Hassenteufel, Patrick. 2011. *Sociologie politique : l'action publique*. Armand Colin.
- Hatt, Émeline. 2020. « Aménagement touristique des littoraux et planification en France. Des schémas d'aménagement étatiques aux schémas de cohérence territoriale ». *Géographie, économie, société* 22(1) : 81-104
- Hatzfeld, Hélène. 2014. « Au nom de quoi ? Les revendications de légitimité, expressions de mutations sociales et politiques ». *Vie sociale* 4(8) : 25-36.
- He, Yong, et Olivier Boissin. 2006. « Spécialisation individuelle et division sociale du travail : Une lecture dynamique d'A. Smith, A. Marshall et A. Young ». *Cahiers d'économie politique* 1(50) : 123-135.
- Hébert, Georges. 1943. *Leçon-type de natation*. 4^{ème} édition. Paris : Vuibert.
- Hélou, Christophe, et Françoise Lantheaume. 2008. « Les difficultés au travail des enseignants ». *Recherche et formation* (57) : 65-78.
- Heluwaert, Michel. 2010. *Jeunesse et Sports. 1936-1986 : du militant au fonctionnaire*. Paris : Éditions L'Harmattan.
- Hénaut, Léonie. 2010. « La construction des groupes professionnels : le cas des restaurateurs d'œuvres d'art en France et aux États-Unis ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales* (110) : 49-62
- Hénaut, Léonie. 2011. « Capacités d'observation et dynamique des groupes professionnels. La conservation des œuvres de musées ». *Revue française de sociologie* 52(1) : 71-101.
- Hénaut, Léonie, et Frédéric Poulard. 2018. « Faire groupe au sein d'un groupe : la structuration des segments professionnels ». *SociologieS*.
- Hénaut, Léonie, et Frédéric Poulard. 2018. « Réformes publiques et autonomie des groupes professionnels : le jeu des segments ». *Revue française de sociologie* 59(2) : 259-284.
- Hénaut, Léonie, et Hadrien Riffaut. 2019. « Être collègues et concurrents : l'interdépendance des professionnels indépendants ». *Regards croisés sur l'économie* 2(25) : 93-102.

- Henry, Emmanuel. 2004. « Quand l'action publique devient nécessaire : qu'a signifié « résoudre » la crise de l'amiante ? » *Revue française de science politique* 54(2) : 289-314.
- Henry, Emmanuel. 2006. « Un scandale improbable. Amiante : d'une maladie professionnelle à une " crise de santé publique " ». Thèse pour l'obtention du doctorat de sciences de l'information et de la communication. Université de Technologie de Compiègne.
- Henry, Emmanuel. 2021. *La fabrique des non-problèmes*. Presses de Sciences Po.
- Hibou, Béatrice. 1998. « Retrait ou redéploiement de l'État ? » *Critique internationale* 4(1) : 151-168.
- Hidri Neys, Oumaya, et Julie Duflos. 2017. « Entre le dire et (ne pas) le faire. Les recruteurs et la fabrique des discriminations selon l'apparence physique ». *Déviance et Société* 41(4) : 566-592.
- Hispalis, Georges. 2005. « Pourquoi tant de loi(s) ? ». *Pouvoirs* 114(3) : 101-115.
- Ho Dinh, Anne-Marie. 2007. « Le « vide juridique » et le « besoin de loi » pour un recours à l'hypothèse du non-droit ». *L'Année sociologique* 57(2) : 419-453.
- Hocquelet, Mathieu. 2013. « Travailler avec des clients "déviant". L'expérience des salariés des hypermarchés ». *Revue française de gestion* 5(234) : 135-149.
- Hoibian, Sandra, Patricia Croutte, et Jörg Müller. 2019. *Baromètre national des pratiques sportives 2018*. Paris : INJEP.
- Holcman, Robert. 2007. « Secteur public, secteur privé : similarités et différences dans la gestion des ressources humaines ». *Revue française d'administration publique* 3(123) : 409-421.
- Honneth, Axel. 2013. *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Gallimard.
- Honta, Marina. 2008. « Sport et intercommunalité : quels enjeux pour la définition des politiques départementales et l'articulation de l'action publique sportive locale ? » *Staps* 2(80) : 115-136.
- Honta, Marina, et Samuel Julhe. 2013. « Les professions du secteur public saisies par la privatisation Le cas des conseillers techniques sportifs ». *Gouvernement et action publique* 2(1) : 63-87.
- Honta, Marina, et Samuel Julhe. 2014. « Concurrence et division du travail dans le secteur de l'organisation des activités physiques et sportives ». *Revue européenne des sciences sociales*. 2(52-2) : 161-190.
- Honta, Marina, et Frédéric Illivi. 2017. « L'accès de tous à la pratique sportive : l'État local en action ». *Revue française d'administration publique* 4(164) : 873-886.
- Horgues-Debat, Jean. 2008. « La proximité : une autre logique pour les services publics ». *Pour* 1-2(196-197) : 25-33.

- Hubaut, Rémy. 2016. « Les outils d'évaluation du risque de TMS : caractéristiques, cas d'usage et perspectives de développement ». Thèse de psychologie. Université Grenoble Alpes.
- Hughes, Everett C. 1937. « Institutional Office and the Person ». *American Journal of Sociology* 43(3):404-413.
- Hughes, Everett C. 1996. « Le drame social du travail ». *Actes de la recherche en sciences sociales* (115) : 94-99.
- Hughes, Everett C. 1996. *Le regard sociologique. Essais choisis*. Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Hughes, Everett C. 2016. *Men and Their Work*. Quid Pro, LLC.
- Ihl, Olivier. 2004. « Gouverner par les honneurs. Distinctions honorifiques et économie politique dans l'Europe du début du XIX^{ème} siècle ». *Genèses* 2(55) : 4-26.
- Inspection générale. 1945-1967. « Sécurité des plages - Personnel de surveillance ». Archives Jeunesse et Sport.
- Institut Régional de Développement du Sport. 2008. « Les piscines franciliennes ». Les dossiers de l'Institut Régional de Développement du Sport n°3.
- International Life Saving Federation. 2011. « Drowning Prevention Strategies ».
- Israël, Liora. 2012. « Qu'est-ce qu'avoir le droit ? Des mobilisations du droit en perspective sociologique ». *Le sujet dans la cité* 2(3) : 34-47.
- Jaeger, Marcel. 2009. « Du principe de responsabilité au processus de responsabilisation ». *Vie sociale* 3(3) : 71-81.
- Jagu, Stéphane. 2017. « Qui fait la norme fait le marché ». *I2D - Information, données documents* 54(2) : 50.
- Jobard, Fabien, et Jacques de Maillard. 2015. *Sociologie de la police. Politiques, organisations, réformes*. Paris : Armand Colin.
- Jodelet, Denise. 2011. « Dynamiques sociales et formes de la peur ». *Nouvelle revue de psychosociologie* 2(12) : 239-256.
- Jorro, Anne. 2006. « L'agir professionnel de l'enseignant ». *Séminaire de recherche du Centre de Recherche sur la formation*.
- Jorro, Anne, et Jean-Marie De Ketele. 2011. *La professionnalité émergente : quelle reconnaissance ?* 1^{ère} édition. Bruxelles : De Boeck Supérieur.
- Jorro, Anne. 2013. *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*. Bruxelles : De Boeck Supérieur.
- Jorro, Anne, et Richard Wittorski. 2013. « De la professionnalisation à la reconnaissance professionnelle ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* 46(4) : 11-22.

- Jouffray, Claire. 2015. « Passer des discours sur le pouvoir d’agir au pouvoir d’agir en action : une condition pour transformer les pratiques et les logiques à l’œuvre ». *Sciences Actions Sociales* 2(2) : 24-32.
- Jouvenet, Morgan. 2022. « L’occupation des territoires et la formation des collectifs. Des dynamiques professionnelles et académiques dans la sociologie d’Andrew Abbott ». *Sociologie* 13(1) : 79-97.
- Julhe, Samuel, et Marina Honta. 2016. « Les conseillers techniques du ministère des Sports. Création et contrôle d’un corps d’agents de l’État (1960-1987) ». *Staps* 3(113) : 21-36.
- Karpik, Lucien. 1995. *Les avocats : Entre l’État, le public et le marché. XIII^e-XX^e siècle*. Paris : Gallimard.
- Karpik, Lucien. 2003. « Les avocats : entre le renouveau et le déclin ». *Hermès, La Revue* 35(1) : 203-211.
- Kermisch, Céline. 2011. *Le concept du risque. De l’épistémologie à l’éthique*. Tec & Doc (Éditions).
- Kuhlmann, Martin, et Michael Schumann. 2001. « Que reste-t-il de la solidarité ouvrière ? » *Ethnologie française* 31(3) : 477-491.
- La Documentation Française. 2019. *Fonction publique territoriale : le statut en bref*. 3^{ème} édition. Paris : La Documentation Française.
- Labbé, Thomas. 2019. « Aux origines des politiques compassionnelles ». *Annales. Histoire, Sciences Sociales* 74^{ème} année (1) : 43-71.
- Lahire, Bernard. 2005. *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*. Armand Colin.
- Lallement, Michel. 2008. « Le travail et ses transformations ». *Revue française de gestion* 10(190) : 43-55.
- Lallement, Michel. 2018. *Sociologie des relations professionnelles*. Paris : La Découverte.
- Lallement, Michel, et Bénédicte Zimmermann. 2019. « Tous responsables ? Transformations du travail, métamorphoses de la responsabilité ». *Sociologie du travail* 61(2).
- Lambert, Alain, et Jean-Claude Boulard. 2018. *Mission pour la simplification des normes applicables aux collectivités territoriales*. Paris.
- Lambin, Jean-Jacques, et Chantal de Moerloose. 2016. *Marketing stratégique et opérationnel*. Dunod.
- Langendorfer, Stephen. 2011. « Considering Drowning, Drowning Prevention, and Learning to Swim ». *International Journal of Aquatic Research and Education* 5(3).
- Langumier, Julien. 2005. « Des ouvriers de la fonction publique d’état face aux réformes de modernisation ». *Sociétés contemporaines* 2(58) : 65-84.

- Lanher, Simon. 2016. « L'estime professionnelle selon E. C. Hughes. Éléments pour une relecture honnethienne de la première tradition anthropo-sociologique chicogoane ». *Terrains/Théories* (4).
- Larat, Fabrice, et Frédéric Edel. 2015. « Les emplois publics sont-ils accessibles à tous ? » *Revue française d'administration publique* 1(153) : 5-13.
- Lasbeur, Linda, et Bertrand Thélot. 2017. « Mortalité par accident de la vie courante en France métropolitaine, 2000-2012 ». *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire* 1 : 2-12.
- Lascoumes, Pierre, et Patrick Le Galès. 2018. *Sociologie de l'action publique*. 3^{ème} édition. Armand Colin.
- Laurens, Sylvain, et Delphine Serre. 2016. « Des agents de l'État interchangeables ? ». *Politix* 3(115) : 155-177.
- Lave, Jean, et Etienne Wenger. 1991. *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge England ; New York: Cambridge University Press.
- Lazega, Emmanuel. 2015. « Mobilités, turnover relationnel et coûts de synchronisation ». *L'Année sociologique* 65(2) : 391-424.
- Le Bianic, Thomas. 2013. « Une profession balkanisée : les psychologues face à l'État en France (1945-1985) ». *Politix* 2(102) : 175-207.
- Le Bianic, Thomas, Antoine Vion, et Collectif. 2008. *Action publique et légitimités professionnelles*. Vol. 48. Paris : LGDJ.
- Le Breton, David. 2017. *Sociologie du risque*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Le Floch, Marie-Christine. 2008. « Une relecture du sale boulot. Entre une division morale et une division sociale du travail éducatif ». *Pensée plurielle* 2(18) : 31-48.
- Le Goff, Jean-Pierre. 2002. « Management et dissolution des repères institutionnels ». *Cultures en mouvement* (48).
- Le Roy, Frédéric. 2004. « L'affrontement dans la relation de concurrence ». *Revue française de gestion* 1(158) : 179-193.
- Le Saout, Rémy. 2013. « Les rapports de pouvoir entre les élus et l'élite administrative locale dans les municipalités urbaines ». *Savoir/Agir* 3(25) : 39-45.
- Lebihain, Pascal. 2003. « Le management de la sécurité dans les piscines publiques : contribution à une étude des limites de l'organisation sécuritaire ». *Staps* 1(60) : 43-58.
- Lecomte-Ménahès, Gabrielle. 2013. « Anne-Sophie Bruno, Éric Geerkens, Nicolas Hatzfeld, Catherine Omnès (dir.), La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19e-20e siècles) ». *Travail et emploi* 1(133) : 63-64.
- Léger, Jean-François. 2003. « Pourquoi des jeunes s'engagent-ils aujourd'hui dans les armées ? » *Revue française de sociologie* 44(4) : 713-734.

- Lemarchant, Clotilde. 2010. « Être rare, un avantage dans le métier ? » *VST - Vie sociale et traitements* 2(106) : 57-63.
- Lemercier, Claire. 2008. « Discipliner le commerce sans corporations. » *Le Mouvement Social* 3(224) : 61-74.
- Lemoine, Vanessa et Stéphanie Champion. 2020. « Été 2020 : Santé publique France place les noyades sous surveillance ». Communiqué de presse SPF du 9 juillet 2020.
- Leplat, Jacques, et Jean-Michel Hoc. 1983. « Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations ». *Cahiers de psychologie cognitive* 3(1) : 49-63.
- Lesay, Jean-Damien. 2016. « Régie directe ou DSP, les piscines nagent entre deux eaux ». Banque des territoires.
- Lesay, Jean-Damien. 2022. « Pénurie de maîtres-nageurs-sauveteurs : un constat accablant, des solutions émergentes ». Banque des territoires.
- Lhommeau, Bertrand, et Véronique Rémy. 2020. « Quels liens entre tension sur le marché du travail, difficultés de recrutement et efforts de recherche des employeurs ? » *Travail et emploi* 4(163) : 45-81.
- Lhuilier, Dominique. 2005. « Idéologies défensives et imaginaire social ». *Revue internationale de psychosociologie* XI(24) : 51-66.
- Lhuilier, Dominique. 2010. « L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail ». *Sciences sociales et santé* 28(2) : 31-63.
- Lianos, Michalis, et Mary Douglas. 2001. « Danger et régression du contrôle social : des valeurs aux processus ». *Déviance et Société* 25(2) : 147-164.
- Likert, Rensis. 1967. *Human Organization Its Management and Value*. New York, N.Y.: McGraw Hill Higher Education.
- Lima, Léa. 2009. « Les frontières de l'expertise ». *Cahiers internationaux de sociologie* 1(126) : 149-155.
- Linhart, Danièle. 2015. « Quand l'humanisation du travail rend les salariés malades ». *Connexions* 1(103) : 49-60.
- Linhart, Danièle. 2016. « La subordination au travail... : entre consentement et contrainte ? » *Sud/Nord* 2(27) : 223-240.
- Linhart, Danièle. 2021. *L'insoutenable subordination des salariés*. Toulouse : Ères.
- Linhart, Danièle, et Ministère de la Fonction Publique. 2006. *Les différents visages de la modernisation du service public : Enquête sociologique sur les valeurs des agents de la fonction publique du Nord*. Paris : Documentation française.
- Linhart, Danièle, Anna Malan, et Claire Auzias. 1988. *Les jeunes et le syndicalisme : synthèse*. Paris : Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles, CNAM.

- Livian, Yves-Frédéric, Christophe Baret, et Christophe Falcoz. 2004. « La gestion de la charge de travail dans les activités de services ». *Revue française de gestion* 3(150) : 87-103.
- Lucas, Yvette, et Claude Dubar. 1994. *Genèse et dynamique des groupes professionnels*. Lille : Presses Universitaires Septentrion.
- Luckerhoff, Jason, et François Guillemette. 2012. *Méthodologie de la théorisation enracinée*. Presse de l'Université du Québec.
- Macherey, Pierre, Ilaria Pirone, et Dominique Ottavi. 2020. « « La force des normes » ». *Psychologie Clinique* 50(2) : 7-14.
- Mannheim, Karl. 2011. *Le problème des générations*. 2^{ème} édition. Armand Colin.
- Marc, Alain, et Geneviève Pruvost. 2011. « Police : une socialisation professionnelle par étapes ». *Déviance et Société* 35(3) : 267-280.
- Marc, Charles. 1835. *Nouvelles recherches sur les secours à donner aux noyés et asphyxiés*. Paris : Crochard libraire-éditeur.
- Marsault, Christelle. 2009. *Sociohistoire de l'éducation physique et sportive*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Martin, Claude. 2014. *Être un bon parent : une injonction contemporaine*. 1^{ère} édition. Rennes : Presses de l'EHESP.
- Martin, Olivier. 2012. *L'analyse quantitative des données : L'enquête et ses méthodes*. 3^{ème} édition. Armand Colin.
- Martin, Pascal. 2014. « L'implication des talents dans le développement des entreprises de taille intermédiaire ». *Revue française de gestion* 7(244) : 149-163.
- Martinache, Igor. 2017. « L'action ministérielle, un sport collectif ». *La Pensée* 1(389) : 29-40.
- Martinoia, Rozenn. 2017. « La profession et le marché des guides de montagne à Chamonix (1821-1892) : socio-économie historique d'une clôture ». *Histoire, économie société* 36^{ème} année (1) : 90-105.
- Martuccelli, Danilo. 2004. « Figures de la domination ». *Revue française de sociologie* 45(3) : 469-497.
- Maruani, Margaret, et Emmanuèle Reynaud. 2004. *Sociologie de l'emploi*. 4^{ème} édition. Paris : La Découverte.
- Mathey-Pierre, Catherine, et Raymond Bourdoncle. 1995. « Autour du mot « Professionnalité » ». *Recherche & formation* 1(19) : 137-148.
- Mathieu, Lilian. 2008. « L'exigence de reconnaissance dans les luttes des salariés ». *Savoir/Agir* 1(3) : 37-42.
- Maubant, Philippe, Lucie Roger, et Michel Lejeune. 2013. « “Déprofessionnalisation” ». *Recherche et formation* 1(72) : 89-102.

- Maudet, Thierry, et Véronique Eloi-Roux. 2019. *Pour une stratégie globale de lutte contre les noyades. Rapport interministériel*. Paris : Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.
- Mauss, Marcel. 2012. *Essai sur le don*. 2^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France.
- Mayrhofer, Ulrike. 2007. « Les rapprochements d'entreprises : perspectives théoriques et managériales ». *Management Avenir* 4(14) : 81-99.
- Méda, Dominique, et Renaud Orain. 2002. « Transformations du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail ». *Travail et Emploi* (90) : 23-38.
- Méloni, Dominique. 2020. « Résonances subjectives d'une dénomination professionnelle ». *Connexions* 1(113) : 211-222.
- Menger, Pierre-Michel (dir.). 2003. *Les professions et leurs sociologies : modèles théoriques, catégorisations, évolutions*. Paris : Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Menger, Pierre-Michel. 2004. « Talent et réputation. Ce que valent les analyses sociologiques de la valeur de l'artiste, et ce qui prévaut dans la sociologie beckerienne ». 104.
- Menger, Pierre-Michel. 2008. *Les professions artistiques à la frontière du salariat*. Ministère de la Culture-DEPS.
- Menger, Pierre-Michel. 2009. *Le Travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*. Paris : Le Seuil.
- Mérand, Robert. 1974. « Stage Maurice Baquet : rénovation de l'éducation physique et innovation pédagogique ». *Revue EP&S* (127) : 33-39.
- Mérini, Corinne, Serge Thomazet, et Pascale Ponte. 2010. « L'aide aux élèves en difficulté : un espace de collaboration sous tension ». *Travail et formation en éducation* (7).
- Merton, Robert K. 1997. *Éléments de théorie et de méthode sociologique*. Armand Colin.
- Messant, Françoise, et Marianne Modak. 2002. « Restructuration de l'entreprise et responsabilité : des effets (in)attendus chez les employées ». *Cahiers du Genre* 1(32) : 43-62.
- Michel, Géraldine. 2013. *Management transversal de la marque*. Dunod.
- Miège, Colin. 1997. *Les Institutions sportives*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Mierzejewski, Stéphan. 2016. « Vous avez dit « profs de gym » ? » *Sociétés contemporaines* 1(101) : 63-89.
- Mischler, Sarah, et Lilian Pichot. 2005. « La nécessaire diversification des politiques de salles de fitness. Les logiques d'action des entreprises de la forme en Alsace ». *Loisir et Société / Society and Leisure* 28(1) : 239-263.

