



**CONCOURS DE RECRUTEMENT
DE BIBLIOTHECAIRES
ET
EXAMEN PROFESSIONNALISÉ RÉSERVÉ**

Fonction publique d'État

Concours externe – Concours interne – Examen professionnalisé réservé

Session 2018

Rapport du jury

par

Benoît LECOQ

Doyen de l'Inspection générale des bibliothèques, Président du jury

Françoise LEGENDRE

Inspecteur général des bibliothèques, Vice-présidente du jury

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE DE RECRUTEMENT

DE BIBLIOTHECAIRES

ET

EXAMEN PROFESSIONNALISÉ RÉSERVÉ

SESSION 2018

Juin 2018

SOMMAIRE

1. Cadre général du concours de bibliothécaires.....	- 1 -
1.1. Le cadre réglementaire.....	- 1 -
1.1.1. <i>Ouverture des concours et de l'examen professionnalisé réservé 2018 et nombre de postes.....</i>	<i>- 1 -</i>
1.1.2. <i>Épreuves des concours et de l'examen professionnel réservé.....</i>	<i>- 2 -</i>
▪ <i>Concours.....</i>	<i>- 2 -</i>
▪ <i>Examen professionnalisé réservé.....</i>	<i>- 3 -</i>
1.2. L'organisation administrative et le calendrier	- 5 -
1.3. Principales données chiffrées	- 5 -
1.4. Les candidats	- 7 -
1.4.1. <i>La répartition par sexe.....</i>	<i>- 7 -</i>
1.4.2. <i>La répartition par tranche d'âge</i>	<i>- 8 -</i>
1.4.3. <i>La répartition par diplôme</i>	<i>- 10 -</i>
1.4.4. <i>La répartition par profession</i>	<i>- 11 -</i>
1.4.5. <i>La répartition par académie</i>	<i>- 13 -</i>
1.5. Le jury.....	- 15 -
1.5.1. <i>Organisation du jury.....</i>	<i>- 15 -</i>
1.6. Épreuves écrites d'admissibilité	- 17 -
1.6.1. <i>Concours externe : épreuves écrites d'admissibilité.....</i>	<i>- 17 -</i>
▪ <i>Note de synthèse.....</i>	<i>- 17 -</i>
▪ <i>Composition sur un sujet relatif au rôle et aux missions des bibliothèques, à l'économie du livre et de l'information et aux pratiques culturelles.....</i>	<i>- 22 -</i>
1.6.2. <i>Concours interne : épreuve écrite d'admissibilité: étude de cas</i>	<i>- 27 -</i>
1.6.3. <i>Examen professionnalisé réservé.....</i>	<i>- 30 -</i>
1.7. Épreuves orales d'admission.....	- 31 -
1.7.1. <i>Concours externe de bibliothécaire</i>	<i>- 31 -</i>
▪ <i>Entretien de motivation professionnelle</i>	<i>- 31 -</i>
▪ <i>Entretien de culture générale</i>	<i>- 33 -</i>
1.7.2. <i>Concours interne de bibliothécaire.....</i>	<i>- 36 -</i>
▪ <i>Entretien de motivation professionnelle</i>	<i>- 36 -</i>
▪ <i>Entretien de culture générale</i>	<i>- 39 -</i>
1.7.3. <i>Examen professionnalisé réservé.....</i>	<i>- 40 -</i>

1. Cadre général du concours de bibliothécaires

1.1. Le cadre réglementaire

1.1.1. Ouverture des concours et de l'examen professionnalisé réservé 2018 et nombre de postes

Le décret n° 92-29 du 9 janvier 1992 (publié au Journal Officiel le 12 janvier 1992), portant statut particulier des bibliothécaires d'État, définit ainsi à son article 2 leurs missions :

« Les bibliothécaires participent à la constitution, à l'organisation, à l'enrichissement, à l'évaluation, à l'exploitation et à la communication au public des collections de toute nature des bibliothèques. Ils concourent également aux tâches d'animation et de formation au sein des établissements où ils sont affectés et peuvent être appelés à assurer des tâches d'encadrement. »

Ce décret a prévu, dans ses articles 4, 5 et 6, les conditions de recrutement des bibliothécaires. La liste des titres et diplômes exigés des candidats au concours externe est fixée par un arrêté du 26 mars 1992 (J.O. du 2 avril 1992)¹.

Un arrêté du 10 juillet 2017² (J.O. n°0173 du 26 juillet 2017) a autorisé au titre de l'année 2018 l'ouverture d'un concours externe et d'un concours interne pour le recrutement de bibliothécaires. Il fixait le calendrier de ces concours.

Par arrêté du 26 janvier 2018³ (J.O. n°0030 du 6 février 2018), fixant, au titre de l'année 2018, le nombre de postes offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires, ces deux concours ont été ouverts pour un total de 23 postes : 13 au concours externe, dont 2 Ville de Paris et 10 concours interne, dont 3 Ville de Paris.

Par ailleurs, en application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite « loi Sauvadet », un accès par examen professionnalisé réservé a été institué par le décret n° 2013-485 du 10 juin 2013. La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a prolongé le dispositif de deux ans, soit jusqu'en 2018.

¹<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000358087&categorieLien=id>

²<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/7/10/ESRH1719803A/jo>

³<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036575124&dateTexte=&categorieLien=id>

Un arrêté du 10 juillet 2017⁴ (J. O. n°0173 du 26 juillet 2017) a autorisé au titre de l'année 2018 l'ouverture d'un examen professionnalisé réservé pour le recrutement de bibliothécaires. Le nombre de poste fixé pour cet examen a été de 9 au titre de l'année 2018.

