



Présentation de l'enquête

Recensement des besoins en surveillance des piscines

Lundi 28 février 2022



A woman with brown hair in a ponytail, wearing sunglasses and a red shirt, is looking over her shoulder towards a swimming pool. The pool is blue with red and white lane markers. In the background, there are other people swimming and a lifeguard stand. The sky is clear and blue.

Le Contexte

La demande de MNS (Maîtres Nageurs Sauveteurs) est supérieure au nombre de MNS disponible.

L'objectif de cette enquête est de mesurer les besoins de surveillance dans les équipements publics et privés sur le territoire.

Face à cette pénurie, les conséquences sont lourdes : fermeture de piscines ou de bassins à certaines périodes, difficulté à ouvrir les piscines saisonnières, diminution de l'offre d'enseignement de la natation et de l'aisance aquatique, difficulté à assurer les remplacements (absences, congés), ...

L'Enquête

Dans cette enquête nous avons questionné les acteurs principaux publics et privés, à savoir les exploitants de baignades d'accès payant (piscines, centres aquatiques, parcs aquatiques).

L'objectif étant de recenser les besoins des employeurs.

Un questionnaire comportant 23 questions a été transmis à différents gestionnaires à travers la France (Métropolitaine et outremer).

La récupération des réponses a permis une analyse de la situation actuelle et le recensement des difficultés de recrutement sur l'ensemble du territoire.

Echantillon

238 régies
+
16 SNELAC
+
65 Vert Marine
+
76 Récréa
+
43 Equalia
+
40 autres

Format & Collecte

Sondage électronique autoadministré (Google form)

Recueil des données du 16 janvier au 15 février

Analyse du 16 au 25 février

Traitement

Présentation de données uniquement descriptives sans interprétation

1ère restitution 28 février 2022

2ème restitution avec mise à jour 07 avril 2022

- Échantillon composé de gestionnaires d'équipements aquatiques volontaires.
- Réponses SNELAC, Vert Marine, Récréa et Equalia traitées à part car le questionnaire transmis était différent ou partiel

Répartition des réponses



Recueil des besoins sur l'ensemble du territoire

Nombre de réponses exploitées en totalité ou partiellement pour cette restitution : 478

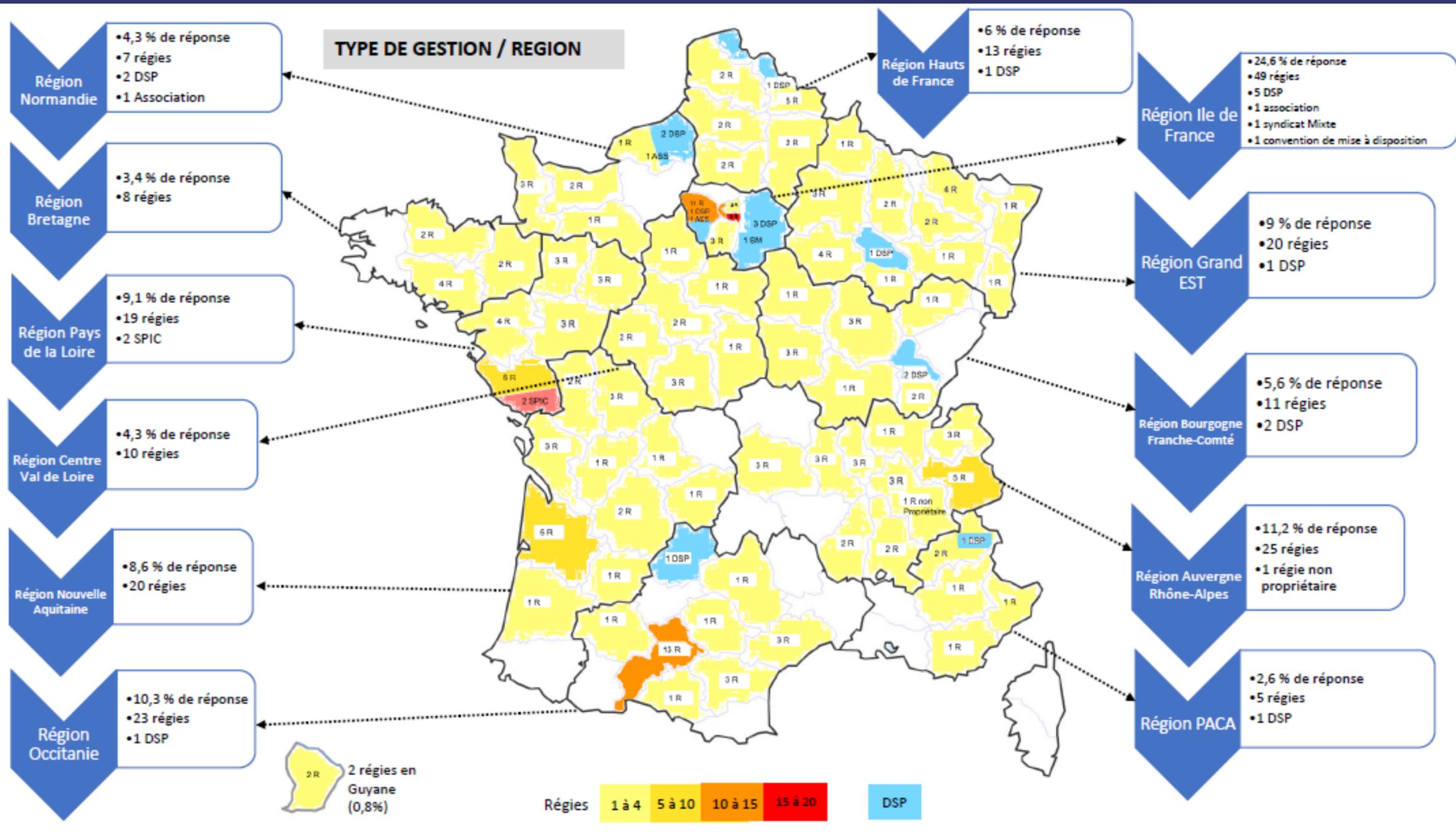
soit un total de 974 bassins représentés