- Molinari-Perrier, Mickaële. 2018. *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif. Portrait Statistique Emploi Formation*. 2. Céreq Enquêtes.
- Monchatre, Sylvie. 2004. « De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion ». *Revue française de sociologie* 45(1) : 69-102.
- Monroy, Michel. 2003. « Procédures et gestion des risques ». *Connexions* 1(79) : 29-34.
- Morel, Alain, Pierre Chappard, et Jean-Pierre Couteron. 2012. *L'aide-mémoire de la réduction des risques en addictologie*. Dunod.
- Motis, Alejandra, Erwan Pointeau-Lagadec, Cléo Rager, Élisabeth Schmit, et Matthieu Vallet. 2016. « L'action publique, un thème pour l'historien ? » *Hypothèses* 1(19) : 97-108.
- Moysan-Louazel, Anne. 2011a. « Les marchés du travail et de la formation : entre singularités et proximités. Le cas du collaborateur social de cabinet d'expertise comptable et d'une licence professionnelle ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales* (116) : 19-34.
- Musselin, Christine. 2003. « Marchés du travail internes versus marchés du travail externes ». *Politiques et gestion de l'enseignement supérieur* 3(15) : 9-26.
- Negroni, Catherine. 2005. « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique ». *Cahiers internationaux de sociologie* 2(119) : 311-331.
- Neveu, Erik. 2015. *Sociologie politique des problèmes publics*. Armand Colin.
- Normes AFNOR. 2020. « Sport et loisirs : les normes volontaires de matériels, équipements et activités ». Piscines et centres aquatiques.
- Notais, Amélie, et Véronique Perret. 2012. « La mobilité interne ou la conquête de l'espace professionnel ». *Revue française de gestion* 7(226) : 121-136.
- Observatoire des finances et de la gestion publiques locales. 2021. *Cap sur ... Le coût de fonctionnement des piscines communales et intercommunales* (14).
- Ocqueteau, Frédéric. 2004. *Polices entre État et marché*. Paris : Les Presses de Sciences Po.
- Offerlé, Michel. 2008. « Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe - XXIe siècles) ». *Politix* 1(81) : 181-202.
- Ollivier, Carine. 2012. « Division du travail et concurrences sur le marché de l'architecture d'intérieur ». *Revue française de sociologie* 53(2) : 225-258.
- Organisation Mondiale de la santé (OMS). 2014. *Rapport mondial sur la noyade. Comment prévenir une cause majeure de décès*.
- Pailhé, Ariane. 2005. « Les conditions de travail : quelle protection pour les salariés âgés en France ? » *Population* 60(1-2) : 99-126.

- Paillé, Pierre, et Alex Mucchielli. 2016. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. 4^{ème} édition. Armand Colin.
- Paillet, Anne. 2007. *Sauver la vie, donner la mort : Une sociologie de l'éthique en réanimation néonatale*. Paris : La Dispute.
- Paradeise, Catherine. 1984. « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? » *Revue française de sociologie* 25(3) : 352-375.
- Paradeise, Catherine. 1988. « Les professions comme marchés du travail fermés ». *Sociologie et sociétés* 20(2) : 9-21.
- Pasquier, Romain, Sébastien Guigner, et Alistair Cole. 2020. *Dictionnaire des politiques territoriales* : 2^{ème} édition. Paris : Les Presses de Sciences Po.
- Pastré, Pierre. 2011. *La didactique professionnelle*. 1^{ère} édition. Paris : Presses Universitaires de France.
- Paugam, Serge. 2007. *Le salarié de la précarité*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Payet, Jean-Paul. 1997. « Le "sale boulot" : division morale du travail dans un collège en banlieue ». *Les Annales de la Recherche Urbaine* 1(75) : 19-31.
- Pecqueur, Bernard, et Xabier Itçaina. 2012. « Économie sociale et solidaire et territoire : un couple allant de soi ? ». *Revue internationale de l'économie sociale : Recma* (325).
- Pédrono, Gaëlle, Jean-Baptiste Richard, et Bertrand Thélot. 2017. « Capacité à nager des 15-75 ans de France métropolitaine. Analyse des données des baromètres santé 2010 et 2016 ». *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire* (18) : 9.
- Pelayo, Patrick. 2010. « De l'art de nager à la science de la natation ». *La revue pour l'histoire du CNRS* (26) : 18-23.
- Pellet, Sandra. 2013. « Les professions réglementées, des gisements d'emploi ? ». *Regards croisés sur l'économie* 3(13) : 246-251.
- Peretti-Wattel, Patrick. 2010. *La société du risque*. Paris : La Découverte.
- Péroumal, Frédéric. 2008. « Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 5(175) : 4-17.
- Perrin-Joly, Constance. 2017. « Générations professionnelles, générations en interaction, dans le transport ». *Gérontologie et société* 39(153) : 123-138.
- Pesqueux, Yvon. 2012. « La gestion du risque : une question d'expert ? ». *Prospective et stratégie* 1-2(2-3) : 243-265.
- Petit, Johann, et Bernard Dugué. 2011. « L'intervention ergonomique sur les risques psychosociaux dans les organisations : enjeux théoriques et méthodologiques ». *Le travail humain* 74(4) : 391-409.

- Petit, Renaud. 2012. « Le développement du couple attractivité-fidélisation des organisations auprès des jeunes entrants sur le marché du travail : Éléments de réponse aux problématiques générationnelles ». *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise* 1(4) : 3-26.
- Petitimberty, Rémy. 2018. « La professionnalisation des consultants de la compensation : traductions instrumentales et enjeux de légitimation ». *Natures Sciences Sociétés* 26(2) : 203-214.
- Peugny, Camille, et Cécile Van de Velde. 2008. « L'expérience du déclassement ». *Agora débats/jeunesses* 3(49) : 50-58.
- Peyrin, Aurélie. 2010. *Être médiateur au musée. Sociologie d'un métier en trompe-l'œil*. Paris : La Documentation Française
- Peyrin, Aurélie. 2019. *Sociologie de l'emploi public*. Armand Colin.
- Picot, David. 2018. « Les ETAPS ont-ils encore un avenir ? ». Actuel expert acteurs du sport.
- Pierre, Jeremy. 2013. « Vers une nouvelle gouvernance des conditions d'accès à l'encadrement sportif professionnel ». *Staps* 99(1) : 81-92.
- Pierre, Jérémy, et Pierre-Olaf Schut. 2012. « La fin d'un monopole d'État : ouverture et régulation du marché de l'emploi sportif ». *Politiques et management public* 29(2) : 233-251.
- Pierre, Philippe. 2001. « Les figures identitaires de la mobilité internationale. » *Sociétés contemporaines* 3(43) : 53-79.
- Piot, Thierry. 2009. « Quels indicateurs pour mesurer le développement professionnel dans les métiers adressés à autrui ? » *Questions Vives. Recherches en éducation* 5(11) : 259-275.
- Piotet, Françoise. 2002. *La révolution des métiers*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Porret, Michel. 2008. *Sur la scène du crime : Pratique pénale, enquête et expertises judiciaires à Genève (XVII^{ème} -XIX^{ème} siècle)*. Coll. Socius. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Potdevin, François, et Fabien Camporelli. 2020. *Revue de littérature sur l'aisance aquatique chez les 4-6 ans*. Conférence nationale de consensus. CREPS de Reims : Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.
- Poujol, Fanny. 2008. « Le rôle des comportements relationnels des commerciaux dans la GRC ». *Management & Avenir* 2(16) : 120-138.
- Poulard, Frédéric. 2020. « Reconsidérer l'hétérogénéité des groupes professionnels et ses effets ». *Revue Française de Socio-Économie*, 2(25) : 233-243.
- Prairat, Eirick, et Annick Rétornaz. 2002. « La polyvalence des maîtres en France : une question en débat ». *Revue des sciences de l'éducation* 28(3) : 587-615.

- Proteau, Laurence, et Geneviève Pruvost. 2008. « Se distinguer dans les métiers d'ordre ». *Sociétés contemporaines* 4(72) : 7-13.
- Pruvost, Geneviève, et Ionela Roharik. 2011. « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles ». *Déviance et Société* 35(3) : 281-312.
- Pudal, Romain. 2012. « Travailleurs inachevés et syndicalisation paradoxale : ce que nous apprend le cas des pompiers volontaires ». *Sociétés contemporaines* 3(87) : 75-97.
- Pyun, Hae-Ok. 2013. « Hybridation du New Public Management : cas de gestion des administrateurs territoriaux en France ». *Management Avenir* 7(65) : 32-47.
- Quemin, Alain. 1997. « Un diplôme, pour quoi faire ? Coûts et bénéfices des examens comme instruments de fermeture des groupes professionnels : l'exemple des commissaires-priseurs ». *Droit et Société* 36(37) : 345-362.
- Rabot, Jean-Martin. 2011. « De la société du risque aux conduites à risque ». *Sociétés* 4(114) : 107-118.
- Rapha, Stéphane. 2016. « Les professions réglementées du champ sportif ». Thèse de Sciences Juridiques et Politiques. Université de Toulouse Capitole.
- Remande, Raphaëlle. 2022. « Le grand boom des centres aquatiques privés ». PQR « La Voix du Nord » du 11 octobre 2022
- Renault, Emmanuel. 2007. « Reconnaissance et travail ». *Travailler* 2(18) : 119-135.
- Rey, Bernard. 2015. « La notion de compétence : usages et enjeux ». *Le français aujourd'hui* 4(191) : 15-24.
- Reynaud, Jean-Daniel. 1989. *Les règles du jeu*. Paris : Armand Colin.
- Rezsohazy, Rudolf. 1996. *Pour comprendre l'action et le changement politiques*. Bruxelles : De Boeck Supérieur.
- Richet, Cédric, et Bastien Soulé. 2008. « Des maîtres-nageurs à l'épreuve de la délégation de service public : rapports de force et de grandeur au travail ». *Staps* 4(82) : 71-84.
- Richet, Cédric, Bastien Soulé, et Christophe Durand. 2009. « L'approche économique de la gestion déléguée en question ». *Revue française de gestion* 5(195) : 43-53.
- Riffaut, Hadrien. 2017. « Entre les lignes. Enquête sur les nageurs réguliers de la piscine Pontoise de Paris ». *Émulations - Revue de sciences sociales* (22) : 83-97.
- Roché, Sébastien. 2004. « Vers la démonopolisation des fonctions régaliennes : contractualisation, territorialisation et européanisation de la sécurité intérieure ». *Revue française de science politique* 54(1) : 43-70.
- Rot, Gwenaële. 2002. « Fluidité industrielle, fragilité organisationnelle ». *Revue française de sociologie* 43(4) : 711-737.

- Rouban, Luc. 2000. *Le Service public en devenir*. Paris : L'Harmattan.
- Rouban, Luc. 2009. *La fonction publique*. 3ème édition. Paris : La Découverte.
- Rousseau, François. 2010. « La répartition des responsabilités dans l'entreprise ». *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé* 4(4) : 804-818.
- Saboune, Khaled. 2021. « Le faible soutien social des supérieurs hiérarchiques : un élément perturbateur du contrat psychologique relationnel des salariés opérationnels du secteur médico-social ». *Management Avenir* 4(124) : 37-55.
- Sainsaulieu, Renaud. 2014. *L'identité au travail*. 4ème édition. Paris : Les Presses de Sciences Po.
- Santé Publique France. 2019. « Noyades ».
- Santé Publique France. Ministère des Solidarités et de la Santé, Ministère de l'Intérieur, Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et Ministère de la Transition écologique. 2020. *Surveillance épidémiologique des noyades. Résultats de l'enquête noyades 2018*.
- Sarfatti Larson, Magali. 1977. *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Apparent First edition. Berkeley: University of California Press.
- Savoye, Antoine. 2003. « Analyse institutionnelle et recherches socio-historiques : quelle compatibilité ? ». *L'Homme & la Société* 1(147) : 133-150.
- Schirrer, Mary. 2007. « Espaces aquatiques urbains et mises en jeu corporelles, quelles affinités ? ». *Espaces et sociétés* 3(130) : 151-167.
- Schlosser, Laurence. 2017. « Les piscines des Trente Glorieuses ». *Conseil Régional des Hauts-de-France. Inventaire Général du Patrimoine Culturel*.
- Schlosser, Laurence. 2017. « Le label "Architecture contemporaine remarquable" appliqué au patrimoine des piscines des Hauts-de-France : 1917-2017 ». École du Louvre, Paris.
- Schwint, Didier. 2005. « La routine dans le travail de l'artisan ». *Ethnologie française* 35(3) : 521-529.
- Schwob, Valérie, et Hélène Joncheray. 2013. « Modèles théoriques et définitions du nageur en France depuis 1960 ». *Staps* 2(100) : 109-128.
- Segrestin, Denis. 2004. *Les chantiers du manager*. Armand Colin.
- Serdeczny, Anton, et Jean-Claude Schmitt. 2018. *Du tabac pour le mort : Une histoire de la réanimation*. Illustrated édition. Ceyzérieu : Champ Vallon Éditions.
- Sidney, Michel, François Potdevin, et Fabien Camporelli. 2014. *Actes des 5èmes Journées Spécialisées de Natation*. Université de Lille 2.
- Silicani, Jean-Ludovic. 2007. *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique : faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France*. Paris.

- Singly, François de. 2016. *Le questionnaire*. 4^{ème} édition. Armand Colin.
- Soparnot, Richard. 2013. « Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus ». *Recherches en Sciences de Gestion* 4(97) : 23-43.
- Soulé, Bastien. 2017. « La fabrique sociale des risques liés aux pratiques récréatives et sportives de montagne ». *Sciences de la société* (101) : 65-82.
- Strauss, Anselm. 1992. *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*. Paris : L'Harmattan.
- Strauss, Anselm L. 1978. *Negotiations: Varieties, Contexts, Processes and Social Order*. San Francisco: Jossey-Bass Inc., U.S.
- Talandier, Magali, et Valérie Jousseau. 2013. « Les équipements du quotidien en France : un facteur d'attractivité résidentielle et de développement pour les territoires ? » *Noréis. Environnement, aménagement, société* (226) : 7-23.
- Tap, Pierre, Rolande Roudès, et Samuel Antunes. 2013. « La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement ». *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* 3-4(99-100) : 385-407.
- Tenret, Élise. 2010. « Un diplôme récompensé à sa juste valeur ? La représentation des diplômes et de leur rendement dans une perspective comparative internationale ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* 43(2) : 23-51.
- Terret, Thierry. 1992. « Les défis du bain. Formes de pratiques, modèles et résistances dans les processus de diffusion de la natation sportive. » Thèse d'histoire. Université de Lyon I.
- Terret, Thierry. 1994. *Naissance et diffusion de la natation sportive*. Paris : Éditions L'Harmattan.
- Terret, Thierry. 1998. *L'institution et le nageur. Histoire de la fédération française de natation (1919-1939)*. Lyon : Presses Universitaires de Lyon.
- Terret, Thierry. 2006. « Natation et méthode naturelle ». *Movement Sport Sciences* 59(3) : 83-98.
- Terret, Thierry. 2021. « Une histoire du nager relevant du temps long. 16-21^{ème} siècle ». Séminaire : « Nager, une sociohistoire », Benoît Hachet. EHESS. Paris.
- Tessier, Nathalie. 2006. « L'impact des modes de gestion des cadres sur le stress au travail ». *Management & Avenir* 2(8) : 143-158.
- Thévenot, Melchisédech. 1696. *L'art de nager, démontré par figures, avec des avis pour se baigner utilement*. Paris : Thomas Moette.
- Thuderoz, Christian. 2015. « Éléments pour une sociologie pragmatique des conflits du travail ». *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise* 4(17) : 84-92.

- Tilly, Charles. 1984. « Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne ». *Vingtième Siècle. Revue d'histoire* 1(4) : 89-108.
- Tixier, Pierre-Eric, et Nelly Mauchamp. 2000. *EDF-GDF*. Paris : La Découverte.
- Topalov, C. 2000. *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France, 1880-1914*. Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Trémoureux, Carl. 2008. « Sécurité, précaution et prospective ». *Raisons politiques* 4(32) : 109-123.
- Trépardoux, Francis. 1997. « Philippe-Nicolas Pia (1721-1799), échevin de Paris, pionnier du secourisme en faveur des noyés (première partie) ». *Revue d'Histoire de la Pharmacie* 85(315) : 257-268.
- Trépardoux, Francis. 1997. « Philippe-Nicolas Pia (1721-1799), échevin de Paris, pionnier du secourisme en faveur des noyés (seconde partie) ». *Revue d'Histoire de la Pharmacie* 85(316) : 375-384.
- Trompette, Pascale. 2008. *Le marché des défunts*. Presses de Sciences Po.
- Uhalde, Marc. 2005. « Crise de modernisation et dynamique des identités de métier dans les organisations ». *La Revue de l'Ires* 1(47) : 135-154.
- Ung, Aymeric, Arnaud Gautier, Édouard Chatignoux, et Nathalie Beltzer. 2019. « Principaux résultats de l'enquête noyades menée au cours de l'été 2018 en France ». *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire* (16) : 286-294.
- Valléry, Gérard, Marc-Eric Bobillier Chaumon, Eric Brangier, et Michel Dubois. 2016. *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés*. \$ {number}nd édition. Malakoff: Dunod.
- Vallet, Louis-André. 2011. *L'évolution du recrutement social des cadres en France (1953-2003) : l'ouverture plutôt que la clôture sociale ?* Armand Colin.
- Vandenabeele, Wouter. 2007. « Toward a public administration theory of public service motivation ». *Public Management Review* 9(4):545-556.
- Vergnaud, Gérard. 1990. « La théorie des champs conceptuels ». *Recherches en didactique des mathématiques* 2-3(10) : 133-170.
- Verhoeven, Marie. 2012. « Normes scolaires et production de différences ». *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* 45(1) : 95-121.
- Verrier, Gilles, et Nicolas Bourgeois. 2020. « L'autonomie et la responsabilité ». *Les RH en 2030. 30 pistes concrètes pour réinventer l'entreprise*. Malakoff : Dunod.
- Vezinat, Nadège. 2012. *Les métamorphoses de la Poste : Professionnalisation des conseillers financiers*. 1^{ère} édition. Paris : Presses Universitaires de France.
- Vezinat, Nadège. 2016. *Sociologie des groupes professionnels*. Armand Colin.

- Vial, Jean-Pierre. 2012. « Responsabilité pénale des maîtres-nageurs. Retour à la pénalisation des fautes ordinaires ? » *Institut ISBL*.
- Vibert, Charles-Albert. 1893. *Précis de médecine légale*. 3^{ème} édition revue et corrigée. Paris : Librairie J.-B. Baillière et Fils.
- Vidal, Matt. 2007. « Lean Production, Worker Empowerment, and Job Satisfaction: A Qualitative Analysis and Critique ». *Critical Sociology* 1-2(33):247-278.
- Vigarello, Georges. 2009. « La mer et le renouvellement de valeurs à la bascule du XX^{ème} siècle ». *Revue de la BNF* 2(32) : 4-9.
- Vignac, Élie, Pascal Lebihain, et Bastien Soulé. 2017. « Prévention des noyades en piscine publique Une analyse systémique de la détection des usagers en détresse au sein des équipements d'une intercommunalité du Grand Ouest de la France ». *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels* (Supplement HS) : 177-205.
- Vincent, Guy. 1994. *L'Éducation prisonnière de la forme scolaire : scolarisation et socialisation dans les sociétés industrielles*. Lyon : Presse Universitaire de Lyon.
- Viriot-Durandal, Jean-Philippe. 2003. *Le pouvoir gris. Sociologie des groupes de pression de retraités*. Presses Universitaires de France.
- Vollmer, Howard M., et Donald L. Mills. 1966. *Professionalization*. First Printing edition. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Wacquant, Loïc. 2002. *Corps et âme : carnets ethnographiques d'un apprenti boxeur*. \$ {number}nd édition. Paris : Agone.
- Weber, Florence. 2009. *Le travail à-côté : Une ethnographie des perceptions*. Enlarged édition. Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Weber, Max. 1971. *Économie et société, tome 1*. Publication originale en 1922. Paris : Plon.
- Weber, Max. 1995. *Économie et société, tome 2 : L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie*. Paris : Pocket.
- Weber, Max. 2014. « Les trois types purs de la domination légitime (Traduction d'Elisabeth Kauffmann) ». *Sociologie* 5(3) : 291-302.
- Weber, Max. 2019. *Les communautés*. Paris : La Découverte.
- Wenger, Etienne. 1998. *Communities of Practice: Learning, Meaning, And Identity*. New e. édition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wittorski, Richard. 2008. « La professionnalisation ». *Savoirs* 2(17) : 9-36.
- World Health Organization. 2014. *Global reporting on drowning. Preventing a leading killer*. Genève, Suisse.

- Yon, Karel. 2012. « Quand la normalisation du travail subvertit la norme salariale ». *Savoir/Agir* 3(21) : 13-20.
- Zarca, Bernard. 1988. « Identité de métier et identité artisanale ». *Revue française de sociologie* 29(2) : 247-273.
- Zarifian, Philippe. 2001. *Le modèle de la compétence*. Rueil-Malmaison : Éditions Liaisons.
- Zolesio, Emmanuelle. 2009. « Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie ». *Travail, genre et sociétés* 2(22) : 117-133.
- Zune, Marc. 2014. « Éditorial : De quoi les pénuries de main-d'œuvre sont-elles le nom ? » *Revue Française de Socio-Économie* 14(2) : 5-14.

ANNEXES

Matériaux archivés et terrain réalisé lors de la thèse

Liste des enquêtés

Guide d'entretien

Questionnaire d'enquête

Recueil des lois et règlements des baignades

MATERIAUX ARCHIVÉS ET TERRAIN REALISE LORS DE LA THESE

Niveau micro (les MNS dans les piscines)

- 44 entretiens semi-directifs approfondis avec des MNS (24), des chefs de bassin (9) et d'établissement (11), salariés publics, privés ou indépendants.
- 822 retours du questionnaire d'enquête dont la passation en face-à-face s'est réalisée essentiellement dans quatre régions françaises : les Hauts de France, le Centre Val de Loire, la Nouvelle Aquitaine et l'Auvergne-Rhône-Alpes.
- Observations lors des CAEPMNS et discussions informelles avec les différents acteurs locaux (11 recyclages x 3 jours entre mars 2018 et juin 2019).

Niveau méso (au niveau académique)

- Archives (comptes d'exploitation, bilans financiers, projet de développement, etc.) de cinq piscines des Hauts de France aux configurations diverses (de la « 1000 piscines » à la piscine olympique).
- 2 entretiens semi-directifs approfondis avec des cadres de l'Éducation nationale (CPD EPS) et de Jeunesse et Sports (Conseiller d'animation sportive).

Niveau macro (au niveau national)

- Entretien collectif le 28 mars 2017 avec quatre figures historiques de la profession en matinée et rencontre l'après-midi avec une assemblée de professionnels (MNS, chefs de bassins et d'établissements) exerçant dans la Région des Hauts de France afin de circonscrire les enjeux de la profession et de sa professionnalisation.