1.1.2. Épreuves des concours et de l'examen professionnel réservé

▪ Concours

L'arrêté du 11 juin 2010⁵ fixant les modalités du concours externe de recrutement de bibliothécaires a fait l'objet de trois modifications : l'arrêté du 25 août 2011 a supprimé le tirage au sort des textes à commenter aux épreuves orales⁶ ; l'arrêté du 26 avril 2012 a supprimé l'épreuve orale facultative de langue au concours externe (*J.O.* du 03/05/12)⁷ ; l'arrêté du 6 mars 2014 publié au JO du 20 mars 2014⁸ a porté à partir de la session 2015, aux concours externe et interne, le coefficient de l'épreuve d'entretien de motivation professionnelle de 3 à 4.

Les épreuves sont les suivantes :

Concours externe :

1. Épreuves écrites d'admissibilité

- a) *Note de synthèse* établie à partir d'un dossier comportant des documents en langue française et ne pouvant excéder trente pages (durée : quatre heures ; coefficient 3).
- b) *Composition* sur un sujet relatif au rôle et aux missions des bibliothèques, à l'économie du livre et de l'information et aux pratiques culturelles (durée : quatre heures ; coefficient 2).

Une note inférieure à 5 à l'une ou l'autre de ces épreuves est éliminatoire.

2. Épreuves orales d'admission

- a) *Entretien avec le jury sur la motivation professionnelle*, débutant par le commentaire d'un texte relatif à une situation professionnelle (préparation : trente minutes, durée de l'épreuve : trente minutes dont commentaire : dix minutes maximum, entretien : vingt minutes minimum ; coefficient 4).
- b) *Entretien de culture générale avec le jury*, débutant par le commentaire d'un texte portant sur les grands thèmes de l'actualité intellectuelle, culturelle, économique et sociale

⁴<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035274771&dateTexte=&categorieLien=id>

⁵http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=52480

⁶http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110908&numTexte=38&pageDebut=&pageFin=

⁷http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20120503&numTexte=59&pageDebut=&pageFin=

⁸<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028749852&fastPos=1&fastReqId=1756399234&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

(préparation : trente minutes ; durée de l'épreuve : trente minutes dont commentaire : dix minutes maximum et entretien : vingt minutes minimum ; coefficient 3).

Concours interne :

1. Épreuve écrite d'admissibilité

Étude de cas dont le programme figure en annexe 1 de l'arrêté du 11 juin 2010⁹, portant sur les aspects de la gestion d'une bibliothèque ou d'un réseau documentaire, à partir d'un dossier de douze pages maximum présentant le cas à étudier (durée : quatre heures ; coefficient 4).

Toute note inférieure à 5 à cette épreuve est éliminatoire.

2. Épreuves orales d'admission

a) *Entretien avec le jury sur la motivation professionnelle*, débutant par le commentaire d'un texte relatif à une situation professionnelle. Pour conduire cet entretien, le jury dispose du dossier constitué par le candidat lors de l'inscription, en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (préparation : trente minutes, durée de l'épreuve : trente minutes dont commentaire : dix minutes maximum, entretien : vingt minutes minimum ; coefficient 4).

En vue de cette épreuve, les candidats admissibles remettent un dossier de reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle (RAEP), comportant les rubriques mentionnées en annexe 2 de l'arrêté du 11 juin 2010. Le dossier de RAEP ainsi que le guide d'aide au remplissage sont disponibles sur le site internet du ministère. Ce dossier est transmis au jury par le service gestionnaire du concours après l'établissement de la liste d'admissibilité et avant les épreuves orales. Le dossier de RAEP ne donne pas lieu à notation. Seul l'entretien avec le jury est noté.

b) *Entretien de culture générale avec le jury*, débutant par le commentaire d'un texte portant sur les grands thèmes de l'actualité intellectuelle, culturelle, économique et sociale (préparation : trente minutes ; durée de l'épreuve : trente minutes dont commentaire : dix minutes maximum et entretien : vingt minutes minimum ; coefficient 3).

▪ Examen professionnalisé réservé

Un arrêté du 11 juin 2013¹⁰ fixe les règles d'organisation générale et la nature des épreuves des recrutements réservés pour l'accès à certains corps des fonctionnaires relevant du ministre

⁹ Programme de l'épreuve d'étude de cas du concours interne de recrutement de bibliothécaires :
- les bibliothèques et leurs tutelles : organisation, mission et rôle ;
- les politiques documentaires locales et nationales, réseaux documentaires et collections ;
- rôle des bibliothèques dans la diffusion du livre et de l'information ;
- économie du livre et de l'information, notions sur le droit de l'information ;
- publics et services : accès des publics à l'information et aux documents, rôle des technologies de l'information et de la communication ;
- statuts et organisation des fonctions publiques, en particulier droits et obligations des fonctionnaires.

chargé de l'enseignement supérieur, dont le corps des bibliothécaires (chapitre II de l'arrêté, articles 7 à 12).

L'examen professionnalisé réservé comporte :

- *une épreuve écrite d'admissibilité*, constituée d'une série de cinq questions au maximum portant sur :

- Les bibliothèques et leurs tutelles : organisation, mission et rôle ;
- les politiques documentaires locales et nationales, réseaux documentaires et collections ;
- rôle des bibliothèques dans la diffusion du livre et de l'information ;
- économie du livre et de l'information, notions sur le droit de l'information ;
- publics et services : accès des publics à l'information et aux documents, rôle des technologies de l'information et de la communication.

Chaque question peut être accompagnée d'un ou plusieurs documents en rapport avec la question posée, qui n'excèdent pas une page au total. Elle peut consister en des mises en situation professionnelle (durée de l'épreuve : trois heures; coefficient 2).

Toute note inférieure à 5 à cette épreuve est éliminatoire.