*La région Centre-Est dépourvue de réponses
Certains exploitants n'ont pas répondu à toutes les questions
Ou n'ont rempli qu'un seul questionnaire pour plusieurs piscines*

et 2 sites en Guyane

Mode de Gestion par région



90 % des répondants *
identifiés géographiquement
sont des
gestionnaires publics

*Hors SNELAC, Vert Marine, Equalia et Récréa qui n'ont pas répondu au même questionnaire et n'ont pas communiqué tous les départements de leurs répondants

Constats

238 sites

• 10 % des postes de surveillants saisonniers restés vacants (été 2021)

• 40 % ont des difficultés à garder leurs MNS

• 66 % recourent à des incitatifs salariaux

• 75 % ont des difficultés de recrutement (permanents, vacataires et saisonniers)

Ile de France	24 %
Grand Est	20 %
Hauts-de-France, Occitanie, Nouvelle Aquitaine, Centre Val de Loire	< 2.7 %

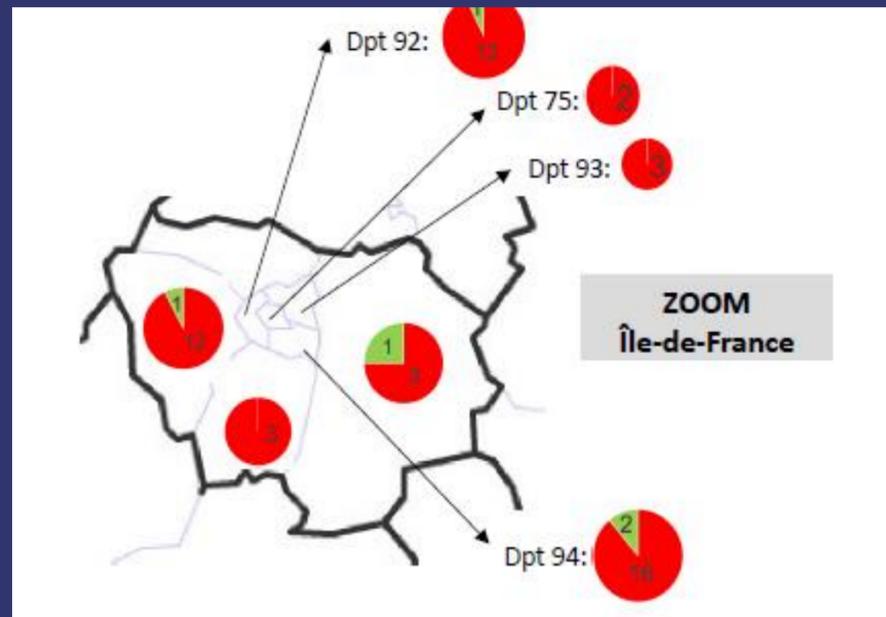
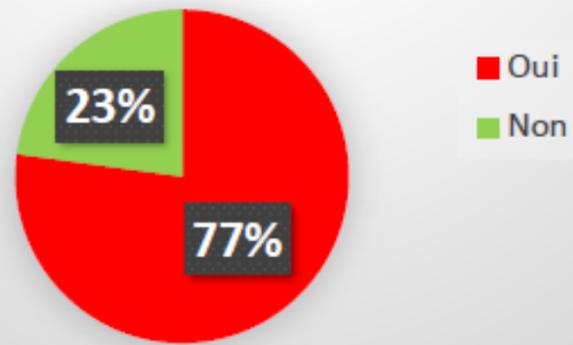
Sur 3836 postes de surveillants permanents recensés 651 sont pourvus par des BNSSA (soit 17%)