© Université de Lille

De gauche à droite : Jean-Claude Schwartz, Raymond Catteau, Christian Belhache et Axel Lamotte

- 4 entretiens semi-directifs approfondis avec un cadre supérieur de l'Éducation nationale (Inspecteur principal honoraire), des juristes (juge et avocat) et un responsable syndical.
- Constitution d'un fonds d'archives : sept catégories de ressources classées chronologiquement et thématiquement, ont permis la fabrication d'un fonds documentaire spécialement dédié au groupe professionnel des MNS.

ANNEXE 2

LISTE DES ENQUÊTÉS

Les enquêtés sont présentés par leur prénom anonymisé et disposés dans le tableau par ordre chronologique tels que les entretiens se sont déroulés de mars 2018 à juin 2019.

ENTRETIEN	NOM	ÂGE	STATUT	EMPLOYEUR	POSTE	ANCIENNETE	ETUDES	FAMILLE
E01 05/03/2018 (2h18)	Alizée	28	Salariée CDI	DSP Collectivité (Ville moyenne)	MNS	6 ans 2 ^{ème} emploi dans deux DSP Travail saisonnier et en association	Nageuse niveau départemental Baccalauréat BEESAN	Concubinage
E02 06/03/2018 (2h16)	Sabine	55	ETAPS principal	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Cheffe de bassin	Professeure des écoles Visiteuse médicale ETAPS depuis 10 ans	Nageuse niveau interrégional Baccalauréat C Licence STAPS EM MNS / BEESAN	Divorcée Mère de famille
E03 06/03/2018 (2h11)	Damien	30	ETAPS principal	Régie directe Collectivité (Métropole)	MNS	10 ans Apprenti recruté dans la même collectivité pour laquelle il a fait son alternance	Judoka Licence STAPS EM Double échec au CAPEPS BEESAN en CFA	Concubinage
E04 07/03/2018 (1h49)	Cassandra	45	ETAPS principale	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Responsable de site	4 ^{ème} emploi en collectivité 18 ans avec le dernier employeur	Plongeuse DEUG allemand BEESAN	Mariée Mère de famille
E05 07/03/2018 (1h12)	Virginie	55	Indépendant	Saisons d'hiver en hôtel et d'été en plage	MNS	Démarre comme MNS salariée (2 employeurs en 10 ans) puis visiteuse médicale (20 ans) et de nouveau MNS indépendante depuis 5 ans	Sportive polyvalente Baccalauréat MNS / BEESAN	Divorcée

E06 26/03/2018 (1h13)	Clément	28	Indépendant	Intérim	MNS Coach aquatique	4 ans CDD en collectivité 4 ans intérim	Poloïste niveau interrégional Baccalauréat ES Échec 1 ^{ère} année STAPS BEESAN en CFA (Montpellier et Club Med)	Célibataire
E07 26/03/2018 (1h17)	Johann	59	Salarié CDI	DSP Collectivité (Ville moyenne)	MNS	Paysagiste reconverti Piges via « profession sport » Reçu-collé ETAPS en 2005 Retour emploi paysagiste, puis multiplie les CDI en DSP	Plongeur BEESAN en modulaire	Divorcé
E08 27/03/2018 (2h47)	Michel	62	Profession libérale	Entreprise individuelle	Juriste	MNS, ETAPS, entraîneur de club, syndicaliste, et avocat depuis une dizaine d'année.	Sportif polyvalent MNS / BEESAN / BEES 2° Maîtrise de droit Concours CRFPA (avocat)	Marié Père de famille
E09 28/03/2018 (1h46)	Baptiste	28	Fonctionnaire collectivité	SDIS Nord	Sapeur- pompier professionnel	Saison BNSSA 6 ans sapeur-pompier de Paris et 4 ans dans un SDIS avec quelques CDD de MNS entre les deux	Sportif polyvalent BPJEPS AAN	Concubinage

E10 28/03/2018 (1h09)	Marc	37	ETAPS	Régie directe Collectivité (Grande ville)	MNS	3 emplois CDD (privé et public) Titularisé ETAPS (loi Sauvadet) lors du 3 ^{ème} emploi contractuel	Athlète de haut niveau triathlon CAP coiffure BEESAN	Concubinage Père de famille
E11 06/04/2018 (1h48)	Pascal	67	CTAPS	Régie directe Collectivité (Petite ville touristique)	Directeur de piscine	Démarre sa carrière avec les BAM (Ministère Jeunesse et Sport) Implication associative et syndicale importante Carrière dans la fonction publique territoriale	Athlète et Handballeur de niveau national MNS / BEESAN	Marié
E12 18/04/2018 (1h37)	Arnaud	30	Salarié CDI	DSP Collectivité (Grande ville)	MNS	Grosse expérience du travail saisonnier Multiplie les CDD et les CDI en DSP Échec à l'ETAPS	Nageur de club Arrête sa scolarité en 1 ^{ère} A démarré une formation d'ingénieur du son sans la terminer	Célibataire
E13 18/04/2018 (1h23)	Paul	50	ETAPS	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Directeur de piscine	Démarre en tant que saisonnier (BSB, BNSSA) 28 ans seul dans une piscine dédiée à l'enseignement scolaire Devient Directeur d'une piscine intercommunale récente	Basketteur de niveau régional Baccalauréat F3 BEESAN	Divorcé Père de famille

E14 18/04/2018 (1h13)	Éloïse	38	ETAPS	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	MNS	A travaillé en usine à la chaîne chez PSA après ses études A passé son BNSSA et le BPJEPS AAN financé par les ASSEDIC A multiplié les remplacements en CDD dans 4 collectivités avant de réussir le concours ETAPS et trouver un emploi dans une 5 ^{ème} collectivité	Judokate sportive de haut niveau (championne de France) DEUG STAPS BPJEPS AAN	Célibataire
E15 14/05/2018 (1h12)	Laurent	44	ETAPS	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Directeur de piscine	Contractuel dans 2 collectivités Service militaire dans une piscine Concours ETAPS et intégration dans une métropole avant de rejoindre une grande ville puis une ville moyenne.	Poloïste niveau régional Baccalauréat ES BEESAN	Marié Père de famille
E16 15/05/2018 (1h15)	Denis	56	ETAPS principal	Régie directe Collectivité (Grande ville)	Directeur de piscine	Une carrière pour une même collectivité ou il gravit tous les échelons : MNS, chef de bassin et Directeur. Entraîneur et directeur technique du club local.	Nageur de niveau interrégional Baccalauréat, Échoue au concours d'entrée STAPS MNS / BNSSA	Divorcé. Père de famille

E17 15/05/2018 (1h08)	Grégory	35	Salarié CDI	DSP Collectivité (Ville moyenne)	Directeur de piscine	Cumule 7 CDD dans une même collectivité Chef de bassin dans la même collectivité mais avec un nouvel équipement géré en DSP Missionné en Moselle pour redresser une piscine pour le même groupe Actuellement Directeur de piscine pour le même groupe dans le Nord	Ancien international junior de natation BEESAN	Concubinage
E18 16/05/2018 (1h04)	Joseph	63	ETAPS principal	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Chef de bassin	Policier, animateur en club 2 employeurs en 45 ans d'ancienneté	Poloïste niveau interrégional MNS / BEESAN	Divorcé Père de famille
E19 16/05/2018 (1h01)	Allison	52	ETAPS	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Moniteur de sport	Un employeur en 32 ans d'activité professionnelle « Terrien » depuis 2 ans	Nageuse de club Baccalauréat BEESAN	Divorcée Mère de famille
E20 22/05/2018 (1h18)	Magali	46	CTAPS	Régie directe Collectivité (Métropole)	Directrice de piscine	Un employeur : ETAPS une quinzaine d'années puis réussite du CTAPS en interne. Responsabilité de deux établissements.	Nageuse et poloïste niveau national BEESAN / BEES 2°	Mariée Mère de famille

E21 22/06/2018 (2h21)	Jeremy	62	ETAPS principal	Régie directe Collectivité (Grande ville)	Chef de bassin	Démarrage en tant que plombier, puis rapidement MNS. Engagement syndicaliste.	Poloiste niveau interrégional CAP plombier MNS / BEESAN / TC BEES 2°	Divorcé Père de famille
E22 25/06/2018 (1h22)	Maxime	53	Professeur des écoles	DASEN	CPD EPS	Maître auxiliaire en EPS. Instituteur, professeur des écoles, puis CPD EPS.	Sportif polyvalent Licence STAPS	Marié Père de famille
E23 28/06/2018 (1h40)	Aurélien	41	ETAPS	Régie directe Collectivité (Grande ville)	Directeur de piscine	MNS, Chef de bassin puis Directeur d'établissement pour la même collectivité. Préparation du CAPEPS pour intégrer le corps des professeurs d'EPS.	Maîtrise STAPS BEESAN	Concubinage Père de famille
E24 28/06/2018 (55')	Matthieu	42	ETAPS	Régie directe Collectivité (Grande ville)	Chef de bassin	MNS militaire, puis expérience DSP. Contractuel puis titularisé (loi Sauvadet) ETAPS. Investi dans le sauvetage en mer.	Baccalauréat BEESAN	Concubinage Père de famille
E25 05/07/2018 (55')	Vincent	33	Salarié en CDI	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	MNS	Multiple contrats « alimentaires ». Saisonnier (chef de poste sur les plages avec la SNSM). 5 ans dans une piscine franchisée, puis 1 an au Club Med. 6 mois en collectivité.	Baccalauréat BPJEPS AAN	Concubinage

E26 05/09/2018 (1h13)	Arnaud	28	Salarié en CDI	DSP Collectivité (Grande ville)	Chef de bassin	2 ^{ème} employeur et 2 DSP avec un détachement de 8h00 par semaine pour entraîner en club.	Baccalauréat STSS BPJEPS	Concubinage
E27 05/09/2018 (1h10)	Joël	53	Salarié en CDI	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	MNS	Ouvrier une vingtaine d'années. 5 saisons en tant que BNSSA en plage. Double échec au concours ETAPS. 2 ^{ème} employeur en CDI comme MNS.	Footballeur de niveau régional CAP soudeur BEESAN	Marié Père de famille
E28 06/09/2018 (59')	Fabrice	41	ETAPS principal	Régie directe Collectivité (Grande ville)	Chef de bassin	10 ans ambulancier et sapeur-pompier bénévole. Chef de poste en plage en saison estivale. Moniteur de secourisme.	Nageur de club et sauveteur sportif BEESAN	Marié Père de famille
E29 06/09/2018 (1h02)	Patrick	31	Salarié en CDI	DSP Collectivité (Grande ville)	Chef de bassin	Contractuel d'abord en régie directe (2 emplois) puis en DSP (1 emploi).	Baccalauréat Échec au BEESAN et passe le BPJEPS AAN	Concubinage
E30 11/09/2018 (1h13)	Mélanie	32	ETAPS	Régie directe Collectivité (Métropole)	MNS	Entraîne bénévolement en club. Saisons avec le BNSSA. Expérience en piscines d'hôtel et de campings. Puis 1 emploi en collectivité en tant que contractuelle avant d'intégrer une autre collectivité, suite à la réussite de l'ETAPS.	Nageuse de club Baccalauréat BEESAN	Concubinage

E31 12/09/2018 (1h09)	Léo	34	Salarié en CDI	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	MNS	Réussit le concours de sapeur-pompier mais ne rejoint pas les rangs. Grosse expérience de l'animation volontaire et de la surveillance des plages. Cumul de CDD en collectivités.	Licence STAPS management BAFA BPJEPS AAN	Concubinage
E32 12/09/2018 (1h15)	Sam	71	ETAPS principal	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Directeur de piscine (en fin de carrière)	Ouvrier dans le textile. Se forme à la natation et au métier de MNS avant de débiter en collectivité. 2 emplois en collectivité. Membre fondateur du club de triathlon dans la collectivité. Aujourd'hui retraité.	MNS / BEESAN	Marié Père de famille
E33 12/09/2018 (1h15)	Xavier	64	ETAPS principal	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Chef de bassin (en fin de carrière)	Ouvrier puis MNS à 18 ans. 2 emplois. Aujourd'hui retraité.	Nageur de niveau interrégional MNS / BEESAN	Divorcé Père de famille
E34 01/10/2018 (1h21)	Christelle	46	Salarié en CDI (temps partiel)	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	MNS	N'obtient pas le concours ETAPS. Cumule les CDD dans les collectivités et obtient un CDI à temps partiel. Cherche à stabiliser son emploi et le transformer à temps plein.	Nageuse de club DEUG allemand BEESAN	Mariée Mère de famille

E35 01/10/2018 (1h10)	Cindy	27	Indépendant	Intérim	MNS	Travaille dans des centres privés en CDD puis se tourne vers l'intérim et les remplacements.	Nageuse de niveau interrégional Baccalauréat S BPJEPS APT / AAN	Célibataire
E36 03/10/2018 (1h08)	Benjamin	28	Salarié en CDI	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	MNS	Mauvaise expérience de son stage « parisien ». Enchaîne 2 contrats en CDD avec 2 collectivités. 3 ^{ème} contrat avec une 3 ^{ème} collectivité où il s'investit en tant que moniteur de secourisme et Président de l'association de sauvetage.	Nageur et sauveteur de club Double échec au baccalauréat STI BPJEPS AAN (formé par une DSP)	Célibataire
E37 03/10/2018 (1h11)	Fabrice	54	ETAPS principal	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Chef de bassin	2 emplois en collectivité. Entraîneur une vingtaine d'années du club local. Dans l'attente de prendre la direction de la piscine en cours de rénovation.	Nageur de club MNS / BEESAN	Divorcé Père de famille
E38 04/10/2018 (1h16)	Sébastien	59	CTAPS	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Chef de service	Service des sports en collectivité comme « terrien » puis Directeur d'un service jeunesse-animation. Remplacement régulier en piscine en cas de besoin. Investi dans la formation BNSSA.	Sportif polyvalent et intérêt pour le sauvetage Baccalauréat MNS / BEESAN / BEESAPT / diplômes fédéraux escalade et canoë-kayak	Marié Père de famille

E39 04/10/2018 (1h08)	Gautier	31	OTAPS	Régie directe Collectivité (Grande ville)	MNS	Plusieurs emplois saisonniers. Entre dans la fonction publique territoriale en réussissant le concours OTAPS, puis l'ETAPS en interne et attend un poste. 2 ^{ème} emploi en collectivité.	Nageur de niveau interrégional Baccalauréat BEESAN	Célibataire
E40 15/10/2018 (1h13)	Christophe	36	Salarié en CDI	DSP Collectivité (Ville moyenne)	MNS	Boulots alimentaires avant d'être diplômé et trouve 1 emploi dans une DSP où il se découvre une passion pour la remise en forme. Il occupe actuellement un poste à mi-temps : une partie au bassin, l'autre en salle.	Nageur de club niveau régional Échec au baccalauréat alors qu'il voulait s'orienter en STAPS BEESAN / BPJEPS AG2F	Concubinage Père de famille
E41 15/10/2018 (1h04)	Nathan	43	ETAPS	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	MNS à mi- temps et animateur socio-sportif l'autre mi- temps	Débute en tant qu'emploi- jeune dans un club sportif. Obtient le concours ETAPS. 16 ans d'ancienneté dans une même collectivité et actuellement à mi-temps entre la piscine et un parc de loisirs sportifs.	Nageur de club Baccalauréat BEESAPT / BEESAN	Marié Père de famille

E42 20/11/2018 (1h23)	Françoise	59	ETAPS principal	Régie directe Collectivité (Métropole)	MNS	Démarre en remplaçant un congé maternité dans une collectivité, où elle fait sa carrière, avant que celle-ci ne soit intégrée à une communauté d'agglomérations, ce qui oblige à une mutation avec une perte des avantages à travailler dans un petit établissement maintenant disparu.	Nageuse de club Baccalauréat. Acceptée au CREPS pour devenir professeur adjoint d'EPS puis recalée à la radio du rachis. MNS / BEESAN	Mariée Mère de famille
E43 20/11/2018 (1h19)	Anthony	51	OTAPS	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	MNS	A multiplié les employeurs et les implications associatives. Difficulté à intégrer la fonction publique (conflits). Est stabilisé depuis 3 ans dans une collectivité et a obtenu une dérogation pour pouvoir enseigner.	Footballeur BEESAPT / BEES 1° football / BEESAN Formation polyvalente	Célibataire
E44 26/11/2018 (1h04)	Clément	30	Salarié en CDI	DSP Collectivité (Ville moyenne)	MNS	Après avoir souhaité être sapeur-pompier, il multiplie les emplois dont agent de nettoyage dans une piscine. Devient MNS et intègre l'établissement dans lequel il a fait son stage.	Handballeur, fils de MNS impliqué en club de natation Échec au baccalauréat BPJEPS AAN	Marié Père de famille

E45 26/11/2018 (1H08)	Angélique	32	ETAPS	DSP Collectivité (Ville moyenne)	MNS	Parents MNS. Intègre la piscine où elle a débuté sa carrière de nageuse. Très engagé dans la formation des nageurs du club local malgré le récent passage en DSP de l'établissement.	Nageuse de niveau national BEP comptabilité BEESAN	Mariée Mère de famille
E46 02/04/2019 (1h03)	Manuel	78	Retraité	Fonction publique d'État (Justice)	Magistrat	Carrière de magistrat. Spécialiste du droit des baignades. Conférencier.	MNS École Nationale de la Magistrature	Marié Père de famille
E47 06/05/2019 (1h09)	Tiphaine	49	Professeure de sport	Fonction publique d'État (Sport)	Conseillère d'animation sportive (CAS) en DDCS	Après une dizaine d'années en tant que CTS mise à disposition de la FFN, devient CAS en DDCS en charge du contrôle de la sécurité des pratiques sportives (CAEPMNS, contrôle des éducateurs, etc.)	Nageuse de niveau national BEESAN Licence de psychologie Concours du professorat de sport	Séparée Mère de famille
E48 14/05/2019 (1h03)	Albert	76	Retraité	Fonction publique d'État (Éducation nationale)	Inspecteur	Instituteur, professeur d'EPS et Inspecteur successivement au Secrétariat d'État de la Jeunesse et des Sports (Chef de Bureau) puis au Ministère de l'Éducation nationale. Impliqué dans le milieu associatif : président de publication d'une revue professionnelle.	MNS Instituteur, professeur d'EPS Inspecteur JS / EN	Marié Père de famille

E49 15/05/2019 (1h21)	Alexis	45	CTAPS	Régie directe Collectivité (Ville moyenne)	Directeur de piscine	Obtient son ETAPS et travaille 5 ans comme MNS pour une collectivité. Passe son CTAPS et prend la direction de l'établissement dans la même collectivité. Impliqué dans les formations BPJEPS AAN et militant syndical.	Footballeur Baccalauréat, étude de gestion BEESAN	Marié Père de famille
E50 20/06/2019 (1h21)	Johan	52	CTAPS	Régie directe Collectivité (Grande Ville)	Directeur de piscine	Premier poste de MNS dans le privé. 20 ans dans une ville moyenne en tant qu'ETAPS (Chef de bassin puis Directeur). Muté dans une ville plus importante, où il prend la direction d'une piscine gérée par un SIVOM. Intègre le corps des CTAPS puis devient attaché (filiale administrative).	BEESAN	Remarié Père de famille

GUIDE D'ENTRETIEN

Consigne initiale : l'entrée dans le métier

Comment êtes-vous devenu MNS ? Les circonstances [*événements déclencheurs*] qui vous ont amené à exercer ce métier ?

--- interne : institutionnalisation du groupe professionnel, interactions au travail, distribution interne du groupe

--- externe : interrelations du groupe professionnel avec les publics, pouvoirs publics ; prestige-pouvoir du groupe ; le marché plus ou moins protégé

COMPRENDRE

QUESTIONS

Les **circonstances**, les événements déclencheurs qui conduisent à ce métier, et la **trajectoire** (pente) des MNS.
Les **liens**, s'il y a, entre les évolutions du **métier** et le changement de **statut**.

1) Comment êtes-vous devenu MNS ?

1bis) Pouvez-vous retracer votre parcours ? Considérez-vous que le métier de MNS a changé depuis que vous avez démarré votre carrière ?

1ter) Votre position / statut a-t-elle / il évolué ? Si oui, est-ce que ça a changé quelque chose dans la façon d'exercer votre métier ?

La **socialisation professionnelle** des MNS et leur conversion à la culture du métier.

Les **stratégies de fermeture / ouverture du marché** en fonction de l'accessibilité au diplôme / emploi.

2) Comment avez-vous vécu votre formation ? (entrée-sortie) / votre démarrage dans le métier ? Comment se sont passées vos 1ères expériences professionnelles ?

2bis) votre formation vous a-t-elle vraiment préparé, ou non, au métier ?

2ter) Qui vous a surtout aidé à démarrer dans le métier et comment cela s'est-il passé ?

Le **pouvoir / prestige** des MNS

L'impact des conditions d'emploi sur les conditions de travail = identité du GP

Le **rapport de dominance professionnelle** p/r la « culture de l'eau ».

3) Pouvez-vous décrire vos conditions d'emploi actuelles et quelles répercussions ont-elles sur l'accomplissement de votre métier ?

3bis) Parmi les piscines dans lesquelles vous avez travaillé, quelles sont celles qui vous ont permis de vous exprimer véritablement d'un point de vue professionnel en ayant le sentiment d'être écouté, respecté ? Comment vous l'expliquez (condition / ambiance de travail / savoir-pouvoir, etc.) ?

3ter) Quels rôles a pu jouer, ou joue encore, votre environnement professionnel (collègues, hiérarchies, publics) sur (la façon de faire) votre travail ?