- *une épreuve orale d'admission consistant en un entretien avec le jury* visant à apprécier la personnalité du candidat, sa motivation, ses capacités à exercer les fonctions normalement dévolues aux bibliothécaires et les compétences acquises lors de son parcours professionnel (durée totale de l'épreuve : trente minutes, dont dix minutes au plus pour l'exposé ; coefficient 3).

L'épreuve débute donc par un exposé du candidat, d'une durée de dix minutes au plus, présentant son parcours professionnel et les acquis de son expérience professionnelle, notamment ses activités actuelles, les principales missions exercées et les compétences mises en œuvre ainsi que ses éventuelles fonctions d'encadrement. Il indique également les formations professionnelles dont il a bénéficié et qui lui paraissent illustrer au mieux les compétences acquises dans son parcours professionnel.

L'entretien se poursuit par un échange avec le jury portant sur la valorisation des compétences et aptitudes professionnelles acquises par le candidat. Le cas échéant, le jury peut demander au candidat son avis sur un cas pratique ou une problématique en lien avec la vie professionnelle.

Pour conduire cet entretien, le jury dispose d'un dossier de RAEP, constitué par le candidat, qui ne donne pas lieu à notation. Seul l'entretien avec le jury est noté.

¹⁰ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027541880>

1.2. L'organisation administrative et le calendrier

L'organisation administrative du concours est assurée par le bureau des concours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, des bibliothèques et des ITRF (DGRH D5) à la Direction générale des ressources humaines du MENESR, avec l'appui du bureau des affaires générales (DGRH D1).

Le jury de la session 2018 a été présidé par Monsieur Benoît Lecoq, inspecteur général des bibliothèques, assistée d'une vice-présidente, Madame Françoise Legendre, inspecteur général des bibliothèques.

Les registres d'inscriptions aux concours externe et interne et à l'examen professionnalisé réservé, ouverts à partir du 12 septembre 2017, à partir de 12 heures, ont été clos le 12 octobre 2017, 17 heures, heure de Paris.

Le calendrier a été le suivant :

Arrêté d'ouverture du concours	10 juillet 2017
Clôture des inscriptions	12 octobre 2017
Arrêté fixant le nombre de postes	26 janvier 2018
Arrêté de nomination du jury	19 janvier 2018
Épreuves écrites d'admissibilité (concours externe et interne)	mercredi 7 et jeudi 8 février 2018
Épreuve écrite d'admissibilité (examen professionnalisé réservé)	6 février 2018
Épreuves orales d'admission	du 14 au 18 mai 2018
Délibération finale du jury	18 mai 2018
Publication des résultats sur le site Publinet (MENESR)	22 mai 2018

Tableau 1 : Calendrier d'organisation de la session 2018 du concours et de l'examen professionnalisé réservé de bibliothécaires

Les épreuves écrites d'admissibilité se sont déroulées dans 24 centres en métropole et dans 7 centres outre-mer, au total 31 centres, correspondant au cadre académique.

Les épreuves orales d'admission se sont tenues à Paris.

1.3. Principales données chiffrées

À la date de clôture des inscriptions, 2 028 candidats se sont inscrits au concours externe (2 240 en 2017), 479 au concours interne (542 en 2017). La recevabilité des candidatures est examinée pour les seuls candidats admissibles.

	Concours externe	Concours interne	Examen réservé
Postes ouverts	13	10	9
Candidats inscrits	2 028	479	11
Candidats présents			
Première épreuve	728	255	4
Deuxième épreuve	680		
Candidats admissibles	49	33	3
Candidats admis sur les listes principales	13	10	1
Candidats inscrits sur les listes complémentaires	13	5	

Tableau 2 : Données chiffrées sur l'organisation du concours et de l'examen professionnalisé réservé de bibliothécaires (session 2018)

Depuis 2011, l'évolution des candidatures aux concours a été la suivante :

	Concours externe	Concours interne
2011	4 884	1 004
2012	2 606	721
2013	2 958	736
2014	2 545	602
2015	2 584	561
2016	2 131	580
2017	2 240	542
2018	2 028	479

Tableau 3 : Évolution des inscriptions aux concours depuis 2011

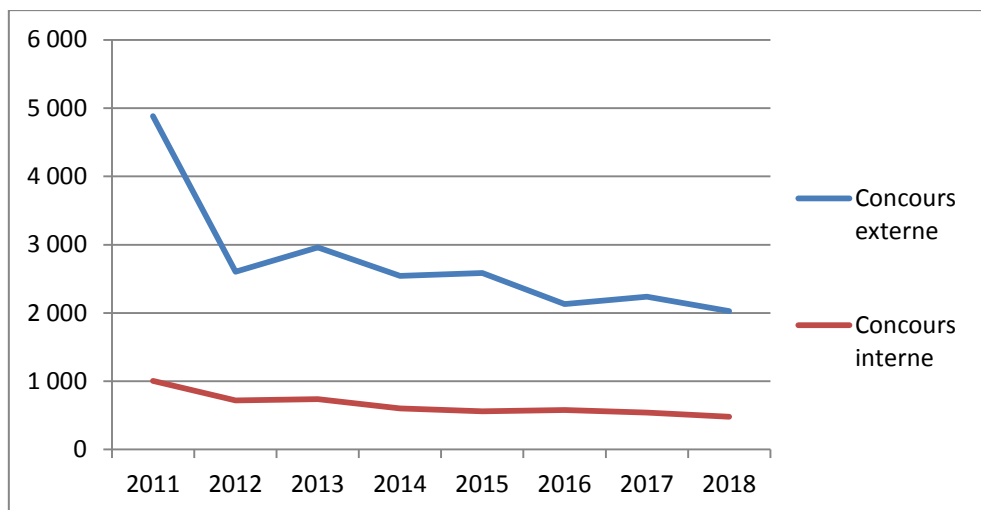


Figure 1 : Évolution des inscriptions aux concours depuis 2011

Pour le concours externe, le nombre de candidats est en légère baisse par rapport à 2017 (- 9,46 %) après une légère hausse intervenue en 2017 (+5,11 %). On observe une baisse de 22,17 % intervenue depuis 2012.