Et 369 postes de surveillants permanents sont toujours vacants (soit 9,6%)

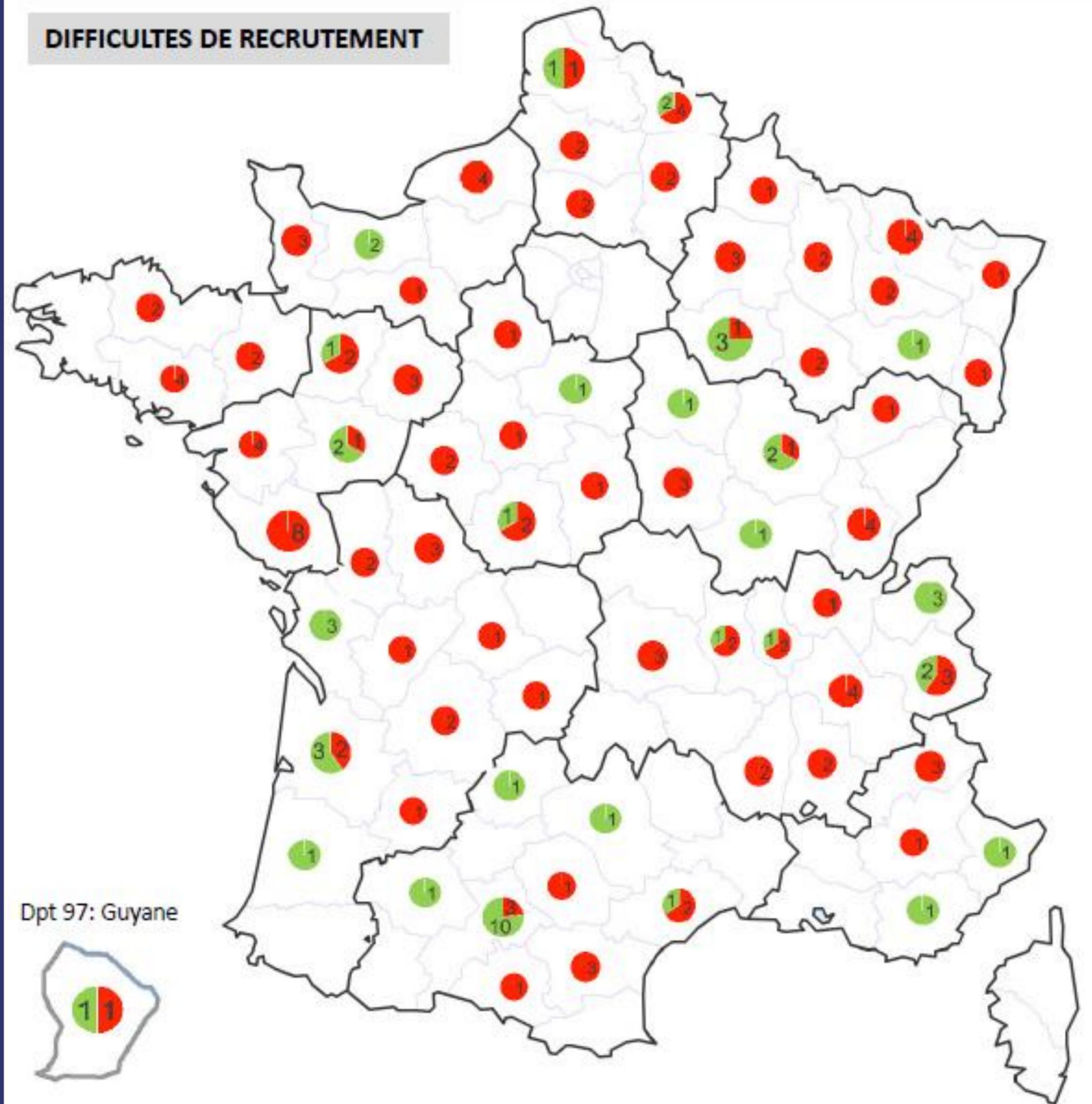


Difficultés de Recrutement