La **légitimité et l'autonomie** du MNS par :

4) Est-ce que vous pourriez me faire part de vos astuces, de vos trucs au travail qui marchent bien,

- . le type de savoirs monopolisés pour s'ériger en spécialiste
- . la rhétorique qu'il développe p/r dispositions en acte + croyances = genre pro, sa culture de métier ;
- . sa capacité de contrôle p/r sa liberté formelle / informelle dans l'exercice de son métier selon les modes de management.

Les **normes** de travail, les **valeurs professionnelles**, institutionnalisées, partagées ou pas, par les MNS pour faire face, structurer les pratiques et développer une identité pro.

La **licence** / **mandat** progressivement construits p/r hiérarchie symbolique des tâches nobles Vs sale boulot.

Caractéristique des **interrelations au travail** pour saisir les **stratégies de défense** des intérêts (juridiction / espaces partagés, maintien des avantages, luttes, etc.) et analogie à un **modèle professionnel**.

La féminisation de la profession et son impact sur le groupe.

donc que vous avez l'habitude de mettre en œuvre, pour faire face aux problèmes de sécurité / enseignement ?

4bis) A minima, qu'est-ce que doit savoir un MNS, d'après vous ? Vous-même, avez-vous développé une spécialité en particulier ?

4ter) Pourriez-vous me dire, parmi vos tâches, celles que vous effectuez sans en référer à quiconque et celles pour lesquelles vous êtes, ou vous vous sentez, contrôlé ?

5) D'après vous quelle est/sont la ou les compétence.s pour lesquelles vous vous sentez reconnu / respecté à la fois par vos collègues et hiérarchie, comme du public qui fréquente votre lieu d'exercice ?

5bis) Est-ce qu'il y a parmi vos activités professionnelles des tâches pour lesquelles vous vous sentez plus à l'aise (efficace) et d'autres, moins ?

5ter) Quels sont les accords / désaccords qui reviennent le plus souvent entre vous et vos collègues / hiérarchie (organisation du travail / rôles au sein du collectif / refus de certaines tâches ?) ?

6) Avec votre expérience maintenant, est-ce que vous pensez que votre métier a / devrait évoluer ? Est-ce que vous estimez qu'il y a des choses à changer (revendications personnelles), et d'autres, pas forcément ?

6bis) Quels genres de liens / relations entretenez-vous avec vos collègues / hiérarchie / publics ? Classez-vous cette dernière catégorie ? Si oui, selon quelle typologie ?

6ter) Comment considérez-vous les services proposés dans votre piscine ? Classez-les selon leurs caractéristiques utilitaires, innovantes, à la mode, rapportant de l'argent, onéreux, accessoires, etc. ? Sont-ils suffisamment compétitifs sur le marché ?

7) En tant que femme MNS, comment ça se passe au travail, notamment vis-à-vis de vos collègues masculins ? (Ou inversement)

ANNEXE 4



ENQUÊTE NATIONALE

Vous êtes titulaire du titre de MAÎTRE-NAGEUR-SAUVETEUR (M.N.S.). Quel regard portez-vous sur votre métier ?

Dans le cadre d'une recherche sur le groupe professionnel des MNS, **VOTRE AVIS NOUS INTERESSE** pour comprendre vos pratiques professionnelles et le rôle que vous jouez dans le champ de l'encadrement des activités aquatiques et de la natation.

Nous vous invitons donc à répondre à ce questionnaire d'une durée estimée à 30 minutes. Vos réponses resteront strictement anonymes, conformément à la loi « Informatique et Libertés » relatives aux travaux statistiques et de recherche scientifique.

Merci pour votre aide.

Fabien Camporelli
UDL - CLERSE

Préambule : à partir de la question 5, quelle que soit votre situation professionnelle, merci de **répondre systématiquement en tant que MNS**, que ce soit :

- au titre de votre « activité principale » : **votre métier est MNS**,

ou

- au titre d'une « activité secondaire » : **votre métier n'est pas MNS**, mais il vous arrive de l'exercer dans le cadre de vos missions (CRS, sapeur-pompier, etc.)

ou

- occasionnellement (saisonnier, vacataire, intérim, etc.).

Votre métier

Cadre d'emploi

Q 1 Vous exercez le métier de MNS en tant qu'activité principale (votre métier est MNS)

☐ Oui ☐ Non

Si oui, vous arrive-t-il (ou vous est-il arrivé) de pratiquer des activités complémentaires et / ou supplémentaires en dehors de vos missions / fonctions (leçons de natation privées, cours collectifs privés, entraînement du club de natation, etc.) ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, est-ce (était-ce) :

Cochez les 2 cases si vous pratiquez une/des activité-s complémentaire-s et / ou supplémentaire-s à la fois sur votre lieu d'exercice professionnel et dans un autre établissement aquatique.

- ☐ Sur votre lieu d'exercice professionnel
☐ Dans un autre établissement aquatique

Q2 Vous exercez le métier de MNS en tant qu'activité secondaire (votre métier n'est pas MNS mais CRS, professeur des écoles, sapeur-pompier, professeur EPS, etc.)

☐ Oui ☐ Non

Si oui, cette activité s'inscrit dans le cadre :

☐ De votre exercice professionnel (en tant que CRS, sapeur-pompier, etc.)

☐ D'activités complémentaires (animation, entraînement, etc. en vacations, en intérim ; travail saisonnier, etc.)

En quelle année avez-vous exercé pour la première fois le métier de MNS en tant qu'activité secondaire ?

(Saisonnalité, complémentarité, etc.)

Année : | | | | |

Q 3 Quel que soit votre type d'activité, principale ou secondaire, quelle est votre position professionnelle actuelle ?

☐ Salarié de la Fonction Publique (Agent titulaire) (Reportez-vous à Q 3.1)

☐ Salarié de la Fonction Publique (Agent non titulaire) (Reportez-vous à Q 3.2)

☐ Salarié du secteur privé (entreprise, association, etc.) (Reportez-vous à Q 3.3)

☐ Non salarié (profession libérale, entrepreneur) (Reportez-vous à Q 3.4)

☐ Sans emploi (Reportez-vous à Q 3.5)

☐ Inactif (retraité, étudiant, etc.) (Reportez-vous à Q 3.6)

Q 3.1 Vous êtes salarié titulaire de la Fonction Publique.

- Depuis quand ? Année de titularisation :

Rédigez en MAJUSCULES, SVP.

- Votre métier (fonction) ?

(Exemples : MNS, chef de bassin, directeur de piscine, professeur EPS, professeur des écoles, sapeur-pompier, gendarme, policier, etc.)

- Votre cadre d'emploi ?

(Exemples : OTAPS, ETAPS, CTAPS, professeur EPS, etc.)

- Votre grade ?

(Exemples : Educateur des APS principal de 2^{ème} classe, professeur EPS certifié classe normale, brigadier-chef principal, etc.)

- Votre filière (pour les agents de la territoriale) ?

(Exemples : sportive, animation, administrative, etc.)

- Votre catégorie ?

☐ A

☐ B

☐ C

- Votre Ministère d'appartenance (Fonction Publique, Intérieur, Education Nationale, etc.) ?

- Exercez-vous une activité commerciale ou artisanale (en rapport ou non avec les activités aquatiques et de la natation) en parallèle de votre activité principale ?

☐ Oui

☐ Non

Q 3.2 Vous êtes salarié non titulaire de la Fonction Publique en tant que :

☐ Contractuel en contrat aidé

☐ Contractuel en CDD

☐ Contractuel en CDI

☐ Vacataire

- Depuis quand ?

Année de la 1^{ère} embauche :

- Exercez-vous une activité commerciale ou artisanale (en rapport ou non avec les activités aquatiques et de la natation) en parallèle de votre activité principale ?

☐ Oui

☐ Non

Q 3.3 Vous êtes salarié du secteur privé.

Secteur marchand (entreprise) ou non marchand (association sportive)

- Depuis quand ? Année de la 1^{ère} embauche :

Rédigez en MAJUSCULES, SVP

- votre métier (fonction) :

(Exemples : MNS, chef de bassin, directeur de piscine, entraîneur. Si autre, précisez.)

- votre cadre d'emploi :

(Exemples : employé, ouvrier, technicien, agent de maîtrise, cadre. Si autre, précisez.)

- votre grade :

(Exemples : ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre, cadre supérieur, etc. Si autre, précisez.)

- Exercez-vous une activité commerciale ou artisanale (en rapport ou non avec les activités aquatiques et de la natation) en parallèle de votre activité principale

☐ Oui

☐ Non

Q 3.4 Vous n'êtes pas salarié. Actuellement, vous êtes ?

☐ Indépendant (dont profession libérale, etc.)

depuis

☐ Entrepreneur (dont micro-entrepreneur, etc.)

depuis

Dans le deuxième cas, et si votre entreprise relève du secteur des activités aquatiques et de la natation, vous êtes :

Plusieurs cases peuvent être cochées, le cas échéant.

☐ Propriétaire (piscine, club de plage, etc. que vous exploitez)

☐ Locataire (gérance-libre, redevance, etc. de l'établissement, du couloir de nage, du club de plage, etc. que vous exploitez)

☐ Autre :

Q 3.5 Vous êtes actuellement sans emploi.

☐ Inscrit-e à Pôle-emploi

☐ Non inscrit-e à Pôle-emploi

Q 3.6 Vous êtes actuellement inactif.

(Ni en emploi, ni au chômage : retraités, étudiants, hommes et femmes au foyer, etc. INSEE, 2016.)

Travaillez- vous en tant que MNS (contractuel, vacataire, etc.) en complément de votre retraite, de vos études, etc. ?

☐ Oui

☐ Non

Q 4 Quels sont vos revenus ?*(Selon la distribution des salaires mensuels nets, INSEE 2013)*

- ☐ Vous êtes salarié-e à temps plein. Votre salaire net mensuel est compris entre :

Primes, indemnités, etc. comprises, soit le montant inscrit sur votre paye.

- ☐ 1200 € et 1471 €
☐ 1472 € et 1772 €
☐ 1773 € et 2244 €
☐ 2245 € et 3544 €
☐ Plus de 3545 €

- ☐ Vous êtes salarié-e à temps partiel. Votre salaire net mensuel est compris entre :

Primes, indemnités, etc. comprises, soit le montant inscrit sur votre paye.

- ☐ 204 € et 475 €
☐ 476 € et 776 €
☐ 777 € et 1248 €
☐ 1249 € et 2548 €
☐ Plus de 2549 €

- ☐ Vous n'êtes pas salarié-e (indépendants, entrepreneurs). Vos revenus d'activité mensuel pour l'année N-1 s'élèvent en moyenne à :

- ☐ Moins de 640 €
☐ Entre 641 € et 1220 €
☐ Entre 1221 € et 2030 €
☐ Entre 2031 € et 3140 €
☐ Plus de 3141 €

- ☐ Vous êtes actuellement sans emploi

- ☐ Bénéficiaire d'une allocation chômage
☐ Bénéficiaire de l'aide au retour à l'emploi (ARE)
☐ Non bénéficiaire

Cadre d'exercice

- Q 5** Que votre exercice du métier de MNS le soit en tant qu'activité principale ou secondaire, quelle est la catégorie d'établissement de baignade dans lequel vous travaillez ?

- ☐ Piscine privative à usage collectif (camping, hôtel, etc.)

Numéro du département : |_|_|_|

- ☐ Piscine ou baignade ouverte au public, d'accès payant (piscines ouvertes au public, y compris de gestion privée)

Numéro du département : |_|_|_|

- ☐ Baignade aménagée ouverte au public, d'accès gratuit (plages, plans d'eau)

Numéro du département : |_|_|_|

- ☐ Baignade sur le domaine public, d'accès libre et gratuit (plages, rivières, lacs non aménagés)

Numéro du département : |_|_|_|

Q 6 Quel est le mode de gestion de l'établissement de baignade

- dans lequel vous exercez aujourd'hui ?

- ou dans lequel vous avez été employé lors de votre dernière saison (pour les saisonniers) ?

- ou dans lequel vous avez occupé votre dernier poste (pour les demandeurs d'emploi et les inactifs) ?

- ☐ Piscine publique en gestion directe

- ☐ Piscine publique en gestion déléguée (D.S.P.)

Dans ce cas, quel est le NOM de la société qui vous emploie :

.....

- ☐ Piscine publique gérée par une Société Publique Locale (SPL)

- ☐ Piscine publique gérée par une Société d'Économie Mixte Locale (SEML)

- ☐ Piscine publique en délégation non formalisée de gestion à une association

- ☐ Piscine privée

Q 7 Quelle est la superficie de bassin-s de l'établissement de baignade dans lequel vous travaillez ?

- ☐ Inférieure ou égale à 375 m²

- ☐ Entre 376 m² et 1050 m²

- ☐ Supérieure à 1051 m²

Q 8 Quel est l'effectif de l'établissement de baignade dans lequel vous travaillez ?

- en dehors de l'accroissement saisonnier des risques pour les « MNS en tant qu'activité principale ».

- ou l'équipe de saisonniers pour les « MNS en tant qu'activité secondaire », lors de votre dernière saison.

- Nombre total de MNS |_|_|

Nombre de MNS homme-s |_|_|

Nombre de MNS femme-s |_|_|

- Nombre total de BNSSA |_|_|

Nombre de BNSSA homme-s |_|_|

Nombre de BNSSA femme-s |_|_|

- Nombre de BSB (cas exceptionnel) |_|_|

Nombre de BSB homme-s |_|_|

Nombre de BSB femme-s |_|_|

Q 9 Ces 12 derniers mois (pour les « MNS en tant qu'activité principale ») ou d'une saison à l'autre (pour les « MNS en tant qu'activité secondaire »), l'effectif des MNS (en dehors des BNSSA ou autre-s) :

☐ a diminué. ☐ est resté stable. ☐ a augmenté.

Conditions de travail

Q 10 Sur un total de 100%, pourriez-vous estimer la répartition de vos tâches dans le cadre strict de votre emploi de MNS en tant qu'activité principale ou secondaire (vos fonctions, vos missions) :

1) Sécurité, surveillance : %

2) Enseignement scolaire : %

3) Animations (Leçons individuelles et cours collectifs aquasports) : %

Si vous effectuez d'autre-s tâche-s, veuillez les préciser :

Rédigez en MAJUSCULES, SVP.

4) : %

5) : %

6) : %

TOTAL : 100%

Q 11 Quel sont vos rythmes et votre volume horaire de travail (MNS en tant qu'activité principale ou secondaire) ?

- Volume horaire par semaine de travail effectif (ne pas intégrer les décharges horaires consacrées aux préparations pédagogiques selon les contextes locaux, les décharges syndicales, etc.)

☐ Si vous exercez à temps plein : | | | | H | | | |

☐ Si vous exercez à temps partiel : | | | | H | | | |

Les raisons du temps partiel sont :

☐ Indépendantes de votre volonté (contraintes, subies)

☐ Un choix délibéré de votre part (familial, santé, etc.)

- Volume horaire par jour de travail effectif (en moyenne) :

| | | | H | | | |

- Nombre de jours travaillés par semaine (en moyenne) : | |

Q 12 Au cours des 4 semaines qui ont précédé l'enquête, ou lors de votre dernière saison, vous avez travaillé au moins une fois : (Plusieurs cases peuvent être cochées le cas échéant)

☐ Le soir (au-delà de 20h00)

☐ Le samedi

☐ Le dimanche

☐ En horaires alternés (2*8, 3*8, équipes, etc.)

☐ En horaires variables d'une semaine à l'autre

Q 13 Considérez-vous devoir effectuer dans le cadre de vos fonctions des choses que vous désapprouvez ?

☐ Toujours ☐ Souvent ☐ Parfois ☐ Jamais

Q 14 Choisissez 3 éléments parmi les 7 ci-dessous que vous considérez comme les plus contraignants dans l'exercice de votre métier et classez-les de 1 à 3 par ordre d'importance selon vous.

☐ La relation aux publics (Suivre l'évolution de leurs demandes / besoins, se faire respecter d'eux et faire respecter le règlement)

☐ L'environnement professionnel (Fermé, chaud, humide, bruyant, atmosphère chimique et biologique)

☐ La charge de travail (Charge mentale : vigilance permanente ; charge physique : rester longtemps debout, surplace, etc., et manutention du matériel de bassin)

☐ L'organisation du travail (Répartition des tâches, monotonie et / ou répétition de certaines d'entre elles, tâches annexes telles que la vidange, les rythmes de travail, l'amplitude horaire, week-end, tard le soir, planification des congés, etc.)

☐ Les responsabilités professionnelles (Assurer la sécurité du lieu de pratique, des pratiques et des pratiquants ; gestion individuelle et / ou collective des situations problématiques, avec ou sans le soutien de la hiérarchie)

☐ L'entretien des compétences professionnelles (Se maintenir en bonne condition physique pour exercer le métier tout au long d'une carrière, formations continues obligatoires tels que le PSE1 tous les ans et le CAEPMNS tous les 5 ans)

☐ Les normes de travail à satisfaire (Sécurité selon les indications du POSS, enseignement conforme aux exigences de l'Éducation Nationale, etc. à assurer dans une ambiance de travail avec les collègues et la hiérarchie : relations, liens, pressions, évaluations, contrôle).

Q 15 Au cours de ces dernières années, avez-vous constaté que vos conditions de travail en tant qu'activité principale ou secondaire (poste de travail, environnement matériel et humain, organisation du travail, horaires, etc.) SE SONT :

☐ Améliorées ☐ Dégradées
☐ Maintenues ☐ Ne sait pas

Q 16 Depuis que vous êtes MNS, l'exercice de votre métier vous apparaît :

- ☐ De plus en plus difficile ☐ Ni plus ni moins difficile
☐ De moins en moins difficile ☐ Ne sait pas

Q 17 Au cours de ces 12 derniers mois, ou lors de votre dernière saison, avez-vous été victime d'une agression verbale, physique ou sexuelle ?

- De la part du public
☐ Oui ☐ Non
- De la part de vos collègues et / ou de votre hiérarchie
☐ Oui ☐ Non

Q 18 En tant que MNS, avez-vous déjà été en arrêt-s :

- Pour accident-s de travail reconnu-s
☐ Oui ☐ Non
- Pour maladie-s professionnelle-s reconnue-s
☐ Oui ☐ Non

Q 19 En tant que MNS, à quand remonte votre dernière visite médicale à la médecine du travail ?

- ☐ 2 ans ou moins ☐ 3 ans ou plus ☐ jamais

Q 20 Pensez-vous que votre état de santé actuel vous limite dans vos activités professionnelles quotidiennes de MNS ?

- ☐ Oui ☐ Non

Q 21 Pensez-vous que votre travail de MNS influence votre santé de manière :

- ☐ Négative ☐ Neutre ☐ Positive

Q 22 Comment ressentez-vous l'ambiance de travail sur votre lieu d'exercice, actuellement comme MNS en tant qu'activité principale ou lors de votre dernière saison comme MNS en tant qu'activité secondaire ? (Relations quotidiennes, événements, lieux de détente)

- ☐ Excellente ☐ Satisfaisante
☐ Moyenne ☐ Exécration

Q 23 Aujourd'hui, comment vous sentez-vous dans votre travail de MNS, en tant qu'activité principale ou secondaire ?

- ☐ Plus mobilisé que jamais ☐ Ni plus ni moins mobilisé
☐ Moins mobilisé qu'avant ☐ Ne sait pas

Q 24 Depuis que vous êtes MNS en tant qu'activité principale ou secondaire, avez-vous constaté que le climat sur votre lieu de travail (relations avec la hiérarchie et les autres acteurs de la piscine favorables, ou non, au bon fonctionnement de l'organisation) s'est :

- ☐ Amélioré ☐ Maintenu
☐ Dégradé ☐ Ne sait pas

Q 25 Pour les MNS en tant qu'activité principale exclusivement, craignez-vous de perdre votre emploi ?

- ☐ Non, absolument pas ☐ C'est possible, oui
☐ Sûrement, oui ☐ Je ne sais pas

Votre carrière professionnelle

Vous exercez le métier de « MNS en tant qu'activité secondaire » : passer directement à la question 37.

Q 26 Quelle était votre principale motivation pour « entrer » dans le métier ?

(ATTENTION : 1 seul choix possible, donc 1 seule case à cocher, SVP.)

- ☐ Pour être au contact du public et échanger avec lui.
- ☐ Pour la passion des activités aquatiques et de la natation.
- ☐ Pour les conditions de travail (rémunération, vacances, etc.).
- ☐ Par conversion professionnelle, suite à un désintérêt pour l'(les) emploi-s précédent-s lors d'une première carrière professionnelle.
- ☐ Pour aider le public (à savoir se sauver, à savoir nager, intervenir en cas de problème, etc.).
- ☐ Pour l'envie de transmettre sa passion des activités aquatiques et de la natation.
- ☐ Pour le statut (cadre d'emploi, prestige, etc...)
- ☐ Par conversion professionnelle, parce que c'était en fait ce vous aviez toujours voulu faire au départ.
- ☐ Par conversion professionnelle, suite à une perte d'emploi.
- ☐ Autre :

Q 27 En quelle année avez-vous été embauché pour la première fois en qualité de MNS, titulaire ou non, à temps plein ou partiel, etc. ?

(En dehors du travail saisonnier)

Année de la 1^{ère} embauche : |||||

Q 28 Quel a été le **décal** entre la date d'obtention de votre diplôme et celle de la première embauche ?

(En dehors du travail saisonnier)

- ☐ Immédiat
☐ Moins d'1 mois
☐ Moins de 3 mois
☐ Moins de 6 mois
☐ Moins d'1 an
☐ Plus d'1 an

Q 29 Quelles ont été les **caractéristiques** de ce premier emploi ?

(Renseignez la quotité de travail, puis le type de contrat, SVP.)