Pour le concours interne, on constate une baisse des inscrits de 11,62 % par rapport à 2017. La baisse des inscriptions est de 33,56 % depuis 2012.

L'absentéisme lors des épreuves écrites reste élevé : 64,10 % à l'externe (67,5 % en 2017), 46,76 % à l'interne (42,25 % en 2017). Les concours de bibliothécaires restent cependant attractifs, et de ce fait les taux de réussite sont parmi les plus faibles.

	Concours externe	Concours interne
Admissibles/nombre de présents :		
- aux deux épreuves écrites	7,20 %	12,9 %
- à l'épreuve écrite		
Admis/nombre de présents aux épreuves écrites	1,91 % (2,73 % en 2017)	3,92 % (4,47 % en 2017)

Tableau 4 : Pourcentage d'admis et d'admissibles (session 2018)

1.4. Les candidats

1.4.1. La répartition par sexe

Comme les années précédentes, les femmes constituent la majorité des candidats : 70,76 % au concours externe et 74,11 % au concours interne. Au total (concours externe et interne), elles représentent 70,73% des admissibles et 56,52 % des admis.

13 personnes ont été inscrites sur liste complémentaire pour le concours externe dont 10 femmes (76,92 %), 5 pour le concours interne, dont 3 femmes (60 %).

	Concours externe				Concours interne				Examen réservé			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Femmes	1 433	502	34	7	355	179	24	6	8	3	0	0
% femmes	70,76%	68,68%	69,39%	53,84%	74,11%	70,20%	72,72%	60%	72,73%	75%	0%	0%
Hommes	595	229	15	6	124	76	9	4	3	1	1	1
% hommes	29,33%	31,32%	30,61%	46,16%	25,89%	29,80%	27,28%	40%	27,27%	25%	100%	100%
Total	2 028	731	49	13	479	255	33	10	11	4	1	1

Tableau 5 : Répartition par sexes

1.4.2. La répartition par tranche d'âge

Au concours externe, la tranche d'âge de 20 à 30 ans (nés à partir de 1988) concentre :

- 50 % des inscrits (49,91 % en 2017, 52,13 % en 2016),
- 57,59 % des présents (58,92% en 2017, 60,18 % en 2016),
- 55,10 % des admissibles (52,77 % en 2017, 61,53 % en 2016),
- 53,84 % des admis (45 % en 2017, 68,75 % en 2016).

La tranche d'âge de 31 à 40 ans (nés entre 1978 et 1987) réunit :

- 30,76 % des inscrits (31,96 % en 2017, 31,72 % en 2016),
- 25,99 % des présents (28,11 % en 2017, 26,20 % en 2016),
- 30,61% des admissibles (31,94 % en 2017, 27,86 % en 2016),
- 30,76 % des admis (45 % en 2017, 31,25% en 2016).

2 candidats (15,38 % des admis) ont plus de 40 ans (2 en 2017, aucun en 2016). La moyenne d'âge des candidats admis est de 32 ans (31,90 % en 2017).

Au concours interne, la tranche d'âge des 31 à 40 ans (nés entre 1978 et 1987) compte :

- 31,52% des inscrits (38,56 % en 2017),
- 35,68 % des présents (36,42 % en 2017),
- 42,42 % des admissibles (49,01 % en 2017),

- 30 % des admis (85,71 % en 2017).

La tranche des 41 à 50 ans (nés entre 1968 et 1977) représente :

- 48,85 % des inscrits (41,88 % en 2017),
- 45,09 % des présents (46 % en 2017),
- 33,33 % des admissibles (41,17% en 2017),
- 30 % des admis (7,14% en 2017, 37,5% en 2016).

Les candidats qui ont entre 25 et 30 ans représentent 3,96 % des inscrits, 3,13 % des présents, 12,12 % des admissibles et 20 % des admis. La moyenne d'âge des candidats admis est de 41,2 ans (34,93 ans en 2017).

Année naissance	Concours externe				Concours interne				Examen réservé			
	Nb. Inscrits	Nb. Présents	Nb. Admissibles	Nb Admis	Nb Inscrits	Nb Présents	Nb Admissibles	Nb Admis	Nb Inscrits	Nb Présents	Nb admissibles	Nb admis
1953					1	1	0	0				
1954					1	1	0	0				
1955					3	1	0	0				
1956	2	1	0	0	5	3	0	0				
1957	1	0	0	0	2	2	0	0				
1958	1	0	0	0	6	3	0	0	1	1	0	0
1959	6	3	0	0	7	4	0	0				
1960	2	2	0	0	6	3	0	0	1	0	0	0
1961	7	5	0	0	8	3	1	0				
1962	9	3	0	0	13	6	1	0	1	0	0	0
1963	15	7	1	0	10	5	1	0	1	1	0	0
1964	15	5	0	0	13	9	1	1				
1965	11	5	0	0	14	6	1	0	2	0	0	0
1966	9	3	0	0	18	9	0	1				
1967	16	3	0	0	20	7	0	0				
1968	16	5	0	0	25	20	2	0				
1969	18	7	0	0	32	17	4	0				
1970	28	8	1	0	32	13	1	0	1	0	0	0
1971	24	5	0	0	19	11	0	0				
1972	26	8	1	0	23	10	2	2	2	2	1	1