Difficultés de recrutement
lors d'absence des
permanents



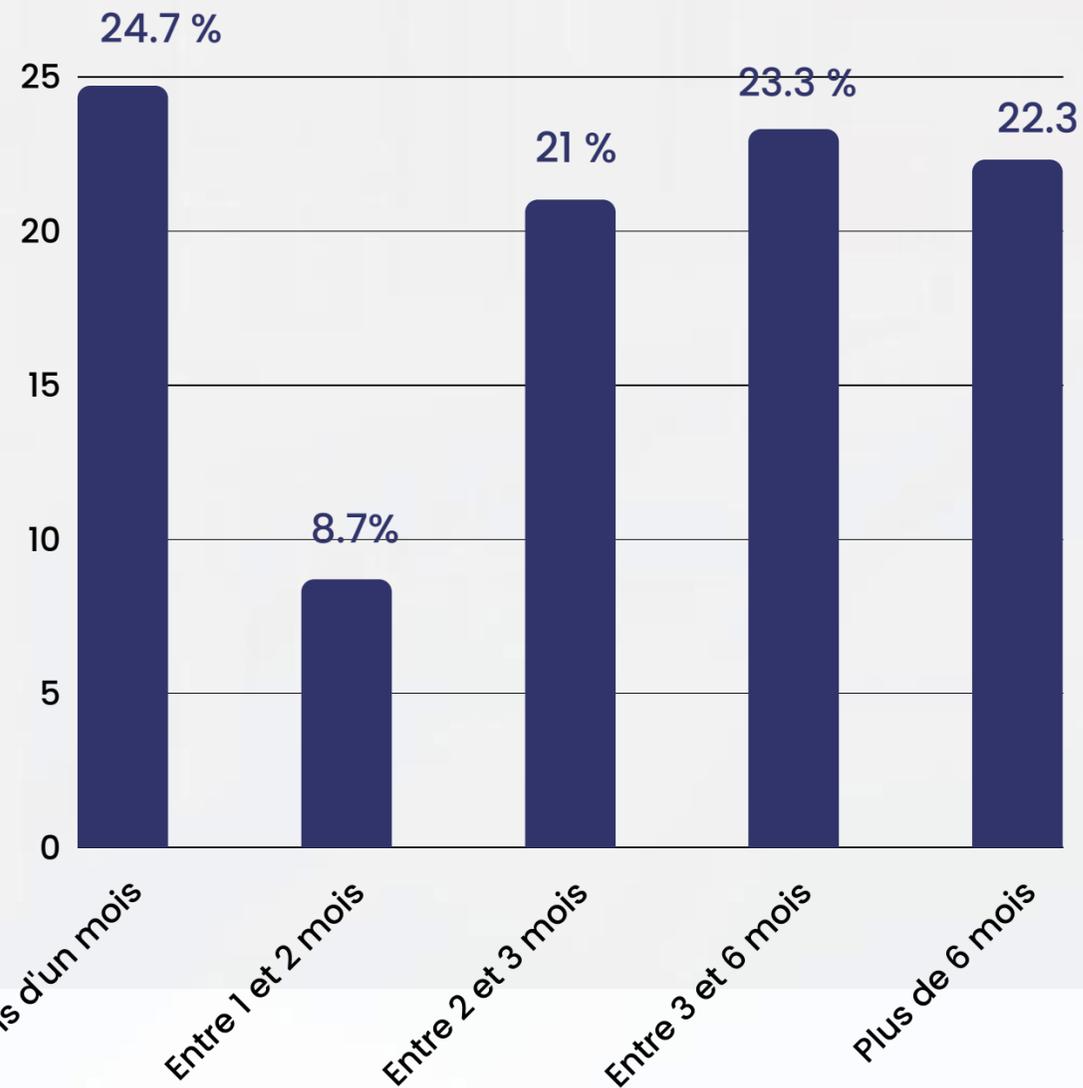
DIFFICULTES DE RECRUTEMENT