- **Quotité de travail**

- ☐ Temps plein
☐ Temps partiel

- **Type de contrat**

- ☐ En CDI
☐ En CDD
☐ En contrat d'apprentissage (CFA, même si pas encore diplômé-e)
☐ En contrat de travail temporaire
☐ En contrat de professionnalisation
☐ En contrat d'accompagnement dans l'emploi (ou initiative-emploi)

Q 30 Depuis que vous avez débuté en tant que MNS, agent titulaire ou non, à temps plein ou partiel, etc., dans combien de piscine-s avez-vous travaillé ?

Nombre de piscine.s :

Q 31 Combien d'emplois avez-vous occupés à ce jour ?

(En dehors des jobs étudiants et boulots saisonniers)

Tous vos emploi-s, MNS compris :

Tous vos emploi-s, autre-s que MNS :

Q 32 Si vous avez rencontré une / des période-s de chômage, pouvez-vous donner leur-s caractéristique-s et leur-s fréquence-s ?

(Indiquez les caractéristiques des périodes, courte-s et / ou longue-s et / ou très longue-s, ainsi que le nombre de fois, période par période, SVP.)

☐ Courte durée, nombre de fois :

(Moins d'un an)

☐ Longue durée, nombre de fois :

(Entre un an et deux ans)

☐ Très longue durée, nombre de fois :

(Deux ans et plus)

Q 33 Par rapport à l'exercice de votre métier, croyez-vous avoir, au fur et à mesure de votre ancienneté, gagné :

Cochez la case de votre choix LIGNE PAR LIGNE.

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni en accord, ni en désaccord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
1. En autonomie					
2. En responsabilité					

Q 34 Au regard de vos missions quotidiennes, estimez-vous recevoir l'estime et le respect qu'elles méritent ?

Cerclez sur ces 3 échelles, le chiffre qui vous semble le plus approprié.

. De la part du public

Jamais 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Toujours

. De la part de votre hiérarchie

Jamais 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Toujours

. De la part de vos proches (conjoint, familles, amis, etc.)

Jamais 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Toujours

Q 35 Avez-vous été promu ces 12 derniers mois ?

(Changements de poste, de statut, d'échelon, d'indices, de responsabilités, reclassement, etc.)

☐ Oui ☐ Non

Q 36 Aujourd'hui, si vous deviez faire un point sur votre parcours professionnel, vous diriez que vous en êtes :

☐ Fier ☐ Satisfait
☐ Déçu ☐ Ne sait pas

Votre conception du métier de MNS

Q 37 Pour être MNS, il faut savoir nager. De votre point de vue, quel serait le temps maximum à ne pas dépasser sur 200m 4N lors de l'entrée en formation ?

Pour les garçons

Sur la base du record du monde masculin en bassin de 25 mètres au 01/01/2018 (1'49"63)

140% 160% 180% 200% 220% 240% 260%

☐ 2'33 ☐ 2'55 ☐ 3'17 ☐ 3'29 ☐ 4'01 ☐ 4'23 ☐ 4'45

Pour les filles

Sur la base du record du monde féminin en bassin de 25 mètres au 01/01/2018 (2'01"86)

140% 160% 180% 200% 220% 240% 260%

☐ 2'50 ☐ 3'14 ☐ 3'29 ☐ 4'03 ☐ 4'28 ☐ 4'52 ☐ 5'16

Q 38 Pour être MNS, il faut savoir sauver. Ces 3 derniers mois (pour les « MNS en tant qu'activité principale »), ou lors de votre dernière saison (pour les « MNS en tant qu'activité secondaire »), avez-vous participé à au moins une intervention lors d'une situation de détresse aquatique ?

(Par intervention, nous entendons soit l'action d'un tiers sur un baigneur en difficulté suite à la demande du MNS, soit la main tendue du MNS, soit la perche tendue par le MNS, soit la mise à l'eau du MNS pour sortir le noyé et / ou un bilan secouriste et / ou une action secouriste sur la victime.)

☐ Oui ☐ Non

Q 39 Pensez-vous que les baigneurs des piscines d'aujourd'hui sont plus en sécurité que ceux des piscines d'hier ?

(MNS mieux formés notamment par la formation continue, matériel d'urgence plus performant, configuration des bassins plus adaptée, etc.)

☐ Oui ☐ Non ☐ Ne sait pas

Q 40 En matière de noyade, le risque zéro étant un objectif illusoire, choisissez 3 éléments parmi les 9 cités ci-dessous que vous considérez comme essentiel pour réduire le potentiel « accidentogène » de votre établissement, et classez-les de 1 à 3 par ordre d'importance selon vous.

- ☐ La sécurité suppose de respecter strictement le POSS.
- ☐ La sécurité suppose d'exercer une attention de tous les instants, notamment en cas de faible et moyenne affluence.
- ☐ La sécurité suppose de s'éloigner de ce que le règlement a prévu pour s'adapter à la singularité de chaque situation.
- ☐ L'alternance des postes et / ou le cumul des tâches et / ou les services « autres » (comme la « bobologie ») entrave la surveillance constante des bassins.
- ☐ La sécurité dépend d'un nombre de MNS suffisant par rapport à la superficie de bassin à surveiller.
- ☐ La sécurité repose sur la pertinence de l'organisation du travail et sur la coordination adaptée des équipes au contexte local.
- ☐ La sécurité suppose la capacité préalable du MNS à détecter une détresse.
- ☐ La sécurité suppose la simulation de cas concrets et l'entretien de sa condition physique par des exercices très réguliers de secourisme et de sauvetage aquatique.
- ☐ La sécurité suppose de porter une attention particulière aux enfants de moins de 6 ans, ainsi qu'aux zones de faible profondeur.

Q 41 Selon vous, quelle est LA principale difficulté aujourd'hui à laquelle est confronté le MNS dans l'exercice de ses fonctions ?

Rédigez en MAJUSCULES, SVP.

Q 42 Comment qualifieriez-vous les différents publics qui fréquentent votre établissement ?

Nous entendons par :

« Client », l'acheteur d'un service auprès d'un fournisseur,
« Usager », la personne qui utilise un service public,
« Partenaire », la personne avec qui l'on est allié,
« Concurrent », la personne qui concourt contre d'autre-s.

Cochez en fonction de vos choix,

- 1 case pour « client ou usager »,
- puis 1 case pour « partenaire ou concurrent »,
et cela pour chaque catégorie de public, SVP.

1) Les « baigneurs autonomes »

☐ Clients ou ☐ Usagers
☐ Partenaires ou ☐ Concurrents

2) Les « baigneurs encadrés »

(Offre d'activités de l'établissement animée par les MNS de cet établissement)

☐ Clients ou ☐ Usagers
☐ Partenaires ou ☐ Concurrents

3) Les « élèves de l'enseignement primaire »

(« savoir nager scolaire »)

☐ Clients ou ☐ Usagers
☐ Partenaires ou ☐ Concurrents

4) Les « élèves / étudiants de l'enseignement secondaire ou supérieur »

(Cours d'EPS ou service universitaire des APS)

☐ Clients ou ☐ Usagers
☐ Partenaires ou ☐ Concurrents

5) Les « adhérents » de structures privées non marchandes

(Offres des clubs FFN, FFSS, FFESSM, UFOLEP, FSGT, etc. encadrés par des personnes non titulaires du titre de MNS, et / ou par des MNS extérieurs à l'établissement et / ou des MNS de l'établissement)

☐ Clients ou ☐ Usagers
☐ Partenaires ou ☐ Concurrents

6) Les « membres » de structures privées marchandes

(Offres en indépendant ou en entrepreneuriat, encadrés par des non MNS et / ou des MNS extérieurs à l'établissement et / ou des MNS de l'établissement)

☐ Clients ou ☐ Usagers
☐ Partenaires ou ☐ Concurrents

Q 43 Choisissez 3 éléments parmi les 7 cités ci-dessous que vous considérez comme étant les plus proches pour qualifier votre métier de MNS, et classez-les de 1 à 3 par ordre d'importance selon vous.

- ☐ Sauveteur, secouriste
- ☐ animateur, promoteur
- ☐ Surveillant, agent de sécurité, gardien, vigile, médiateur
- ☐ Commercial, vendeur, communicant
- ☐ Educateur, formateur, pédagogue, enseignant, conseiller
- ☐ Manager, organisateur, coordonnateur, gestionnaire
- ☐ Entraîneur, technicien, coach, instructeur

Q 44 Quels que soient les métiers, la façon de l'exercer évolue avec le temps. Quel « genre » de MNS êtes-vous donc aujourd'hui par rapport à celui que vous étiez hier ?

Cochez la case de votre choix, à la fois pour la colonne « HIER » et à la fois pour la colonne « AUJOURD'HUI », LIGNE PAR LIGNE.

	HIER		AUJOURD'HUI	
	Plutôt d'accord	Pas vraiment d'accord	Plutôt d'accord	Pas vraiment d'accord
Sauveteur, secouriste				
animateur, médiateur, conseiller, promoteur				
Surveillant, agent de sécurité, gardien, vigile				
Commercial, vendeur, communicant				
Educateur, formateur, pédagogue, enseignant				
Manager, organisateur, coordonnateur, gestionnaire				
Entraîneur, technicien, coach, instructeur				

Q 45 En société, comment vous présentez-vous si l'on vient à vous demander ce que vous faites dans la vie ?

Rédigez en MAJUSCULES, SVP.

.....

Q 46 Selon vous, les professionnels cités ci-dessous possèdent-ils les compétences pour encadrer (sécurité et enseignement) les activités aquatiques et de la natation ?

Cochez la case de votre choix, LIGNE PAR LIGNE.

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni en accord, ni en désaccord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
1. Educateurs Territoriaux des APS (ETAPS) non MNS, ou Conseillers Territoriaux des APS (CTAPS) non MNS					
2. Professeurs des Ecoles non MNS					
3. Surveillants de baignade (BSB)					
4. Professeurs des « Activités Physiques Adaptées – Santé » (APAS) ou éducateurs sportifs « handisport » non MNS					
5. Sauveteurs aquatiques (BNSSA)					
6. Moniteurs sportifs de natation (titre FFN) non MNS					
7. Educateurs sportifs non MNS (Diplômés STAPS)					
8. Brevetés fédéraux (1 ^{er} au 5 ^{ème} degré FFN) non MNS					
9. Masseurs-Kinésithérapeutes non MNS					
10. Educateurs sportifs non MNS (Diplômés JS)					
11. Moniteurs de plongée subaquatique non MNS					
12. Préparateurs physiques, coach sportif non MNS					
13. Professeurs EPS non MNS					
14. Entraîneurs de natation course, natation artistique, plongeon, water-polo (BBES 1°, BEES 2°, DEJEPS, DESJEPS, licence STAPS « ES »)					
15. Opérateurs Territoriaux des APS (OTAPS) non MNS					

Q 47 Choisissez 3 activités professionnelles parmi les 10 citées ci-dessous que vous considérez comme étant les plus représentatives de votre métier, et classez-les de 1 à 3 par ordre d'importance selon vous.

☐ Conçoit une offre d'animation (activités aquatiques) et des projets pédagogiques (natation).

☐ Maîtrise toutes les techniques sécuritaires (secourisme et sauvetage aquatique).

☐ Est responsable de la sécurité du lieu de pratique et des pratiquants.

☐ Manage des projets et des personnels.

☐ Communique (accueil, informations, conseils, relations publiques).

☐ Maîtrise toutes les techniques sportives (natation et aquasports).

☐ Gère le matériel, administre l'établissement.

☐ Contrôle l'hygiène (traitement eau, air).

☐ Anime des séances d'aquasports et enseigne la natation.

☐ Vend (offre d'activités, promotions, événements).

Q 48 Êtes-vous (ou avez-vous été) engagé-e dans un (ou des) **syndicat-s** ? (Spécifiez aux MNS ou plus généraliste-s)

☐ Oui ☐ Non

Si oui,

☐ En tant qu'adhérent

Pour le(s)quel-s ? *Rédigez en MAJUSCULES, SVP.*

1) de à
2) de à
3) de à

☐ En tant que représentant (mandat, décharge, etc.)

Pour le(s)quel-s ? *Rédigez en MAJUSCULES, SVP.*

1) de à
2) de à
3) de à

Q 49 En tant qu'adhérent et / ou représentant syndical quel est LE principal intérêt collectif que vous défendez ou avez défendu pour la profession ? *Rédigez en MAJUSCULES, SVP.*

Q 50 Êtes-vous (ou avez-vous été) engagé-e dans un (ou des) **groupe-s professionnel-s** ? (Réseau APS, ANDISS, etc.)

☐ Oui ☐ Non

Si oui,

☐ En tant qu'adhérent

Pour le(s)quel-s ? *Rédigez en MAJUSCULES, SVP.*

1) de à
2) de à
3) de à

☐ En tant qu' élu (dirigeant, etc.)

Pour le(s)quel-s ? *Rédigez en MAJUSCULES, SVP.*

1) de à
2) de à
3) de à

Q 51 En tant qu'adhérent et / ou dirigeant d'un groupe professionnel quel est LE principal intérêt collectif que vous défendez ou avez défendu pour la profession ?

Rédigez en MAJUSCULES, SVP.

.....
.....
.....

Votre parcours

Q 52 Quelle a été votre formation professionnelle, spécifique aux activités aquatiques et de la natation ? (Faire figurer l'ensemble des diplômes sportifs obtenus, le cas échéant).

☐ BSB année d'obtention :
☐ BNSSA année d'obtention :

Vous avez obtenu votre diplôme avant 1985

☐ MNS année d'obtention :

☐ BEES 1°

☐ Natation sportive année d'obtention :

☐ Natation synchronisée année d'obtention :

☐ Plongeon année d'obtention :

☐ Water-polo année d'obtention :

☐ BEES 2° (jusqu'en 2012)

☐ Natation sportive année d'obtention :

☐ Natation synchronisée année d'obtention :

☐ Plongeon année d'obtention :

☐ Water-polo année d'obtention :

☐ BEES 3° (jusqu'en 2012)

☐ Natation sportive année d'obtention :

☐ Natation synchronisée année d'obtention :

☐ Plongeon année d'obtention :

☐ Water-polo année d'obtention :

Vous avez obtenu votre diplôme entre 1985 et 2012

BEESAN

- ☐ Voie du contrôle continu des connaissances
- ☐ En « traditionnel » année d'obtention :
- ☐ En apprentissage (CFA) année d'obtention :
- Option : ☐ Natation course
- ☐ Natation synchronisée
- ☐ Plongeon
- ☐ Nage avec palmes
- ☐ Water-polo

☐ Voie modulaire

- Option : ☐ Natation course
- ☐ Natation synchronisée
- ☐ Plongeon
- ☐ Nage avec palmes
- ☐ Water-polo

☐ Voie des conditions particulières d'attribution

(titulaires du MNS avant 1985 bénéficiaires de la mesure)

- Option : ☐ Natation course
- ☐ Natation synchronisée
- ☐ Plongeon
- ☐ Nage avec palmes
- ☐ Water-polo

Vous avez obtenu votre diplôme après 2010

(Diplômes universitaires associés à l'UE « SSMA »)

- ☐ DEUST « Animation et Gestion des APS ou Culturelles »
- Année d'obtention :
- ☐ Licence Professionnelle AGOAPS
- Année d'obtention :
- ☐ Licence générale STAPS « entraînement sportif »
- Année d'obtention :

Vous avez obtenu votre diplôme après 2012

(Diplômes Ministère Sports associés au CS « SSMA »)

- ☐ BPJEPS Activités Aquatiques ou Activités Aquatiques et de la Natation (AAN)
- Année d'obtention :
- ☐ DEJEPS perfectionnement sportif (mention natation course, natation artistique, plongeon, water-polo)
- Année d'obtention :
- ☐ DESJEPS performance sportive (mention natation course, natation artistique, plongeon, water-polo)
- Année d'obtention :

Q 53 Possédez-vous d'autre-s diplôme-s sportif-s relatif-s aux activités aquatiques et de la natation ou à d'autre-s A.P.S. ?

- Diplôme-s d'Etat :

.. Délivré-s par le Ministère des Sports (BEES à 3°, BP, DE, DES)

..... année d'obtention :

..... année d'obtention :

..... année d'obtention :

.. Délivré-s par l'Université (STAPS, en indiquant le parcours type : APAS, EM, ES, MGS ou ergonomie. Exemple : LIC STAPS EM)

..... année d'obtention :

..... année d'obtention :

..... année d'obtention :

- Titre à finalité professionnelle délivrée par la F.F.N. :

☐ Moniteur sportif de natation

Année d'obtention :

- Titre à finalité professionnelle délivrée par une autre fédération :

..... année d'obtention :

..... année d'obtention :

..... année d'obtention :

- Certificat-s de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) :

..... année d'obtention :

..... année d'obtention :

- Brevet-s fédéral-aux :

(Délivré-s par la FFN comme le BF2, ou d'autres fédérations unisport ou multisports)

..... année d'obtention :

..... année d'obtention :

..... année d'obtention :

..... année d'obtention :

Q 54 Quel est votre plus haut diplôme scolaire ou universitaire détenu (Exemples : CAP soudeur, Bac S, DUT génie civil, Licence STAPS EM, etc.)

Rédigez en MAJUSCULES, SVP

Intitulé exact :

Année d'obtention :

Q 55 Quelle a été et où s'est déroulé votre formation sportive ?

☐ Dans un club sportif EN lien avec les activités aquatiques et de la natation, affilié à une fédération unisport (FFN, FFSS, FFESSM) et / ou multisports (UFOLEP, FSGT, etc.).

☐ En tant que pratiquant

☐ Natation course	De à
☐ Natation artistique	De à
☐ Plongeon	De à
☐ Sauvetage sportif	De à
☐ Sports subaquatiques (nage avec palmes, apnée, hockey subaquatique, plongée, etc.)	De à
☐ Water-polo	De à

En tant que pratiquant, quel a été officiellement votre niveau de pratique le plus élevé ?

La discipline sportive (natation course ou natation artistique ou ...) :

- ☐ < niveau Départemental (ou sans niveau) ☐ Interrégional
☐ Départemental ☐ National
☐ Régional ☐ International

☐ En tant qu'encadrant (animateur, entraîneur, etc.)

De [] [] [] [] à [] [] [] []

☐ En tant que dirigeant (mandat d'élus bénévoles)

De [] [] [] [] à [] [] [] []

☐ Dans un club sportif SANS lien avec les activités aquatiques et de la natation

☐ En tant que pratiquant (quel-s sport-s avez-vous pratiqué, par ordre d'importance, selon le temps consacré et le niveau atteint) :

1 : De [] [] [] [] à [] [] [] []

2 : De [] [] [] [] à [] [] [] []

3 : De [] [] [] [] à [] [] [] []

En tant que pratiquant, quel a été officiellement votre niveau de pratique le plus élevé ?

La discipline sportive (football, athlétisme, triathlon, etc.) :

- ☐ < niveau Départemental (ou sans niveau) ☐ Interrégional
☐ Départemental ☐ National
☐ Régional ☐ International

☐ En tant qu'encadrant (animateur, entraîneur, etc.)

De [] [] [] [] à [] [] [] []

☐ En tant que dirigeant (mandat d'élus bénévoles)

De [] [] [] [] à [] [] [] []

Q 56 Aujourd'hui, pratiquez-vous encore une activité sportive ?

- ☐ Oui ☐ Non

Si oui, la-lesquelle-s ? (Par ordre d'importance)

1 : / [] [] [] [] [] par semaine

2 : / [] [] [] [] [] par semaine

3 : / [] [] [] [] [] par semaine

Votre situation personnelle

Q 57 Quel est le métier actuellement exercé (ou le dernier métier qui a été exercé)

Expliquez précisément, SVP. Exemples : artisan boulanger à son compte, cadre B de la fonction publique territoriale dans la filière administrative, professeur d'anglais en collège, etc.

Rédigez en MAJUSCULES, SVP.

- Par votre mère ?

- Par votre père ?

- Par votre conjoint-e ?

Q 58 Quelle est votre situation matrimoniale actuellement ?

- ☐ Marié.e ☐ Veuf.ve
☐ Pacsé ☐ Divorcé.e
☐ Union libre ☐ Célibataire

Q 59 Vous vivez :

- ☐ Seul sans enfant
☐ En couple sans enfant
☐ Seul avec enfant-s

Nombre d'enfant(s) [] []

Âge du plus jeune enfant [] []

☐ En couple avec enfant-s

Nombre d'enfant(s) [] []

Âge du plus jeune enfant [] []

Q 60 Quelle est :

- votre nationalité ?

- ☐ Française ☐ Étrangère UE ☐ Étrangère hors UE

- votre code postal ?

[] [] [] [] []

- votre année de naissance ?

[] [] [] [] []

- Vous êtes :

- ☐ Une femme ☐ Un homme

MERCI D'AVOIR BIEN VOULU REPONDRE A CETTE ENQUETE.

Fabien Camporelli - Enquête nationale MNS - 2018 - 11

ANNEXE 5

RECUEIL DES LOIS ET REGLEMENTS : DROIT DES BAIGNADES

2022

Décret n° 2022-276 du 28/02/2022 relatif à l'attestation du « savoir nager » en sécurité

Note de service du 28/02/2022 (bulletin officiel n°9 du 3 mars 2022). Enseignement primaire et secondaire. Contribution de l'école à l'aisance aquatique.

Décret n° 2022-105 du 31/01/2022 relatif au matériel de signalisation utilisé pour les baignades ouvertes gratuitement au public, aménagées et autorisées

Arrêté du 20/01/2022 relatif au certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur-sauveteur

2021

Arrêté du 4/11/2021 modifiant l'arrêté du 15 mars 2010 portant création du certificat de spécialisation « sauvetage et sécurité en milieu aquatique » associé au brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « activités aquatiques », au diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » et au diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » et relatif à l'unité d'enseignement « sauvetage et sécurité en milieu aquatique » au sein de diplômes nationaux d'enseignement supérieur

Note de service du 9/07/2021. Baccalauréat professionnel. Création d'une unité professionnelle facultative secteur sportif pour six spécialités.