Année naissance	Concours externe				Concours interne				Examen réservé			
	Nb. Inscrits	Nb. Présents	Nb. Admissibles	Nb Admis	Nb Inscrits	Nb Présents	Nb Admissibles	Nb Admis	Nb Inscrits	Nb Présents	Nb admissibles	Nb admis
1973	36	11	1	0	28	11	0	0				
1974	32	11	0	0	23	11	1	0				
1975	34	8	0	0	15	9	0	1	1	0	0	0
1976	38	8	1	1	15	6	2	0				
1977	44	12	2	1	22	13	2	0				
1978	44	15	2	1	11	7	2	0				
1979	45	14	0	0	17	11	2	1				
1980	61	18	2	1	16	13	1	1	1	0	0	0
1981	53	11	1	1	19	11	1	0				
1982	60	15	1	0	13	8	1	0				
1983	65	18	3	1	12	7	3	1				
1984	61	22	3	0	1	1	0	0				
1985	62	24	0	0	1	1	0	0				
1986	85	27	2	0	3	1	0	0				
1987	88	26	1	0	11	6	0	0				
1988	94	34	2	1	5	2	1	1				
1989	117	37	3	0	6	5	3	1				
1990	144	54	3	1	3	0	0	0				
1991	151	63	4	1	1	1	0	0				
1992	140	54	4	1	2	0	0	0				
1993	149	66	4	1	2	0	0	0				
1994	107	53	3	1								
1995	63	32	4	1								
1996	42	26	0	0								
1997	7	2	0	0								
1998												
TOTAL	2 028	731	49	13	479	255	33	10	11	4	1	1

Tableau 6 : Répartition par tranches d'âge

1.4.3. La répartition par diplôme

Pour le concours externe, le pourcentage d'inscrits du niveau maîtrise et master est le plus élevé, 53,30 % des inscrits (54,46 % en 2017), suivi du niveau licence, 30,42 % des inscrits (31,25 % en 2017).

Le meilleur taux de réussite est au niveau maîtrise/master, 61,53 %, (75 % en 2017), le niveau licence représentant 7,69 % des admis (un seul candidat). Deux candidats sont titulaires d'un DEA ou DESS, deux d'un doctorat, soit 30,76 % des admis.

Pour le concours interne, le taux de réussite est nettement plus élevé au niveau licence (70%), il était de 35 % en 2017). Deux candidats sont titulaires de maîtrise ou master, un d'un DEA ou DESS.

Titres	Concours externe				Concours interne			
	Inscrits	Présents	Admissibles	admis	Inscrits	Présents	admissibles	Admis
DISP. DE TITRE: PARENT DE 3 ENFANTS	47	6	1	0				
QUALIFICATION EQUIVALENTE	37	5	0	0				
DOCTORAT	60	32	5	2	10	7	1	0
DIPLOME CLASSE NIVEAU I	36	12	2	0	3	1	0	0
MAITRISE	262	86	7	2	92	48	5	1
MASTER	819	325	28	6	76	43	8	1
LICENCE	617	220	3	1	147	71	12	7
DEA DESS	85	32	3	2	34	19	3	1
DIPLOME CLASSE NIVEAU II	65	13	0	0	17	8	0	0
AUTRE DIPLÔME					100	58	4	0
TOTAL	2 028	731	49	13	479	255	33	10

Tableau 7 : Répartition par diplôme

1.4.4. La répartition par profession

Pour le concours externe, la catégorie la plus importante parmi les inscrits est, comme les années précédentes, celle des sans-emplois, 55,04 % des inscrits (54,73 % en 2017), 56,77 % des présents (54,55 % en 2017), 56,77 % des admissibles (48,61 % en 2017), ainsi que parmi les lauréats, 4 admis, 30,76 % (5 admis, 25 % en 2017).

Pour le concours interne, les bibliothécaires assistants spécialisés (assistants des bibliothèques et bibliothécaires adjoints spécialisés ou assistants de conservation) représentent la catégorie la plus importante, là encore comme les années précédentes : 53,65 % des inscrits (54,24 % en 2017), 67,45 % des présents (67,41 % en 2017), 66,66 % des admissibles (74,50

% en 2017) et 90 % des admis, soit 9 des 10 admis (85,71 % en 2017). Le dixième lauréat est un magasinier de bibliothèque.

Profession	Concours externe				Concours interne				Examen réservé			
	Inscrits	Présents	Admissibles	admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
ENSEIGNANT TITULAIRE MEN	76	32	2	1	23	4	1	0				
PERSONNEL I.A.T.O.S.S	20	9	1	1	15	6	1	0				
AGENT NON TITULAIRE DU MEN	31	8	0	0	10	1	0	0				
ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES	19	11	1	0	38	27	5	2				
ASSISTANT DE CONSERVATION	11	3	0	0	13	4	0	0				
BIBLIOTHECAIRE ADJOINT SPECIA.	19	9	2	1	206	141	17	7				
BIBLIOTHECAIRE ETAT	11	4	1	1	0	0	0	0				
BIBLIOTHECAIRE TERRITORIAL	2	1	0	0	3	1	0	0				
ELEVE ECOLE DES CHARTES	1	1	0	0	0	0	0	0				
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	17	11	0	0	35	25	2	1				
PROFESSIONS LIBERALES	44	8	0	0	0	0	0	0				
CADRES SECT PRIVE CONV COLLECT	26	9	1	1	0	0	0	0				
SALARIES SECTEUR TERTIAIRE	197	40	3	1	0	0	0	0				
SALARIES SECTEUR INDUSTRIEL	24	8	0	0	0	0	0	0				
SANS EMPLOI	1096	415	28	4	0	0	0	0				
PERS ADM ET TECH MEN	13	5	0	0	11	6	1	0				
AG NON TITULAIRE FONCT PUBLIQ	100	56	4	1	20	10	3	0				