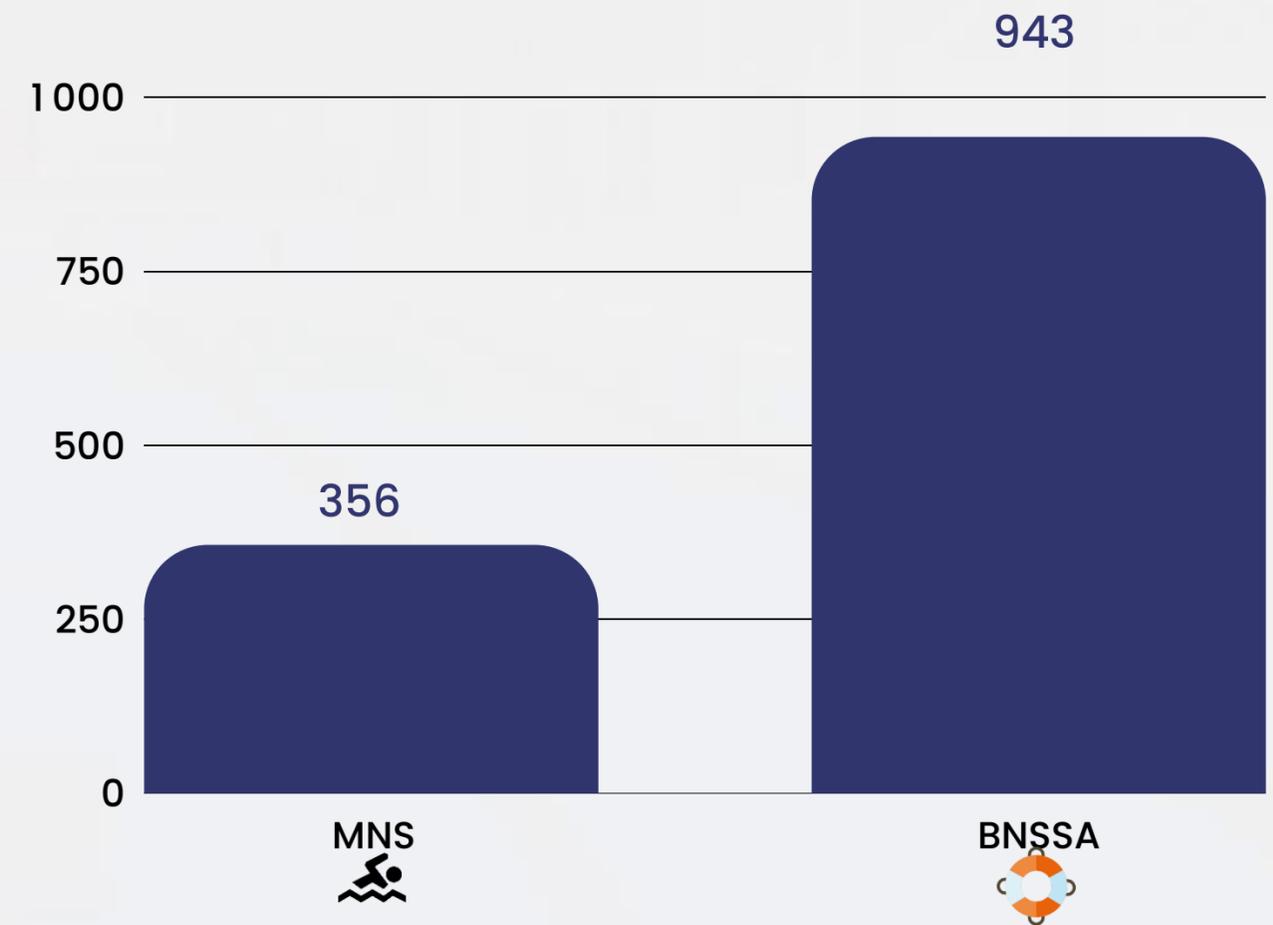
RECRUTEMENT



DUREE DE VACANCE D'UN POSTE PERMANENT



RECRUTEMENT DE SAISONNIERS en 2021 sur