Décret n° 2021-656 du 26/05/2021 relatif à la sécurité sanitaire des eaux de piscine

2020

Arrêté du 21/12/2020 portant organisation de la formation continue dans le domaine des premiers secours

2017

Circulaire interministérielle n° 2017-116 du 06/10/2017 précisant les conditions d'encadrement des APS se déroulant sur le temps scolaire dans les écoles primaires publiques

Circulaire n°2017-127 du 22/08/2017 définissant les conditions d'enseignement de la natation dans les premiers et seconds degrés

Décret n°2017-1269 du 09/08/2017 modifiant certaines dispositions de la partie réglementaire du Code du Sport

Décret n° 2017-766 du 04/05/2017 relatif à l'agrément des intervenants extérieurs apportant leur concours aux activités physiques et sportives dans les écoles maternelles et élémentaires publiques

2016

Arrêté du 27/09/2016 modifiant l'arrêté du 07/04/1981 fixant les dispositions techniques applicables aux piscines

Arrêté du 21/06/2016 portant création de la mention « activités aquatiques et de la natation » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif »

Décret n°2016-527 du 27/04/2016 (JORF n°0101 du 29/04/2016) relatif au brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (passage de 10 UC à 4 UC)

2015

Arrêté du 23/10/2015 relatif au certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur-sauveteur

Arrêté du 09/09/2015 relatif aux conditions préalables de pratique dans les établissements d'activités physiques et sportives mentionnées aux articles A. 322-42 et A. 322-64 du code du sport

Décret n° 2015-847 du 09/07/2015 relatif à l'attestation scolaire « savoir-nager »

Décret n° 2015-372 du 31/03/2015 (Journal Officiel du 02/04/2015). Socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

2014

Arrêté du 28/02/2014 relatif à la mise en place d'une télé-procédure de déclaration des éducateurs sportifs

2012

Décret n°2012-1514 du 28/12/2012 relatif aux qualifications en secourisme et natation exigées des personnels relevant du Ministre chargé de l'Éducation nationale assurant un enseignement de l'éducation physique et sportive

Décret n°2012-1146 du 11/10/2012 modifiant diverses dispositions relatives à certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

Arrêté du 25/04/2012 portant application de l'article R. 227-13 du code de l'action sociale et des familles fixant les conditions particulières d'encadrement, d'effectif et de pratique de certaines activités physiques se déroulant en accueils de loisirs, séjours de vacances et accueils de scoutisme (*test préalable aux activités nautiques en centre de vacances et CLSH*)

2011

Arrêté du 29/12/2011 portant modification de l'arrêté 15/03/2010 portant création du certificat de spécialisation « nage avec palmes » associé au diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » et au diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive »

Circulaire du 25/10/2011 modifiant les conditions d'organisation de l'examen du brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique

Circulaire n°2011-090 du 07/07/2011 (BO n°28 du 14/07/2011) portant sur l'enseignement de la natation dans le primaire et le secondaire

Arrêté du 22/06/2011 modifiant l'arrêté du 23/01/1979 modifié fixant les modalités de délivrance du brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique

Décret n° 2011-605 du 30/05/2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives

Arrêté du 02/05/2011 modifiant l'arrêté du 15/03/2010 portant création de la mention « plongeon » du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif »

Arrêté du 02/05/2011 modifiant l'arrêté du 15/03/2010 portant création de la mention « natation synchronisée » du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif »

Arrêté du 02/05/2011 modifiant l'arrêté du 15/03/2010 portant création de la mention « natation course » du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif »

Arrêté du 17/01/2011 modifiant l'arrêté du 15/03/2010 portant création de la mention « natation course » du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif »

2010

Circulaire n°2010-191 du 19/10/2010 (BO n°41 du 11/11/2010) portant sur l'enseignement de la natation dans le primaire et le secondaire

Arrêté du 15/03/2010 portant création du certificat de spécialisation « sauvetage et sécurité en milieu aquatique » associé au brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « activités aquatiques », au diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » et au diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » et relatif à l'unité d'enseignement « sauvetage et sécurité en milieu aquatique » au sein de diplômes nationaux d'enseignement supérieur

Arrêté du 15/03/2010 portant création du certificat de spécialisation « natation en eau libre » associé au diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité «

perfectionnement sportif » et au diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive »

Arrêté du 15/03/2010 portant création de la mention « natation synchronisée » du diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive »

Arrêté du 15/03/2010 portant création de la mention « plongeon » du diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive »

Arrêté du 15/03/2010 portant création de la mention « natation course » du diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive »

Arrêté du 15/03/2010 portant création de la mention « plongeon » du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif »

Arrêté du 15/03/2010 portant création de la mention « natation synchronisée » du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif »

Arrêté du 15/03/2010 portant création de la mention « natation course » du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif »

Arrêté du 15/03/2010 portant création du certificat de spécialisation « nage avec palmes » associé au diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » et au diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive »

Arrêté du 15/03/2010 portant création du certificat de spécialisation « sauvetage et sécurité en milieu aquatique » associé au brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « activités aquatiques », au diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » et au diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » et relatif à l'unité d'enseignement « sauvetage et sécurité en milieu aquatique » au sein de diplômes nationaux d'enseignement supérieur

2009

Décret n°2009-1194 du 07/10/2009 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale

Arrêté du 29/07/2009 modifiant l'arrêté du 18/12/2007 portant création de la spécialité « activités aquatiques » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

2008

Arrêté du 09/07/2008 fixant le programme de l'enseignement d'éducation physique et sportive pour les classes de sixième, de cinquième, de quatrième et de troisième du collège.

Circulaire DGS/EA4 2008-65 du 22/02/2008 relative aux dispositions réglementaires applicables aux piscines ouvertes au public, à l'utilisation des produits et procédés de traitement de l'eau et notamment à ceux mettant en œuvre des lampes à rayonnement ultraviolet (UV) pour la déchloration des eaux

2007

Arrêté du 18/12/2007 portant création de la spécialité « activités aquatiques » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

Instruction n°07-109 du 02/08/2007 sur la nouvelle réglementation applicable en matière de cumul d'activités des agents publics

Instruction n°07-078 du 15/05/2007 sur les diplômes STAPS dans le champ d'application de l'article L.212-1 du code du sport

2006

Arrêté du 22/09/2006 modifiant l'arrêté du 05/09/1979 modifié portant agrément des associations en vue de la préparation au brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique

2005

Instruction n°05-249 du 30/12/2005 sur la déclaration d'ouverture des établissements d'activités physiques et sportive et la déclaration d'activité des éducateurs sportifs et les modalités de délivrance de la carte professionnelle d'éducateur sportif (*accordée aux titulaires du BNSSA obtenu avant le 29/08/2007*)

Arrêté du 14/09/2005 (JO du 24/09/2005) fixant le programme des épreuves des concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives

Instruction n°05-173 JS du 17/08/2005 sur les modalités d'application de l'arrêté du 14/09/2004 portant prescription de mesures techniques et de sécurité dans les piscines privatives à usage collectif

Décret n°2005-812 et 2005-813 du 20/07/2005 (JO du 21/07/2005) sur les conditions d'accès et les modalités d'organisation du concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives

Accord du 07/07/2005 portant création de la Convention Collective Nationale du Sport

Arrêté du 27/06/2005 relatif à la déclaration d'activité prévue aux articles 12 et 13-1 du décret n° 93-1035 du 31/08/1993 modifié relatif au contrôle de l'enseignement contre rémunération des activités physiques et sportives

2004

Décret n°2004-893 du 27/08/2004 (titre II) pris pour l'application de l'article 363.1 du code de l'éducation comme activités physiques et sportives s'exerçant dans un environnement spécifique

Décret 2004-893 du 27/08/2004 pris pour application de l'article L 363.1 du code de l'éducation qui ne reconnaît pas la natation comme une activité à risque s'exerçant dans un milieu spécifique

Loi n°2004-806 du 09/08/2004 relative à la politique de santé publique

Circulaire n°2004-139 du 13/07/2004 modifiée par la circulaire no 2004-173 du 15/10/2004. Enseignement de la natation dans les établissements scolaires du premier et du second degré.

Circulaire du 28/06/2004 relative à la formation des secouristes à l'utilisation d'un défibrillateur semi-automatique

Arrêté du 03/06/2004 modifiant l'arrêté du 20/06/2003 fixant les modalités d'encadrement et les conditions d'organisation et de pratiques de certaines activités physiques dans les centres de vacances et de loisirs et les centres de loisirs sans hébergement

Instruction n°04-072 JS du 10/05/2004 concernant l'organisation de la formation continue dans le domaine des premiers secours pour les maîtres-nageurs-sauveteurs en exercice

2003

Instruction n°03-106 du 30/06/2003 relative à l'organisation de la formation continue dans le domaine des premiers secours pour les maîtres-nageurs-sauveteurs en exercice ainsi que les candidats au brevet d'état d'éducateur sportif premier degré des activités de la natation

Décret n°2003-462 du 21/05/2003 (JO n°122 du 27/05/2003) relatif aux dispositions réglementaires des parties I, II et III du code de la santé publique (abroge le décret n°81-324 du 07/04/81 fixant les normes d'hygiène et de sécurité applicables aux piscines et aux baignades aménagées)

Décret n°2003-110 du 11/02/2003 (JO du 13/02/2003) reconnaissant les affections respiratoires liées à une exposition aux dérivés aminés des produits chlorés tels que la chloramine dans les établissements aquatiques reconnus comme maladies professionnelles

2002

Décret n°2002-1269 du 18/10/2002 pris pour l'application de l'article 43 de la loi n°84-610 du 16/07/1984 (JO n°245 du 19/10/2002) modifiée relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives

Décret n°2002-1269 du 18/10/2002 remplace l'appellation « activités à risques » par « activité s'exerçant dans un environnement spécifique »

Arrêté du 18/01/2002 modifiant l'arrêté du 07/04/1981 modifié fixant les dispositions techniques applicables aux piscines

2001

Arrêté du 10/09/2001 relatif à la formation des secouristes à l'utilisation d'un défibrillateur semi-automatique

2000

Décret n°2000-542 du 16/06/2000 modifiant le décret n°85-603 du 10/06/1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Arrêté du 24/05/2000 portant organisation de la formation continue dans le domaine des premiers secours.

1999

Circulaire n°99-136 du 21/09/1999 (BO hors-série n°7 du 23/09/1999) relative à l'organisation des sorties scolaires dans les écoles maternelles et élémentaires publiques

Circulaire n°99-130 du 21/09/1999 (BO hors-série n°7 du 23/09/1999) modifiée par la circulaire n°2000-075 du 31/05/2000 relative à l'organisation des sorties scolaires dans les écoles maternelles et élémentaires publiques

Arrêté du 27/05/1999 relatif aux garanties de techniques et de sécurité des équipements dans les établissements de baignade d'accès payant

1998

Instruction n°98-156 du 27/08/1998 relative à la situation des clubs de plage au regard de la loi du 16/07/84 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives et du décret n°60-94 du 29/01/1960 concernant la protection des mineurs à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs

Instruction n°98-121 du 20/07/1998 en application de l'arrêté du 17/07/1992 (JO du 01/09/1992) relatif aux garanties de technique et de sécurité dans les établissements de baignades d'accès payant

Arrêté du 16/06/1998 relatif au plan d'organisation de la surveillance et des secours dans les établissements de natation et d'activités aquatiques d'accès payant

Décret n°98-239 du 27/03/1998 modifié fixant les catégories de personnes non-médecins habilitées à utiliser un défibrillateur semi-automatique

1995

Arrêté du 08/12/1995 fixant les modalités d'encadrement et les conditions d'organisation et de pratique dans les séjours de vacances déclarés et dans les centres de loisirs sans hébergement habilités pour certaines activités physiques et sportives

Arrêté du 19/10/1995 modifiant l'arrêté du 26/03/1993 relatif aux modalités d'organisation des examens professionnels du conseiller territorial des activités physiques et sportives

Arrêté du 19/10/1995 modifiant l'arrêté du 27/05/1993 fixant le programme des épreuves des concours externes et internes pour le recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives

Décret n°95-1116 du 15/10/1995 relatif à l'ouverture des postes éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives dans les collectivités

Arrêté du 04/05/1995 fixant la liste des diplômes ouvrant droit à l'enseignement, l'encadrement et l'animation des activités physiques et sportives conformément à l'article 43 de la loi n° 84-610 du 16/07/1984 modifiée relative à l'organisation et à la promotion de ces activités

Arrêté du 04/05/1995 modifié par l'arrêté du 26/05/1997 pris en application de la loi n°84-610 du 16/07/1984 relative à l'organisation et la promotion des APS

Décret n°95-27 du 10/01/1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives

1994

Loi n°94-1134 du 27/12/1994 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale (*déconcentration des concours éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives*)

1993

Arrêté du 14/10/1993 modifiant l'arrêté du 30/09/1985 modifié relatif à la formation du brevet d'État d'éducateur sportif du premier degré (option activités de la natation)

Décret n°93-1035 du 31/08/1993 relatif au contrôle de l'enseignement contre rémunération des activités physiques et sportives

Décret n° 93-986 du 04/08/1993 (JO du 08/08/1993) portant modifications de certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale (*cadre d'emploi des OTAPS et maintien des OTAPS intégrés à la constitution du cadre d'emploi dans leurs prérogatives antérieures / ETAPS / CTAPS*)

Décret n°93-553/554/555 du 26/03/1993 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des opérateurs, éducateurs et conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

1992

Circulaire n°92-196 du 03/07/1992 relative à la qualification et diplômes pour l'éducation physique et sportive et les enseignements artistiques. Participation et procédure d'agrément des intervenants extérieurs pour l'enseignement dans les écoles maternelles et élémentaires

Loi n°92-652 du 13/07/1992 modifiant la loi n°84-610 du 16/07/1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives et portant diverses dispositions relatives à ces activités

Arrêté du 16/04/1992 modifiant l'arrêté du 20/09/1989 modifié fixant les conditions d'obtention de la formation spécifique du brevet d'État d'éducateur sportif du 1er degré (option activités de la natation)

Décret n°92-368 du 01/04/1992 (JORF n°80 du 03/04/1992) portant statut particulier du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (*reclassement automatique des MNS qui obtiendront le BEESAN*)

Décret n°92-363 du 01/04/1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives

Décret n°92-364 du 1 avril 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

1991

Arrêté du 29/11/1991 pris pour l'application du décret n°91-980 du 20/09/1991 modifiant le décret n°81-324 du 07/04/1981 fixant les règles d'hygiène et de sécurité applicables aux piscines et aux baignades aménagées

Arrêté du 27/11/1991 modifiant l'arrêté du 13/02/1986 relatif aux conditions particulières d'attribution du brevet d'État d'éducateur sportif du premier degré des activités de la natation aux titulaires du diplôme d'État de maître-nageur-sauveteur remplissant les conditions d'exercice de la profession de maître-nageur-sauveteur (*renouvelées pour trois ans*)

Décret n°91-980 du 20/09/1991 modifiant le décret du 07/04/1981 fixant les normes d'hygiène et de sécurité applicables aux piscines et aux baignades aménagées

Arrêté du 18/09/1991 modifiant l'arrêté du 12/06/1991 relatif à la formation du brevet d'État d'éducateur sportif du 1er degré (option activités de la natation)

Arrêté du 26/06/1991 relatif à la surveillance des activités aquatiques de baignade ou de natation

Arrêté du 12/06/1991 modifiant l'arrêté du 20/09/1989 fixant les conditions d'obtention de la formation spécifique du brevet d'État d'éducateur sportif du 1er degré (option activités de la natation)

Arrêté du 12/06/1991 modifiant l'arrêté du 30/09/1985 relatif à la formation du brevet d'État d'éducateur sportif du premier degré (option activités de la natation)

Arrêté du 14/05/1991 relatif à la surveillance des baignades et des activités nautiques par les sapeurs-pompiers volontaires saisonniers

Décret n°91-365 du 15/04/1991 modifiant le décret n°77-117 du 20/10/1977 (JO du 17/04/1991) relatif à la surveillance et à l'enseignement des activités de la natation

1989

Décret n°89-685 du 21/12/1989 relatif à l'enseignement contre rémunération et à la sécurité des activités physiques et sportives

Arrêté du 20/09/1989 fixant les conditions d'obtention de la formation spécifique du brevet d'État d'éducateur sportif du premier degré (option activités de la natation)

1988

Instruction n°88-139 JS du 11/07/1988 (BO n°14 du 27/07/1988) relative à l'organisation des formations conduisant à la délivrance du brevet d'État d'éducateur sportif du premier degré (option activités de la natation)

1987

Loi n°87-565 du 22 juillet 1987 relative à l'organisation de la sécurité civile, à la protection de la forêt contre l'incendie et à la prévention des risques majeurs.

Arrêté du 16/07/1987 complétant l'arrêté du 13/02/1986 relatif aux conditions particulières d'attribution du brevet d'État du premier degré d'éducateur sportif des activités de la natation aux titulaires du diplôme d'État de maître-nageur-sauveteur remplissant les conditions d'exercice de la profession de maître-nageur-sauveteur

Circulaire n°87-194 du 03/07/1987 (BO n°29 du 23 juillet 1987) L'éducation physique et sportive à l'école primaire

Circulaire n°87-124 du 27/04/1987 modifiée par la circulaire n°88-027 du 27/01/1988 Enseignement de la natation à l'école primaire

1986

Arrêté du 20/10/1986 relatif au brevet d'État d'éducateur sportif du premier degré des activités de la natation

Arrêté du 04/08/1986 modifiant les tableaux A1, A2 et B annexés à l'arrêté du 30/07/1965 fixant la liste des diplômes ouvrant droit à l'exercice de la profession d'éducateur physique ou sportif

Circulaire n°86-204 du 19/06/1986 relative à la surveillance des plages et des lieux de baignade d'accès non-payant

Arrêté du 17/06/1986 (JORF du 16/07/1986) instituant la commission consultative des activités de la natation

Instruction du 17/03/1986 pour l'application de l'arrêté du 13/02/1986 relatif aux conditions particulières d'attribution du brevet d'État d'éducateur sportif du premier degré option activités de la natation aux titulaires du maître-nageur-sauveteur remplissant les conditions d'exercices de la profession

Arrêté du 13/02/1986 (JO du 28/02/1986) relatif aux conditions particulières d'attribution du brevet d'État d'éducateur sportif du 1er degré des activités de la natation aux titulaires du diplôme d'État de maître-nageur sauveteur remplissant les conditions d'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur

Arrêté du 13/02/1986 relatif à la condition d'équivalence du brevet d'État d'éducateur sportif du 1er degré des activités de la natation avec les brevets d'État d'éducateur sportif du 1er degré des

options de natation sportive, de natation synchronisée, de plongeon, de water-polo ou de plongée subaquatique

Loi n° 86-2 du 03/01/1986 relative à l'aménagement, la protection et la mise en valeur du littoral

1985

Arrêté du 30/09/1985 relatif à la formation du brevet d'éducateur sportif du premier degré des activités de la natation (*abrogation de l'arrêté du 31/07/1951*)

Circulaire n°372 du 23/07/1985 relative aux baignades en centre de vacances et de loisirs

Décret n°85-603 du 10/06/1985 modifié par le décret n°2000-54 du 16/06/2000 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail (*droit de retrait*)

1984

Décret n°84-909 du 10/10/1984 fixant le traitement des fonctionnaires territoriaux

Loi n°84-610 du 16/07/1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives

Instructions relatives à l'organisation des examens de maître-nageur-sauveteur et à l'exercice de la profession à compter du 01/01/1984

1983

Arrêté du 26/05/1983 Exercice de la profession de maître-nageur-sauveteur.

1981

Décret du 14/12/1981 (JO 01/01/82) relatif au reclassement des MNS dans le groupe VI, les chefs de bassin bénéficient d'une nouvelle grille indiciaire et possibilité pour les agents faisant fonction de Chef d'établissement d'accéder au grade de Chef de service des sports

Circulaire n° 81.163 du 17/09/1981. Prévention des hydrocutions et des noyades : les dix commandements du nageur et du plongeur

Décret interministériel du 10/04/1981 relatif aux règles de sécurité et d'hygiène dans les lieux de baignade

Décret n°81-324 du 07/04/1981 (JO 10/04/1981) fixant les normes d'hygiène et de sécurité applicables aux piscines et aux baignades aménagées

Arrêté du 07/04/1981 relatif aux dispositions techniques applicables aux piscines

Arrêté du 06/04/1981 Liste des diplômes ouvrant droit à l'exercice de la profession d'éducateur sportif

1980

Circulaire du 12/06/1980 modifiant les circulaires interministérielles n°79-170/B et 79-143 du 27/04/1979 relatives à l'enseignement de la natation à l'école élémentaire (*intervention des communes*)

1979

Circulaires interministérielles n°79-170/B et 79-143 du 27/04/1979 relatives à l'enseignement de la natation à l'école élémentaire – intervention des communes (FNMNS 61)

Arrêté du 23 janvier 1979 fixant les modalités de délivrance du brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique

1978

Arrêté du 16/03/1978 fixant le programme de l'examen de maître-nageur-sauveteur

1977

Décret n°77-1177 du 20/10/1977 (JO du 22/10/1977) relatif à la surveillance et à l'enseignement des activités de natation

Circulaire du 27/05/1977 Natation scolaire

1976

Directive du Conseil des Communautés européennes n° 76-160 du 08/12/1976 concernant la qualité des eaux de baignade

Circulaire n°76-292 du 02/11/1976 relative aux baignades organisées dans les centres de vacances, les centres de loisirs sans hébergement et par les groupements sportifs et de jeunesse (*qualification des surveillances des centres de vacances, en application de l'arrêté du 21/05/1975*)

1975

Loi Mazeaud du 29 /10/1975 relative au développement de l'éducation physique et du sport (*l'orientation du sport en France*)

Circulaire dite « Périllat » du 03/06/1975 relative à l'initiation des très jeunes enfants en milieu aquatique (*régleme nte l'activité bébés nageurs*)

Arrêté du 21/05/1975 fixant les conditions de direction et d'animation éducative des séjours de vacances où sont hébergés, à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et de loisirs, des participants âgés de 6 à 18 ans

Arrêté du 20/05/1975 organisant la sécurité dans les établissements et centres de placement hébergeant des mineurs, à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des

loisirs, dans les centres de loisirs sans hébergement, dans les groupements sportifs et de jeunesse

1973

Circulaire du 05/02/1973 examens pour l'obtention du diplôme d'État de maître-nageur-sauveteur

1972

Circulaire PN/SP/CRS/E/N°7229 du 20/10/1972 relative aux détachements des maîtres-nageurs-sauveteurs des compagnies républicaine de sécurité

Arrêté d'application du 05/09/1972 Brevet à trois degrés d'éducateur sportif

Décret n°72-490 du 15/06/1972 création d'un brevet à trois degrés d'éducateur sportif

Circulaire n°72.158 du 09/06/1972 modifiée par la circulaire n°72.171 du 23/06/1972 Enseignement de la natation à l'école élémentaire.