Profession	Concours externe				Concours interne				Examen réservé			
	Inscrits	Présents	Admissibles	admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
FONCT STAGIAIRE FONCT PUBLIQUE	22	8	3	1	0	4	0	0				
MILITAIRE	4	1	0	0	0	0	0	0				
AG NON TIT FONCT TERRITORIALE	31	11	0	0	0	2	0	0				
STAGIAIRE FONCT TERRITORIALE	2	0	0	0	2	1	0	0				
PERS FPE	64	20	2	1	31	13	1	0				
PERS FPT	18	4	0	0	17	4	1	0				
AGENT NON TIT FPH	1	0	0	0	1	0	0	0				
PERS FPH	3	0	0	0	2	0	0	0				
PROFESSEUR ECOLLES	42	9	0	0	21	0	0	0				
ASSISTANT D'EDUCATION	98	31	0	0	12	1	0	0				
CONTRACT MEN ADM OU TECHNIQUE	9	6	1	0	0	0	0	0				
CONTRACT ENSEIGNANT SUPERIEUR	27	11	0	1	6	5	1	0	5	0	0	0
CONTRACT AUTRES MINISTERES									6	40	1	1
TOTAL	2 028	731	49	13	479	255	33	10	11	4	1	1

Tableau 8 : Répartition par profession

FPE : Fonction publique d'État ; FPT : Fonction publique territoriale ; FPH : Fonction publique hospitalière

1.4.5. La répartition par académie

Les lauréats du concours externe proviennent de 6 centres d'examen (8 en 2017) : Paris-Créteil-Versailles (6 admis), Lyon (3 admis), Bordeaux, Rennes, Orléans-Tours, Toulouse (1 admis chacun).

Au concours interne, les admis proviennent de 5 centres d'examen (6 en 2017) : Paris-Créteil-Versailles (5 admis), Lyon (2 admis), Grenoble, Nantes, Nice (1 admis chacun).

Le candidat admis à l'examen professionnalisé réservé provient du centre de Paris-Versailles-Créteil.

Académie	Concours externe				Concours interne				Examen réservé			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
D' AIX-MARSEILLE	86	29	1	0	25	18	3	0				
DE BESANCON	22	10	0	0	11	8	1	0				
DE BORDEAUX	90	29	1	1	9	5	0	0				
DE CAEN	35	17	0	0	3	2	1	0				
DE CLERMONT-FERRAND	38	19	0	0	8	6	0	0				
DE DIJON	33	17	1	0	9	5	0	0				
DE GRENOBLE	66	29	4	0	11	3	1	1				
DE LILLE	118	39	0	0	18	3	0	0				
DE LYON	131	56	10	3	31	20	2	2				
DE MONTPELLIER	62	16	1	0	17	6	2	0	1	0	0	0
DE NANCY-METZ	52	21	0	0	12	5	0	0				
DE POITIERS	49	14	0	0	7	3	0	0				
DE RENNES	101	34	2	1	17	7	1	0	1	0	0	0
DE STRASBOURG	66	27	1	0	34	26	4	0				
DE TOULOUSE	94	24	2	1	6	2	0	0				
DE NANTES	71	30	3	0	9	5	2	1				
D' ORLEANS-TOURS	64	12	2	1	14	6	0	0				
DE REIMS	39	12	0	0	3	1	0	0				
D' AMIENS	41	14	0	0	7	1	0	0				
DE ROUEN	51	15	2	0	8	3	0	0				
DE LIMOGES	18	6	0	0	5	4	1	0				
DE NICE	54	17	0	0	5	1	1	1				
DE CORSE	11	1	0	0	1	0	0	0				
DE LA REUNION	50	13	0	0	12	5	0	0				
DE LA MARTINIQUE	17	2	0	0	6	1	0	0				
DE LA GUADELOUPE	24	3	0	0	11	2	0	0				

Académie	Concours externe				Concours interne				Examen réservé			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
DE LA GUYANE	10	3	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0
NOUVELLE CALEDONIE	2	1	0	0								
DE LA POLYNESIE FRANCAISE	5	2	0	0								
DE MAYOTTE	13	1	0	0								
DE CRETEIL-PARIS-VERSAIL.	515	218	19	6	178	106	14	5	8	4	1	1
TOTAL	2 028	731	49	13	479	255	33	10	11	4	1	1

Tableau 9 : Répartition par académies

1.5. Le jury

1.5.1. Organisation du jury

Les membres du jury, au nombre de 60 (34 femmes, 26 hommes) ont été nommés par l'arrêté du 19 janvier 2018. Il comprenait 44 conservateurs généraux et conservateurs de bibliothèques, dont 2 inspecteurs généraux des bibliothèques et 16 bibliothécaires. 39 correcteurs venaient de Paris ou de l'Île-de-France, 21 correcteurs d'autres régions. Parmi ces 60 membres, 12 ont siégé aux épreuves orales d'admission, répartis en 4 commissions de 3 personnes.

La coordination des différentes épreuves écrites a été prise en charge par :

M. Franck SMITH, conservateur en chef, Directeur du centre de documentation de l'École militaire, pour l'épreuve écrite de note de synthèse du concours externe.

M. Jean-Arthur CREFF, conservateur général à la Bibliothèque publique d'information, pour l'épreuve écrite de composition du concours externe.

Mme Tiphaine ZIRMI, conservateur, directrice-adjointe du Service commun de documentation de l'université Paris Descartes, pour l'épreuve écrite d'étude de cas du concours interne.

Madame Sylvie CHEVILLOTTE, conservateur en chef, Bibliothèque interuniversitaire Cujas pour l'examen professionnalisé réservé.

La préparation des épreuves orales a été assurée par Mmes Sylvie Chevillotte, Françoise Legendre, Tiphaine Zirmi et M. Jean-Arthur Creff, Benoît Lecoq, Franck Smith.