les 1299 recrutés



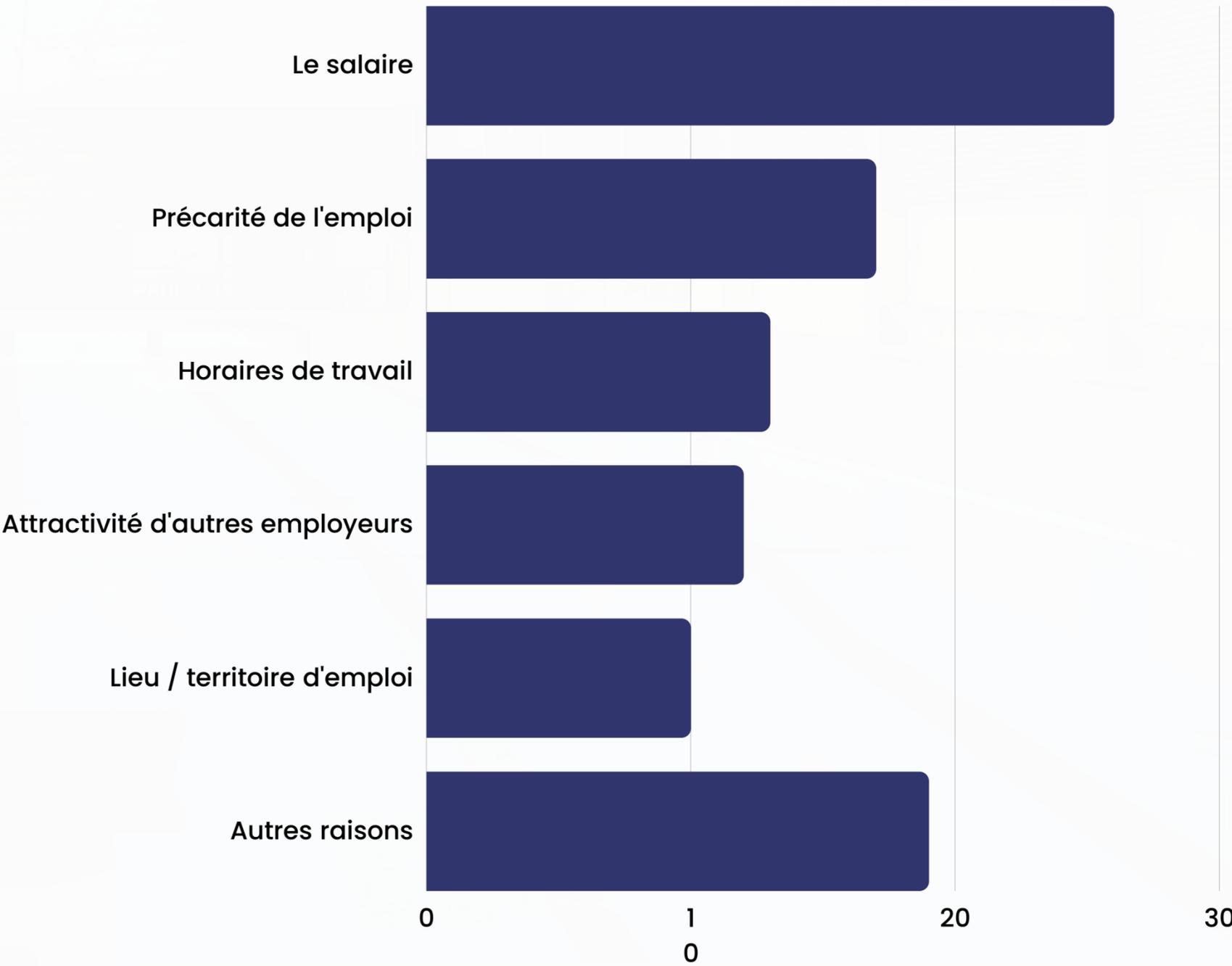
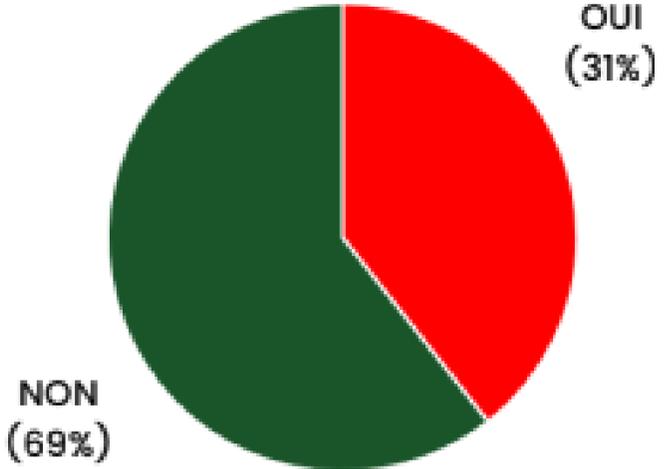
Difficultés à fidéliser les MNS