1971

Circulaire n°71-441 du 23/12/1971 L'enseignement de la natation à l'école élémentaire

Circulaire n°71-286 du 23/12/1971 Natation scolaire et constitution des équipes pédagogiques

Circulaire n°71-162B du 13/07/1971 relatif à l'examen pour l'obtention du diplôme d'État de maître-nageur-sauveteur

Circulaire EPS/1 N° 71 49B du 26/02/1971 relative à l'école de la natation française

1970

Décret n°70-660 du 8 juillet 1970 portant organisation des recherches et du sauvetage des personnes en détresse en mer en temps de paix.

1969

Arrêté du 13/06/1969 fixant les règles de sécurité et d'hygiène applicables aux établissements de natation ouverts aux publics

1968

Circulaire EPS/2 n°1986 du 27/05/1968 donnant les modalités d'application de l'examen de révision

JO du 03/03/1968 Durée de carrière des agents communaux chef de bassin – maître-nageur-sauveteur

1967

Circulaire n°67-408/B du 29/11/1967 relatif à l'application des arrêtés du 10/08/1967 portant organisation des épreuves sportives dans les différents examens scolaires.

1966

Arrêté du 02/07/1966 Création du brevet d'État d'entraîneur de natation sportive

JO n° 129 du 05/06/1966 Fonctions d'un maître-nageur-sauveteur et d'un chef de bassin

Circulaire n° 66-91 du 20/05/1966 Surveillance des bassins et service de surveillance des maîtres-nageurs-sauveteurs

Arrêté du 16/05/1966 complétant l'arrêté du 03/11/1958 portant définition des emplois communaux

Arrêté du 16/05/1966 (JO du 05/06/1966) relatif aux règles à observer par les communes pour la création dans leur service des emplois de Chef de bassin et de maître-nageur-sauveteur

1965

Arrêté du 24/12/1965 relatif à l'épreuve obligatoire d'éducation physique au baccalauréat (3° *parcours de 50 m nage libre chronométré ; noté sur 20, coefficient 2*)

Arrêté du 26/10/1965 (JO du 11/11/1965) relatif aux règles à observer par les communes pour la création dans leur service des emplois de Chef de bassin et de maître-nageur-sauveteur

Circulaire n°65-154 du 15/10/1965 Instructions pour l'enseignement de la natation scolaire

Circulaire n°65-154 bis du 12/10/1965 Instructions pour l'enseignement de la natation scolaire

Arrêté du 30/07/1965 (JO du 25/10/1965) relatif à la liste des diplômes donnant droit à l'exercice de la profession d'éducateur physique ou sportif

Circulaire du 28/04/1965 (Sûreté Nationale) relative à la police et sécurité des lieux de baignade. Surveillance par les maîtres-nageurs-sauveteurs des compagnies républicaines de sécurité de bassins privés d'accès payant

Circulaire n°65-264 du 04/04/1965 sur les accords avec la direction nationale des compagnies républicaines de sécurité

Circulaire du 19/01/1965 Instructions pour l'enseignement de la natation scolaire

Note technique sur l'organisation sur la sécurité des plages et baignades (MI, SNPC, 1965)

1964

Arrêté du 14/12/1964 Suppression de l'épreuve d'apnée sous l'eau au certificat d'aptitude au professorat et au diplôme de maître d'éducation physique et sportive

Circulaire n°588 du 30/10/1964 relative aux statistiques pour la saison 1964

Décret n°64-830 du 05/08/1964 instituant un brevet national de moniteur de secourisme

Circulaire n°413 du 04/08/1964 sur l'organisation de la sécurité des plages et baignades

Circulaire n°64-332 du 19/06/1964 Activités privées des enseignants d'éducation physique et sportive

Circulaire n°306 du 01/06/1964 concernant l'enseignement du sauvetage nautique (*Service National de la Protection Civile*)

Circulaire du 04/02/1964 Sécurité des baignades et contrôle de la profession de MNS

1963

JORF 27/12/1963 baignades (articles 2 à 5)

Loi n°63-807 du 06/08/1963 réglementant la profession d'éducateur physique ou sportif

Décret n° 63-435 du 29/04/1963 portant statut du personnel contractuel des cadres techniques et pédagogiques de la Jeunesse et des Sports.

1962

Décret du 05/05/1962 Création de la profession de maître-nageur-sauveteur dans la fonction publique

Circulaire du 02/02/1962 Matériel de signalisation utilisé sur les plages et lieux de baignade

Circulaire n°295 de 1962 sur la protection de la population sur les plages et les établissements de bains

Circulaire SNPC n°76 du 02/02/1962 relative à la signalisation des plages

Décret n° 62-13 du 08/01/1962 pour améliorer, simplifier et unifier la signalisation utilisée sur les plages et lieux de baignades (*Code de l'eau avec la signalisation des baignades*)

1961

Circulaire n° 949 du 01/06/1961. Enseignement élémentaire. Mise en place de conseillers départementaux d'EPS.

1960

Décret n°60-94 du 29/01/1960 concernant la protection des mineurs à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs

1959

Circulaire n°822 EPS/2 du 17/03/1959 Délivrance des diplômes de MNS, des certificats de réussite aux examens de révision et des certificats d'inscription

1958

Arrêté du 05/11/1958 Création du diplôme de maître-nageur militaire

Arrêté du 03/11/1958 (JO du 28/11/1958) relatif à la définition des emplois de maître-nageur

Arrêté du 03/11/1958 définit le rôle des maîtres-nageurs-sauveteurs

Arrêté interministériel du 30/09/1958 (JO du 05/11/1958) Règles d'attribution du diplôme d'État de maître-nageur-sauveteur aux militaires

Circulaire EPS/2 n°1986 du 27/05/1958 Sécurité des baignades et organisation de la profession de maître-nageur-sauveteur (*Contrôle périodique des MNS : examen de révision, contrôle annuel et délivrance des diplômes qui concernent les détenteurs d'un diplôme datant de plus de cinq ans au 01/01 de l'année en cours*)

Arrêté interministériel du 23/04/1958 Examen de révision pour les titulaires du diplôme de maître-nageur-sauveteur

Arrêté du 15/03/1958 Délivrance du diplôme d'État de maître-nageur-sauveteur par équivalence de titres.

Arrêté du 15/03/1958 (JO du 23/04/1958) fixe les modalités de l'examen de révision

Arrêté interministériel du 15/03/1958 Diplôme de maître-nageur-sauveteur

Instruction n°1249/EMA/3.1 du 11/02/1958 concernant la délivrance du certificat de maître-nageur militaire

1956

Décret du 14/12/1956 (JO du 20/12/1956) La FFMNS est reconnue d'utilité publique

1955

Circulaire n°55-253 du 18/07/1955 Sécurité des baignades et des établissements de bain et de natation (RLR 922-0). Service de surveillance des maîtres-nageurs-sauveteurs

Circulaire n°1614 EPS/2 du 08/07/1955 sur l'organisation des examens pour l'obtention du diplôme de maître-nageur-sauveteur

1954

Arrêté interministériel du 18/05/1954 modifie les arrêtés du 31/07/1951 et du 01/08/1952

Arrêté du 04/01/1954 Création du brevet d'état de natation sportive

1953

Circulaire n° 2744 EPS/2 du 15/09/1953 organisant l'examen de MNS

Circulaire n° 264 du 27/07/1953 Rappel de l'article 4 de la loi du 24/05/1951 faisant obligation pour les établissements de bains d'avoir un maître-nageur-sauveteur diplômé d'État

1952

Circulaire du 03/03/1952 sur l'enseignement de la natation dans les camps ou colonies de vacances

1951

Circulaire n°393 du 28/10/1951 concernant les sauveteurs spécialistes

Circulaire n° 2157 EPS/2 du 20/08/1951 organisant l'examen de maître-nageur-sauveteur

Arrêté interministériel du 31/07/1951 (JO du 15/09/1951) relatif au jury d'examen du diplôme d'État de maître-nageur-sauveteur

Arrêté interministériel du 31/07/1951 modifié par l'arrêté du 01/08/1952, pris en application de la loi susvisée du 24/05/1951 portant création du diplôme d'État de maître-nageur-sauveteur

Loi n°51-662 du 24/05/1951 assurant la sécurité des établissements de natation

Circulaire du 08/05/1951 sur la sécurité des baignades d'enfants

1948

Texte officiel du 05/08/1948 (JO du 12/08/1948) du Ministère du Travail. Réglementation de la profession de maître-nageur-sauveteur

Décision Ministre du travail du 05/08/1948 (JO du 12/08/1948) prévoit que le propriétaire de l'établissement de bain perçoit cinquante pour cent du montant des leçons dispensées dans son établissement (*Versus la loi n°50205 du 11/02/1950 sur les conventions collectives rendant le principe libéral sur les salaires*)

Circulaire n°2870 EP/3P du 20/04/1948 interdisant les professeurs de natation de faire exécuter des mouvements de gymnastique sur une plage

1933

Circulaire de 1933 du Ministère de l'Intérieur enjoignant les Préfets à se rendre compte si les établissements de bains, plages et baignades sont surveillés par un personnel qualifié

1928

Circulaire du 28/06/1928 autorisant le personnel de la Marine à prendre part à l'organisation des épreuves de la Fédération Nationale de Sauvetage

1923

Ordonnance du 17/04/1923 prescrivant l'autorisation de l'Inspecteur en Chef de la Navigation pour être employé comme maître-nageur ou marinier-surveillant dans un établissement de bains froids ou une baignade.

1869

Décret n° 201 du 03/02/1869 portant organisation de l'enseignement de la gymnastique

1794

Décret du 27 brumaire de l'an III (17 novembre 1794) sur les écoles primaires

LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES

Liste des tableaux

Tableau 1 - Les circonstances de la noyade selon les facteurs causaux de l'ILS entre le 01/06 et le 31/09 (France 2002-2018)	p. 81
Tableau 2 - Évolution du nombre d'adhérents de l'APNF (1927-1951) / FFMNS (1952-1965)	p. 133
Tableau 3 - La segmentation du « nager-sauver » dans les années 1950-1960	p. 145
Tableau 4 - Évolution du nombre de bassins et de MNS en France entre 1964 et 2018	p. 193
Tableau 5 - Répartition des établissements aquatiques selon la surface de bassin (2012)	p. 211
Tableau 6 - L'atomisation de la professionnalisation du « nager-sauver »	p. 324
Tableau 7 - Les décloisonnements des voies d'accès au titre de MNS	p. 329
Tableau 8 - Le volume d'offre des activités aquatiques et de natation dans les piscines publiques en fonction de leur mode de gestion	p. 342
Tableau 9 - Description des conditions de travail des MNS et leurs conséquences	p. 350
Tableau 10 - Considérations des MNS sur leurs conditions de travail en fonction de leur position professionnelle	p. 363
Tableau 11 - Considérations des MNS sur le « climat » constaté sur leur lieu de travail en fonction de leur position professionnelle	p. 363
Tableau 12 - Graduation des désaccords des MNS avec leur management en fonction de leur position professionnelle	p. 366
Tableau 13 - Évolution de la difficulté à exercer le métier selon les MNS en fonction de leur position professionnelle	p. 366
Tableau 14 - Agressions et arrêts de travail des MNS en fonction de leur position professionnelle	p. 368
Tableau 15 - Répartition en six périodes du recueil des lois et règlements (RLR) relatif à l'activité professionnelle des MNS	p. 372
Tableau 16 - Niveau d'estime et de respect de la part du public ressenti par les MNS au regard de leurs missions quotidiennes	p. 402
Tableau 17 - Niveau d'estime et de respect de la part de la hiérarchie ressenti par les MNS au regard de leurs missions quotidiennes	p. 403

Tableau 18 - La tâche que les MNS considèrent comme étant la plus proche pour qualifier leur métier en fonction de leur position professionnelle	p. 420
Tableau 19 - Évolution du « nager-sauver » chez les MNS en fonction de leur position professionnelle	p. 430
Tableau 20 - Les rapports des MNS aux différents aspects de leur métier et de leurs responsabilités en fonction des modes de structuration de leur activité	p. 431
Tableau 21 - Les difficultés rencontrées au travail du point de vue des MNS en fonction de leur position professionnelle	p. 433
Tableau 22 - Les difficultés rencontrées au travail du point de vue des MNS en fonction des générations	p. 437
Tableau 23 - Répertoire des oppositions et collaborations des MNS au pouvoir managérial	p. 474
Tableau 24 - Les modes collaboratifs des MNS en contexte scolaire	p. 518
Tableau 25 - Gain d'autonomie perçu par les MNS en fonction de leur ancienneté, leur position et leur sexe	p. 523
Tableau 26 - Présentation des MNS	p. 539
Tableau 27 - Origine sociale des MNS en fonction des générations diplômées	p. 543
Tableau 28 - Origine sociale des MNS en fonction de leur cadre d'emploi	p. 545
Tableau 29 - Niveau de qualification des MNS en fonction des générations diplômées	p. 552
Tableau 30 - Niveau sportif des MNS en fonction des générations diplômées	p. 559
Tableau 31 - Motivations des MNS de profession pour entrer dans le métier	p. 570
Tableau 32 - Motivations des MNS « en activité permanente » pour entrer dans le métier par rapport à leurs statuts	p. 573
Tableau 33 - Motivations des MNS « en activité permanente » pour entrer dans le métier par rapport à leur niveau scolaire	p. 574
Tableau 34 - Ancienneté en tant que MNS selon le statut d'emploi	p. 595
Tableau 35 - Les BNSSA dans les collectifs de travail	p. 616
Tableau 36 - Production de connaissances professionnelles au cours de l'histoire des MNS	p. 621
Tableau 37 - La segmentation interne du groupe des MNS au cours de son histoire.	p. 632

Tableau 38 - Identification professionnelle des MNS en fonction des générations et des statuts d'emploi p. 633

Liste des graphiques

Graphique 1 : Évolution du nombre annuel moyen de décès par noyades accidentelles par rapport à la mise en service cumulée de bassins en France entre 1901 et 2020 p. 79

Graphique 2 - Éléments les plus contraignants dans l'exercice de la profession de MNS (2020) p. 357

Graphique 3 - Éléments les plus contraignants dans l'exercice de la professions de MNS en fonction de leur position professionnelle (2020) p. 359

Graphique 4 - Répartition des tâches des MNS (%) en fonction des modes de gouvernance des piscines (2020) p. 440

Graphique 5 - Distribution des salaires des MNS en fonction de leur cadre d'emploi (%) – 2020 p. 464

LISTE DES ENCADRÉS ET DES PORTRAITS

Liste des encadrés

Encadré 1 - Le fonds documentaire constitué et exploité	p. 28
Encadré 2 : Description des travaux empiriques de l'enquête	p. 30
Encadré 3 - Philippe-Nicolas Pia (1721-1799), pionner de la sécurité et du sauvetage aquatique	p. 55
Encadré 4 - La domination des maîtres-nageurs sur le marché des méthodes d'apprentissage au début du XX ^{ème} siècle	p. 92
Encadré 5 - L'Association des Professeurs de Natation de France (APNF)	p. 107
Encadré 6 - Les diplômes du « nager-sauver » avant la seconde Guerre Mondiale	p. 121
Encadré 7 - Boire et déboire des maîtres-nageurs, les débuts du « nager-sauver »	p. 128
Encadré 8 - Les pionniers de la profession	p. 131
Encadré 9 - Les MNS et la démocratisation de la natation	p. 175
Encadré 10 - Jean-Baptiste Grosborne (1917-2013), champion, bâtisseur et ami des MNS	p. 191
Encadré 11 - Classification des baignades et cadres d'exercice professionnel	p. 195
Encadré 12 - Le scindement du « nager-sauver », opportunité ou menace sur la profession ?	p. 201
Encadré 13 - Le BNSSA, concurrent ou complémentaire du MNS ?	p. 206
Encadré 14 - Le BEESAN, du maître-nageur à l'éducateur sportif	p. 214
Encadré 15 - Raymond Catteau (1923-2019), terreur et maître des maîtres-nageurs	p. 259
Encadré 16 : Les segments professionnels, un outil d'analyse des dynamiques professionnels	p. 598

Liste des portraits

Portrait 1 - Cindy, coach aquatique. L'intérim et le nomadisme, norme de travail subie ou choix de socialisation pour une jeune professionnelle ?	p. 541
Portrait 2 - Sam, ETAPS : de MNS à directeur de piscine	p. 547
Portrait 3 - Damien, des STAPS à l'ETAPS : une réorientation heureuse	p. 549
Portrait 4 - Arnaud, salarié dans une DSP, entre désenchantement et pragmatisme.	p. 555
Portrait 5 - Marc, ETAPS. MNS, une stratégie de reconversion après une carrière de sportif de haut niveau	p. 560
Portrait 6 - Allison, une femme chez les MNS	p. 562

GLOSSAIRE

ACM	Accueil Collectif de Mineurs
AcVC	Accidents de la Vie Courante
AFCPSAM	Attestation de Formation Complémentaire aux Premiers Secours Avec Matériel
AFNOR	Association Française de Normalisation
AFPS	Attestation de Formation aux Premiers Secours
AFS	Agence Française du Sang
AGFF	Activités Gymniques de la Forme et de la Force
ALD	Affection de Longue Durée
AMF	Association des Maires de France
ANDES	Association Nationale Des Élus en charge du Sport
ANDIISS	Association Nationale des Directeurs et des Intervenants d'Installations et des Services des Sports
ANPAP	Association Nationale pour la Prévention des Accidents en Piscines
ANS	Agence Nationale du Sport
ANSM	Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé
ANSNS	Association Nationale des Sociétés de Natation et de Sauvetage
APAS	Activités Physiques Adaptées et de Santé
APS	Activités Physiques et Sportives
AQA	Attestation de Qualification et d'Aptitude
ARCP	Assurance Responsabilité Civile Professionnelle
ASSN	Attestation Scolaire « Savoir Nager »
BAM	Bassin d'Apprentissage Mobile
BEH	Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire
BEES	Brevet d'État d'Éducateur Sportif (à 3 degrés)

BEESAN	Brevet d'État d'Éducateur Sportif 1 ^{er} degré option Activités Aquatiques et de la Natation
BNSSA	Brevet National de Sécurité et de Sauvetage Aquatique
BPJEPS	Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
BPJEPS AAN	Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport mention Activités Aquatiques et de la Natation
BPJEPS APT	Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport mention Activités Physiques pour Tous
BSB	Brevet de Surveillant de Baignade
BSP	Brevet Sportif Populaire
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CAEPMNS	Certificat d'Aptitude à l'Exercice de la Profession de Maître-Nageurs-Sauveteur
CFAPSE	Certificat de Formation Aux Premiers Secours en Équipe
CAFEMAS	Centre d'Analyse des Formations, des Emplois, des Métiers de l'Animation et du Sport
CAPEPS	Certificat d'Aptitude au Professorat d'Éducation Physique et Sportive
CAS	Conseiller d'Animation Sportive
C3D	Conférence des Directeurs et Doyens STAPS
CB	Chef de Bassin
CCAN	Commission Consultative des Activités de la Natation
CCNELAC	Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels
CCN	Convention Collective Nationale
CCNS	Convention Collective Nationale du Sport
CDD	Contrat de travail à Durée Déterminée
CDI	Contrat de travail à Durée Indéterminée
CDG	Centre De Gestion (de la fonction publique territoriale)

CDOS	Comité Départemental Olympique et Sportif
CE	Chef d'Établissement
CERFME	Centre d'Études, de Recherche et de Formation aux Métiers de l'Eau
CERFRES	Commission d'Examen des projets de Règlements Fédéraux Relatifs aux Équipements Sportifs
CGCT	Code Général des Collectivités Territoriales
CIAA	Conseil Interfédéral des Activités Aquatiques
CMVOA	Centre Ministériel de Veille Opérationnel et d'Alerte
CNAPS	Commission Nationale des APS
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CNPMEN	Comité National des Pêches Maritimes et des Élevages Marins
CNU	Conseil National des Universités
CPC	Commission Professionnelle Consultative
CPC EPS	Conseillers Pédagogiques de Circonscription EPS
CPD EPS	Conseillers Pédagogiques Départementaux EPS
CREPS	Centre Régional d'Éducation Populaire et de Sports
CREPS	Centre de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportive
CROSS	Centre Régionaux Opérationnels de Surveillance et de Sauvetage
CFM	Centre de Formation Maritime
CNDS	Conseil National de Développement du Sport
CNEN	Conseil National d'Évaluation des Normes
CNF	Centre National de Formation de la FNMNS
CNR	Conseil National de la Résistance
CNU	Conseil National des Universités
CPC	Conseiller Pédagogique de Circonscription