Les membres du jury ont participé aux délibérations réglementaires. Des réunions ont été organisées :

- le 22 septembre 2017 : réunion du jury restreint pour l'élaboration des sujets ;
- le 27 février 2018 : présentation du concours, organisation de la correction de l'écrit, établissement des barèmes de correction ; présentation des modalités techniques d'utilisation du logiciel de correction en ligne ;
- le 4 avril 2018 : bilan des épreuves écrites, délibérations pour l'admissibilité, préparation des épreuves orales ;
- le 14 mai 2018 : remise des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (concours interne) ;
- du 14 au 18 mai 2018 à Paris : épreuves orales d'admission, délibération et bilan de la session.

Épreuves et résultats de la session 2018 :

Les seuils retenus pour l'admissibilité, l'admission et l'inscription en liste complémentaire ont évolué comme suit :

Au concours externe, la barre d'admissibilité a été fixée à 14,40, supérieure de 0,8 point à celle de 2017 (13,6), et de 0,4 point à celle de 2016.

La barre d'admission a été fixée à 14,29, supérieure de 0,52 points à celle de 2017 (13,77), inférieure de 0,13 points à celle de 2016 (14,42).

La barre d'inscription en liste complémentaire, 13,19, est supérieure de 0,6 point à celle de 2017 (12,59), et presque équivalente à celle de 2016 (13,17).

Au concours interne, la barre d'admissibilité a été fixée à 13,75, supérieure de 1 point à celle de 2017 (12,75), mais inférieure de 0,25 point à celle de 2016 (14).

La barre d'admission, fixée à 12,82, est inférieure de 1,59 à celle de 2017 (14,41), et de 0,91 point à celle de 2016 (13,73).

La barre d'inscription en liste complémentaire, 12,09, est identique à celle de 2017 et à peine inférieure à celle de 2016 (12,14).

À l'examen professionnalisé réservé, la barre d'admissibilité a été fixée à 9.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Barre d'admissibilité	13,90	13,60	14,30	13,90	13,70	14	13,6	14,40
Nombre d'admissibles	64	39	34	39	46	61	72	49
Barre d'admission	15,00	14,36	13,91	13,45	14,58	14,42	13,77	14,29
Barre d'inscription en liste complémentaire	12,95	13,64	13,64	12,93	13,79	13,17	12,59	13,19

Tableau 10 : Concours externe – Évolution des barres d'admissibilité et d'admission

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Barre d'admissibilité	12,50	14,25	15,00	15,00	14,20	14	12,75	13,75
Nombre d'admissibles	35	24	27	23	22	35	51	33
Barre d'admission	12,40	13,90	13,90	13,70	12,45	13,73	14,41	12,82
Barre d'inscription en liste complémentaire	10,95	12,35	13,10	11,80	10,95	12,14	12,09	12,09

Tableau 11 : Concours interne - Évolution des barres d'admissibilité et d'admission

1.6. Épreuves écrites d'admissibilité¹¹

Remarques générales à l'ensemble des épreuves écrites

Les correcteurs avaient pour consigne, comme les années précédentes, de sanctionner les défauts de présentation générale (mauvaise lisibilité de l'écriture, ratures et/ou blancs en trop grand nombre) ainsi que les fautes d'orthographe et de syntaxe. En cas de cumul des défauts au titre de la présentation, de l'orthographe et de la syntaxe, la baisse de la note pouvait atteindre un maximum de 7 points sur 20.

1.6.1. Concours externe : épreuves écrites d'admissibilité

- **Note de synthèse**

Durée : 4h ; coefficient : 3 ; 4 pages maximum.

¹¹ Voir les sujets en annexe.

Sur 2 028 candidats inscrits, 728 ont présenté cette épreuve, soit 35,89 % des inscrits, proportion légèrement supérieure à celle de 2017 (34,77 %), mais inférieure à celle de 2016 (41 %) et à celle de 2015 (36,76%).

6 ont remis une copie blanche, 77 ont reçu une note éliminatoire, inférieure à 5 (79 en 2017). La moyenne générale est de 9,32, légèrement inférieure à celle de 2017 (9,51), légèrement supérieure à celles de 2016 (9,17) et 2015 (9). La note maximale a été 18,5, la note minimale, 0,5.

44,8 % des copies (324) ont obtenu une note égale ou supérieure à 10. Les notes le plus fréquemment obtenues se situent entre 7 et 8 (80 copies). Plus de 60 copies ont reçu des notes situées entre 6 et 7, 9 et 10 ou 11 et 12.

Sujet du dossier : « La parité : vers l'égalité femmes-hommes ? »

Le dossier de 22 pages proposé aux candidats était constitué de 10 documents d'inégale longueur, aucun n'étant sans rapport avec le sujet de la note de synthèse. Ils dataient tous de la période 2012-2017, à l'exception du document 3 qui datait de 1999.

Le dossier proposait des textes variés : articles issus de la presse d'information et d'opinion, généraliste, économique ou spécialisée (*L'Express*, *L'Humanité*, *Le Monde*, *La Gazette des communes*, *La Tribune*, *Alternatives économiques*), synthèse d'un rapport d'évaluation du Haut conseil à l'égalité (HCE) ou encore deux documents de communication ministérielle (secrétariat d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et ministère des Affaires sociales et des droits des femmes).

Principaux éléments de contenu du dossier :

La conquête de nouveaux droits pour les femmes se poursuit activement en France durant la période 1944-1983, pour atteindre une quasi égalité devant la loi qui consacre un mouvement social puissant en faveur de l'émancipation et de l'amélioration de la condition des femmes (droit de vote et d'éligibilité, réforme des régimes matrimoniaux, autorité parentale conjointe, autorisation de la contraception puis de l'interruption volontaire de grossesse, loi Roudy sur l'égalité professionnelle entre les sexes). Il faut en revanche attendre la fin des années 1990 pour que le combat en faveur de l'égalité entre les sexes intègre, à travers la promotion de la parité, la question du partage effectif du pouvoir et des fonctions à responsabilités entre les hommes et les femmes.