Près d'1/3 des exploitants interrogés sur le territoire français ont des difficultés à garder leurs MNS en poste.

Les causes principales sont :

- Le salaire
- la précarité de l'emploi (temps partiels, contrats réduits, CDD)
- problème de titularisation dans la FPT
- les horaires décalés...





16 sites



SNELAC

ÉTÉ 2021

nombre

SALARIÉS MNS

50

SALARIÉS BNSSA

304

POSTES SURVEILLANCE VACANTS

15

Difficultés de recrutement

- Manque de personnels diplômés
- Procédures longues et compliquées de demande de dérogations.
- La spécificité de l'activité : exploitation saisonnière de courte durée, plages horaires larges incluant le week-end, absence de possibilités de dispenser des cours de natation pour les MNS



61 postes de MNS vacants
(soit 15% de l'effectif)

	2021	nombre
SALARIÉS MNS		412
	<i>ETP</i>	<i>376,5</i>
SALARIÉS BNSSA		184
	<i>ETP</i>	<i>78</i>
POSTES SURVEILLANCE VACANTS		61
	<i>ETP</i>	<i>56,7</i>



55 postes de MNS vacants
(soit 9 % de l'effectif)

	2021	nombre
SALARIÉS MNS		443
SALARIÉS BNSSA		165
POSTES SURVEILLANCE VACANTS		55



40 postes de MNS vacants
(soit 14,5% de l'effectif)

	2021	nombre
SALARIÉS MNS		225
SALARIÉS BNSSA		50
POSTES SURVEILLANCE VACANTS		40

LES BESOINS



Améliorer le contenu des formations et les évolutions de carrière possibles pour les MNS.

Faciliter le recrutement des BNSSA, leur intégration et leur complémentarité dans l'équipe.

Préciser le rôle des intervenants :

- Face aux différents publics : baigneurs – scolaires – clubs – fitness aquatique
- Dans l'application du POSS, dans le fonctionnement de l'établissement

Proposer une nouvelle enquête (au 2ème trimestre 2022) en distinguant :

- Les équipements saisonniers/permanents;
- La taille et le type d'équipement;
- La localisation géographique et la proximité de plans d'eau concurrentiels;
- La notion d'ETP et le cadre d'emploi.

NOS PROPOSITIONS



A) Faciliter le recrutement des BNSSA :

- Demande de dérogation par le BNSSA pour être autorisé à surveiller les baignades d'accès payants en autonomie;
- Déclaration établie par l'employeur au moment de l'embauche;
- Durée d'autorisation de surveiller la baignade d'accès payant : 1 an renouvelable au lieu de 4 mois non-renouvelables actuellement.

B) Favoriser la formation et l'évolution de carrière :

- Intégrer dans la formation BNSSA une alternance professionnelle et/ou un accompagnement tutoré par un MNS;
- Inciter et accompagner les BNSSA pour les aider à obtenir le titre de MNS.

C) Fidéliser les agents concernés par le métier :

- Valoriser les missions d'enseignement et d'encadrement effectuées par les MNS;
- Recentrer le temps de travail des MNS sur les missions d'enseignement et d'encadrement.



Vous pouvez encore continuer à transmettre les données de vos piscines en cliquant sur le lien suivant : <https://urlz.fr/h91h>

Merci à toutes les associations et organisations professionnelles d'employeurs pour leur participation