CPD	Conseiller Pédagogique Départemental
CPNEF	Commission Paritaire Nationale Emploi Formation
CPS-FSGT	Conseil Pédagogique et Scientifique-Fédération Sportive et Gymnique du Travail
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CREPS	Centre Régional d'Éducation Populaire et de Sports
CREPS	Centre de Ressources, d'Expertises et de Performances Sportives
CRS	Compagnie Républicaine de Sécurité
CRTC	Chambres Régionales et Territoriales des Comptes
CS	Certificat de Spécialisation
CSCS	Schéma de Services Collectifs du Sport
CTF	Conseillers Techniques Fédéraux
CTP	Cadres Techniques et Pédagogiques
CTS	Conseillers Techniques et Sportifs
CTR	Conseiller Technique Régional
DSA	Défibrillateur Semi-Automatique
EFN	École Française de Natation et de Sauvetage Nautique
ENF	École de Natation Française
ERFAN	École Régionale de Formation des Activités de la Natation
ETAM	Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise
DASEN	Directeur académique des services de l'Éducation nationale
DDCS	Direction Départementale de la Cohésion Sociale
DEJEPS	Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport, spécialité "perfectionnement sportif", mention "natation course ou natation synchronisée ou plongeon ou water-polo"
DEMNS	Diplôme d'État de Maître-Nageur-Sauveteur

DEPP	Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance du Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
DESJEPS	Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport, spécialité " performance sportive " mention " natation course ou natation synchronisée ou plongeon ou water-polo"
DEUST AGAPSC	DEUST Animation et Gestion des Activités Physiques, Sportives ou Culturelles
DGCL	Direction Générale des Collectivités Locales
DGESCO	Direction Générale de l'Enseignement Scolaire du Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
DIF	Droit Individuel à la Formation
DRAJES	Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports
DREES	Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques du Ministère de la Santé
DRJS	Direction Régionale Jeunesse et Sports
DRJSCS	Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
DSP	Délégation de Service Public
DTN	Directeur technique national
EAPS	Établissement d'Activités Physiques et Sportives
EFN	École Française de la Natation
EIF	Équipements Individuels de Flottabilité
EN	École Normale
EN	Entraîneur national
ENEP	École Normale d'Éducation physique
ENEPS	École Normale de l'Éducation Physique et Sportive
ENF	École de la Natation Française
ENSEPS	École Normale Supérieure de l'Éducation Physique et Sportive
EPCI	Établissements Publics de Coopération Intercommunale

EPS	Éducation Physique et Sportive
ERP	Équipement Recevant du Public
ETAPS	Éducateur Territorial des Activités Physiques et Sportives
FFEPM	Fédération Française pour l'Entraînement Physique dans le Monde Moderne
FFESSM	Fédération Française d'Études et de Sports Sous-Marins
FFMNS	Fédération Française des Maîtres-Nageurs-Sauveteurs
FFN	Fédération Française de Natation
FFNS	Fédération Française de Natation et de Sauvetage
FFSS	Fédération Française de Sauvetage et de Secourisme
FFSNS	Fédération Française des Sociétés de Natation et de Sauvetage
FINA	Fédération Internationale de Natation Amateur
FIS	Fédération Internationale de Sauvetage
FMI	Fréquentation Maximale Instantanée
FMNS	Fédération des Maîtres-Nageurs-Sauveteurs
FND	Fédération Nationale des Directeurs de piscine
FNEAPL	Fédération Nationale des Entreprises des Activités Physiques de Loisirs
FMNS	Fédération Nationale des Maîtres-Nageurs-Sauveteurs
FNMNS (2)	Fédération Nationale des Métiers de la Natation et du Sport
FNOMS	Fédération Nationale des Offices Municipaux des Sports
FNS	Fédération Nationale de Sauvetage
FPP	Fédération des Professionnels de la Piscine et du spa
FPT	Fonction Publique Territoriale
FSSEP	Faculté des Sciences du Sport et de l'Éducation Physique
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

GRH	Gestion des Ressources Humaines
HAS	Haute Autorité de Santé
IA-DASEN	Inspecteur d'Académie-Directeur académique des services de l'éducation nationale
IEN	Inspecteur de l'Éducation Nationale
IFTS	Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires
ILS	International Life Saving Federation
INJEP	Institut National de la Jeunesse et l'Éducation Populaire
INPES	Institut National de Prévention et d'Éducation pour la Santé
INPI	Institut National de la Propriété industrielle
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
INS	Institut National des Sports
INS	Institut National de la Statistique
INSEP	Institut National des Sports et de l'Éducation Physique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
INSERM	Institut National de la Santé et de la Recherche Médical
INVS	Institut National de Veille Sanitaire
IREP	Instituts Régionaux d'Éducation Physique
LPAGOAPS	Licence Professionnelle mention Animation, Gestion et Organisation des Activités Physiques ou Sportives
LSTAPS ES	Licence mention "Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives", parcours type "Entraînement Sportif
MAP	Modernisation de l'Action Publique
MNS	Maître-Nageur-Sauveteur
MSN	Moniteur Sportif de Natation
NFFMNS	Nouvelle Fédération Française des Maîtres-Nageurs-Sauveteurs
NPM	New Public Management (Nouveau Management Public)

NS	Nageurs-Sauveteurs
NAF	Nomenclature d'Activités Française
OMS	Offices Municipaux des Sports
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
OQAI	Observatoire de la Qualité de l'Air Intérieur
ORSEC	Organisation des Secours ; devenu en 2006 Organisation de la Réponse de Sécurité Civile
OSCOUR	Organisation de la Surveillance Coordonnée des Urgences
OTAPS	Opérateur Territorial des Activités Physiques et Sportives
PAEPS	Professeur Adjoint d'EPS
PCS-ESE	Professions et Catégories Socioprofessionnelles des Emplois Salariés des Employeurs privés et publics
PE	Professeur des Écoles
PGHM	Peloton de Gendarmerie de Haute-Montagne
POSS	Plan d'Organisation de la Surveillance et de Secours
PQR	Presse Quotidienne Régionale
PSE 1 / 2	Premiers Secours en Équipe de niveau 1 / 2
RCR	Réanimation CardioRespiratoire
RES	Recensement des Équipements Sportifs, espaces et sites de pratique
RGPP	Révision Générale des Politiques Publiques
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RSE	Responsabilité Sociale d'Entreprise
SAMU-SMUR	Service d'Aide Médicale Urgente - Service Mobile d'Urgence et de Réanimation
SCSN	Société Centrale de Sauvetage des Naufragés

SDIS	Service Départemental d'Incendie et de Secours
SDRA	Syndromes de Détresses Respiratoires de l'Adulte
SEML	Sociétés d'Économie Mixte Locale
SHSB	Société des Hospitaliers Sauveteurs Bretons
SMS	Services Municipaux des Sports
SNI	Syndicat National des Instituteurs
SNMNSDE	Syndicat National des Maîtres-Nageurs-Sauveteurs Diplômés d'État
SNPC	Service National de la Protection Civile
SNPMNS	Syndicat National Professionnel des Maîtres-Nageurs-Sauveteurs
SNSM	Société Nationale de Sauvetage en Mer
SPF	Santé Publique France
SPL	Société Publique Locale
SSA	Surveillant Sauveteur Aquatique
SSMA	Sécurité et Secours en Milieu Aquatique (Certificat de Spécialisation - CS - / unité d'Enseignement -UE-)
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
STIFA	Swimming Teachers International Federation Association
UEREPS	Unités d'Enseignement et de Recherche en Éducation Physique et Sportive
UFR	Unité de Formation et de Recherche
USFSA	Union des Sociétés Françaises de Sports Athlétiques
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VAP	Validation des Acquis Professionnels

TABLE DES MATIÈRES

Introduction générale	p. 11
Première partie : Maître-Nageur-Sauveteur, genèse d'un métier pas comme les autres	p. 33
Introduction de la 1 ^{ère} partie	p. 34
Chapitre 1 - Genèse du problème public de la noyade	p. 36
1. Le problème de la noyade	p. 37
1.1 Les noyades, des problèmes qui n'en sont pas	p. 37
1.1.1 Le fatalisme pour expliquer les noyades, les interdits pour contrôler les baignades	p. 38
1.1.2 Des noyades incontrôlables	p. 40
1.1.3 La « pastorale de la peur »	p. 43
1.2 Entre altruisme et mercantilisme	p. 46
1.2.1 Nager, un art commercialisable	p. 47
1.2.2 « Nager » et « sauver », fonctions contraires ou complémentaires ?	p. 51
1.2.3 Le marché du mérite civique	p. 53
2. La « cindynisation » de la société à l'origine de la prise en charge de la noyade	p. 57
2.1 La noyade, entre acceptation d'un mal social et problème à résoudre	p. 59
2.1.1 La « fabrique des risques » de noyade	p. 59
2.1.2 Les inégalités sociales devant les risques de noyade	p. 61
2.1.3 La reconnaissance de la noyade en tant que problème public	p. 65

2.2 De la « fictionnalisation » des noyades à la professionnalisation des MNS	p. 72
2.2.1 Quand les maîtres-nageurs s’emparent des risques subjectifs de la noyade	p. 72
2.2.2 Des risques de noyade à relativiser	p. 74
2.2.3 Les explications actuelles de la noyade	p. 76
2.2.4 D’un système de croyances à l’élaboration d’une idéologie professionnelle	p. 81
 Chapitre 2 - « Nager-sauver », une doctrine à l’origine de la profession	 p. 84
 1. La doctrine du « nager-sauver »	 p. 85
1.1 La « mise en culture » d’une activité et d’un territoire professionnel	p. 86
1.1.1 Le métier de maître-nageur stimulé par de nouvelles configurations	p. 87
1.1.2 Une « dominance professionnelle » sans qualification	p. 90
1.1.3 Les prémisses de la professionnalisation des maîtres-nageurs	p. 92
1.1.4 Diplômes et réglementation : une première régulation par le bas	p. 95
1.1.5 Les nouvelles raisons de l’emploi de maîtres-nageurs	p. 97
1.2 Une doctrine de la prévention des noyades, la confirmation d’une activité spécialisée	p. 99
1.2.1 L’émergence d’une doctrine pour régler le problème des noyades	p. 100
1.2.2 Une conversion doctrinale bénéfique aux maîtres-nageurs	p. 102
1.2.3 Des raisons d’espérer	p. 104
 2. Les luttes du « nager-sauver »	 p. 108
2.1 Des maîtres-nageurs entrepreneurs de cause	p. 108
2.1.1 Des maîtres-nageurs mûs par une stratégie de professionnalisation	p. 110
2.1.2 Les maîtres-nageurs, des « claim-makers » en action	p. 113

2.2 Un métier en gestation	p. 116
2.2.1 Se doter d'une expertise pour se garantir un périmètre professionnel	p. 117
2.2.2 Exclure les « faux » maîtres-nageurs par le diplôme	p. 120
2.2.3 Réglementer les baignades : un moyen d'organiser la profession	p. 124
2.2.4 Le projet de loi de l'APNF à l'origine de la version moderne du métier	p. 126
2.3 L'institutionnalisation du métier de maître-nageur-sauveteur	p. 129
2.3.1 La conjoncture de l'après-guerre propice à la légitimation du métier	p. 129
2.3.2 L'obtention du diplôme d'État	p. 133
Conclusion de la 1 ^{ère} partie	p. 136
Deuxième partie : Rester les maîtres du nager-sauver ou la défense impossible d'un faux monopole	p. 138
Introduction de la 2 ^{ème} partie	p. 139
Chapitre 3 - L'infaisable clôture du « nager-sauver »	p. 141
1. Des lignes de partage contrastées	p. 142
1.1 La loi à l'épreuve du marché	p. 143
1.1.1 Quand un diplôme d'État est insuffisant pour protéger un groupe	p. 144
1.1.2 Le choix d'un modèle professionnel	p. 147
1.2 Les premières régulations sur le marché du « nager-sauver »	p. 148
1.2.1 Des concurrences imprévues	p. 149
1.2.2 L'État, allié et adversaire des MNS	p. 150

2. L'échec de la monopolisation du « nager-sauver »	p. 154
2.1 Les impuissances de la loi de 1951	p. 155
2.1.1 Faire autorité	p. 155
2.1.2 Renforcer le cadre réglementaire du « nager-sauver »	p. 157
2.1.3 Mutualiser le recrutement et l'exercice professionnel	p. 159
2.2 A la conquête du marché	p. 162
2.2.1 Multiplier les lieux de travail	p. 163
2.2.2 La natation scolaire, le segment perdu des MNS	p. 164
2.2.3 Investir de nouveaux territoires	p. 167
2.3 Les MNS en quête de reconnaissance	p. 169
2.3.1 Se faire reconnaître et faire reconnaître son travail	p. 169
2.3.2 Une légitimité (sans reconnaissance), une expertise sous tutelle	p. 172
2.3.3 Le défi de la reconnaissance professionnelle	p. 177
Chapitre 4 - Les régulations sous tension du « nager-sauver »	p. 186
1. La fin des « anges-gardiens »	p. 188
1.1 Des réformes structurelles à l'origine de l'essor des MNS	p. 189
1.1.1 L'avènement des « piscines publiques » et la mort des héros	p. 190
1.1.2 L'ouverture du marché, l'opportunité de devenir MNS	p. 196
1.2 De nouvelles configurations à l'origine des recompositions du groupe	p. 199
1.2.1 Des nomades (des plages) aux sédentaires (des piscines)	p. 199
1.2.2 Un groupe dans le groupe	p. 205

1.2.3 MNS : un maître plus qu'un sauveteur ?	p. 208
1.2.4 Entre éthique du service public et marchandisation de la natation	p. 216
2. Le partage des eaux : recul de la profession ou nouvelle légitimité ?	p. 219
2.1 Les premières incursions sur le territoire des MNS	p. 220
2.1.1 Compenser le manque de MNS par des MNS	p. 220
2.1.2 L'opportunisme municipal	p. 223
2.1.3 Le désengagement des CRS-MNS	p. 224
2.1.4 Déprofessionnalisation sur le segment des « baignades gratuites »	p. 225
2.2 Les MNS face à l'Éducation nationale	p. 227
2.2.1 La revendication de la natation scolaire	p. 228
2.2.2 Illusions perdues ou reconnaissance de l'école ?	p. 231
2.2.3 La notion « d'agrément », l'épicentre du conflit	p. 236
2.2.4 La concurrence entre les MNS et les professeurs d'EPS	p. 240
2.3 Les relations d'interdépendances dans le système du « nager-sauver »	p. 244
2.3.1 L'École, « Jeunesse et Sport » et la FFN : des ennemis nécessaires ?	p. 245
2.3.2 Les révélations du marché des tests de natation	p. 246
2.3.3 Quand la professionnalisation segmente les professionnels	p. 252
Conclusion de la 2 ^{ème} partie	p. 265
Troisième partie : Les MNS face au défi des (dé)régulations du « nager-sauver »	p. 267
Introduction de la 3 ^{ème} partie	p. 268
Chapitre 5 - De la sécurité des usagers à la satisfaction des clients	p. 270

1. L'avènement de la « filière sportive » : le renouveau de la profession	p. 271
1.1 Quand la réforme publique locale vient au secours d'une profession	p. 272
1.1.1 L'enjeu de la « filière sportive »	p. 273
1.1.2 La négociation de la « filière sportive »	p. 275
1.2 Des maîtres-nageurs aux éducateurs sportifs	p. 277
1.2.1 La création des métiers territoriaux de l'encadrement des APS	p. 278
1.2.2 L'intégration pour la génération « 1000 piscines », le concours pour les suivantes	p. 279
1.2.3 Les MNS à l'épreuve des concours	p. 282
1.2.4 Du MNS à l'ETAPS	p. 288
2. Peur sur le « nager-sauver »	p. 296
2.1 Les maîtres-nageurs à l'épreuve des « nouveaux managements »	p. 297
2.1.1 Le POSS : allié de la sécurité dans les piscines, ennemi de l'autonomie des MNS	p. 298
2.1.2 L'avènement des « délégataires de services publics » (DSP)	p. 302
2.1.3 L'impact de la nouvelle gestion publique des piscines sur les ETAPS	p. 305
2.2 La mise en concurrence du « nager-sauver »	p. 308
2.2.1 Un métier en danger	p. 309
2.2.2 L'atomisation de la professionnalisation des MNS	p. 312
2.2.3 Le décloisonnement des diplômes de la filière aquatique	p. 325
2.2.4 Une privatisation du « nager-sauver » qui ne dit pas son nom	p. 330
Chapitre 6 - La réorganisation paradoxale du « nager-sauver »	p. 334

1. L'intensification du travail et des responsabilités	p. 335
1.1 Les nouveaux enjeux du travail	p. 336
1.1.1 Les défis de l'économie du « nager-sauver »	p. 337
1.1.2 Quand les MNS concurrencent les MNS	p. 339
1.1.3 La négociation de l'amélioration des conditions de travail	p. 349
1.1.4 Régie directe et DSP : des pénibilités distinctes	p. 356
1.2 L'extension des responsabilités	p. 370
1.2.1 Les MNS sous le poids des normes	p. 371
1.2.2 Plus de responsabilités et moins de responsabilisation	p. 374
1.2.3 Les prescrits, organisateurs de l'activité et sources de tension	p. 378
2. Les cultures professionnelles des MNS remises en question	p. 382
2.1 Les « cultures professionnelles » face aux « cultures organisationnelles »	p. 382
2.1.1 Des « cultures professionnelles » qui évoluent	p. 383
2.1.2 L'opposition de deux cultures	p. 388
2.2 Les paradoxes du « nager-sauver »	p. 390
2.2.1 Les MNS face aux paradoxes du « nager-sauver »	p. 391
2.2.2 L'organisation paradoxale du « nager-sauver » et la crise de légitimité des MNS	p. 397
Conclusion de la 3 ^{ème} partie	p. 411
Quatrième partie : Être maître-nageur-sauveteur aujourd'hui	p. 413
Introduction de la 4 ^{ème} partie	p. 414

Chapitre 7 - Les MNS au travail	p. 416
1. Une professionnalité ébranlée	p. 417
1.1 Un métier qui a changé	p. 418
1.1.1 La nouvelle structuration du travail des MNS	p. 419
1.1.2 Les difficultés du travail de MNS	p. 432
1.1.3 La polyvalence, nouvelle norme du travail des MNS	p. 438
1.2 Changements organisationnels des piscines et déstabilisation des MNS	p. 444
1.2.1 L'insatisfaction au travail des MNS à l'origine des conflits dans les piscines	p. 445
1.2.2 Moins de serviabilité avec les usagers, plus de services à la clientèle	p. 451
1.2.3 Le faux débat de la pénurie et le vrai problème de l'attractivité	p. 458
2. Les MNS face aux restructurations et aux contrôles managériaux	p. 469
2.1 Analyser les interdépendances entre les MNS et leur management	p. 471
2.1.1 La question de la résistance au travail	p. 471
2.1.2 Saisir les modes d'opposition et de coopération	p. 473
2.2 Les répertoires variés de l'opposition au travail	p. 476
2.2.1 Des responsabilités reconnues en échange d'une reconnaissance des responsabilités	p. 477
2.2.2 Entre « prêt à faire » et « faire autrement », les pouvoirs de régulation des MNS.	p. 481
2.2.3 Partager un territoire professionnel à défaut de le dominer	p. 497
2.2.4 Durer dans le métier	p. 518
Chapitre 8 - Identités et trajectoires des MNS	p. 534
1. Qui sont les MNS aujourd'hui ?	p. 535

1.1 La morphologie d'un groupe	p. 536
1.1.1 Enquêter par les différentiels générationnels	p. 536
1.1.2 Un groupe fragmenté	p. 538
1.2 Le profil social des MNS	p. 542
1.2.1 L'origine populaire des MNS	p. 542
1.2.2 Des MNS plus qualifiés mais soumis à l'épreuve de la professionnalisation	p. 550
1.2.3 Des MNS moins nageurs et plus pédagogues	p. 558
1.2.4 Des femmes chez les MNS	p. 561
2. Les carrières professionnelles chez les MNS	p. 567
2.1 Entrer dans le métier	p. 568
2.1.1 Le choix de devenir maître-nageur	p. 569
2.1.2 Une alternative professionnelle, des réorientations heureuses	p. 575
2.2 MNS : une carrière à part entière ou un passage obligé pour faire carrière ?	p. 579
2.2.1 Une plongée en eau trouble	p. 580
2.2.2 « Rester » pour certains, « passer » pour d'autres	p. 589
3. Les segmentations du groupe : incarnation de sa fragilité ou reflets de ses mutations ?	p. 596
3.1 Les effets de la segmentation externe	p. 598
3.1.1 Quand les cadres d'État recadraient les MNS territoriaux	p. 599
3.1.2 La fin de l'influence des segments extérieurs étatiques	p. 604
3.1.3 La fin du pouvoir des MNS	p. 610
3.2 La segmentation interne du groupe des MNS	p. 619
3.2.1 Les figures professionnelles d'hier	p. 620

3.2.2 Les identités multiples des MNS	p. 633
Conclusion de la 4 ^{ème} partie	p. 642
Conclusion générale	p. 645
Bibliographie	p. 651
Annexes	p. 686
1. Matériaux archivés et terrain réalisé lors de la thèse	p. 687
2. Liste des enquêtés	p. 689
3. Guide d'entretien	p. 703
4. Questionnaire d'enquête	p. 705
5. Recueil des lois et règlements des baignades	p. 716
Liste des tableaux et graphiques	p. 734
Liste des encadrés et des portraits	p. 737
Glossaire	p. 739
Table des matières	p. 747