Le document 5 offre une définition contextualisée de la parité dont il est ici question : « un outil autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes ». En effet, des politiques publiques suivies dans le temps, incitatives [document 1] d'abord (années 2000), plus contraignantes ensuite (années 2010), en réaction aux progrès jugés trop timorés de la parité et à l'apparition de mécanismes de contournement [documents 2 et 5], se mettent en place depuis près de 20 ans pour vaincre le « plafond de verre » auquel se heurteraient les femmes [document 9], les empêchant de donner toute la mesure de leurs talents ou d'en recevoir tous les fruits. Ces politiques visent

alors à favoriser ou imposer, selon les cas, l'égal accès des femmes aux mandats électifs et leur meilleure représentation dans les instances exécutives, qu'il s'agisse des collectivités territoriales (à l'échelle locale, départementale, régionale), du Parlement, des établissements d'enseignement supérieur, de certains conseils d'administration ou de surveillance [documents 1, 4].

Ces politiques volontaristes, qui trouvent leur traduction dans la Constitution et dans la loi, ont assez largement emprunté à la démarche de discrimination positive [documents 9 et 10], imposant en particulier des systèmes de quotas, strictement paritaires ou progressifs, ainsi que des pénalités, financières pour l'essentiel. Si ce mouvement venu d'en haut a finalement permis de réels progrès en matière de représentation politique ou de féminisation des fonctions dirigeantes dans les grandes entreprises [documents 7 et 9], il a fallu attendre des mesures plus radicales concernant l'encadrement strict du cumul des mandats pour que les mesures paritaires puissent donner leur pleine mesure [documents 3 et 10]. De même, les résultats se révèlent plus mitigés dans la fonction publique [document 6] ou dans le monde du travail, en particulier en termes de rémunération, de développement des compétences ou de progression de carrière [documents 7 et 8]. Une prise de conscience s'opère sur le fait qu'un changement des mentalités et des comportements sociaux en faveur de la mixité, dans les organisations comme dans la sphère éducative, privée ou familiale, est nécessaire pour espérer progresser davantage vers une égalité réelle, notamment en matière salariale, et que ce changement ne saurait procéder seulement de la loi et des mesures paritaires. Cette prise de conscience rejoint certaines des critiques, d'ordre plus philosophique ou politique, initialement formulées contre le système des quotas [document 3], contraire à l'universalisme républicain, pour plutôt promouvoir une mobilisation de l'ensemble du corps social affranchie de toute approche différentialiste ou sexuée : nécessité de plans d'actions et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité des chances par la formation et le management responsable, d'un plus grand partage des tâches éducatives ou domestiques, d'une évaluation plus fine et systématique des résultats des politiques publiques, d'un approfondissement du dialogue social...[documents 6, 7].

Les thèmes principaux abordés : quotas et discrimination positive, mixité, réformes des modes de scrutin ou de nomination, représentativité, pouvoir exécutif et gouvernance, égalité (des chances, salariale, réelle).

On pouvait, à titre d'exemple, choisir les plans suivants :

Plan 1 :

- A- Une réponse à la domination persistante des hommes et au « plafond de verre »
 - Améliorer l'accès des femmes aux fonctions électives et exécutives en politique
 - Encourager l'accès des femmes à la gouvernance des grandes entreprises
 - Accélérer l'arrivée des femmes aux hautes responsabilités dans la sphère publique

- B- Une politique de discrimination positive assumée
 - Des modifications constitutionnelles pour permettre des mesures législatives ciblées
 - L'instauration de quotas contraignants en faveur des femmes

- L'application de sanctions ou de pénalités
- C- Un levier ambivalent pour l'évolution des mentalités
 - Meilleure visibilité mais soupçon d'illégitimité
 - Féminisation des hautes fonctions mais persistance des inégalités de salaire entre hommes et femmes
 - Sensibilisation des citoyens et ancrage des préjugés ou représentations

Plan 2

- A- Les acquis de la parité en matière d'égalité femmes-hommes
 - Davantage de places et un pouvoir mieux partagé en politique pour les femmes
 - Les femmes mieux représentées au sein des conseils d'administration et prises en compte dans l'entreprise ou la fonction publique
 - Une éducation à l'égalité par l'exemple
- B- Les limites de la parité vers l'égalité réelle
 - Une politique imposée d'en haut qui se heurte à des contournements ou des résistances
 - Des mesures qui ne gomment pas les inégalités sociales, y compris entre femmes
 - Les risques d'effets pervers

Observations du jury

- Remarques sur la méthodologie et la forme

- Dans l'ensemble, l'exercice est compris et n'est que rarement confondu avec une composition ou un résumé.
- Cette année toutefois, de nombreuses copies ont paru courtes (moins de 3 pages), ce qui a semblé aux correcteurs témoigner d'une mauvaise gestion du temps (trop de temps consacré à l'étude du dossier, changement de plan en cours de composition notamment) et a de toute façon provoqué une perte de substance ou de richesse de la synthèse proposée. Cela peut expliquer le petit nombre d'excellentes copies relevé cette année.
- Certaines copies ont laissé de côté un ou plusieurs documents du dossier
- Il faut noter que 235 copies (1 copie sur 3) ont fait l'objet d'un malus, souvent en raison d'un relâchement de l'orthographe, de la syntaxe, de la conjugaison ou de la ponctuation, ce qu'une relecture de leur copie par les candidats avant la fin de l'épreuve pourrait certainement permettre d'améliorer sensiblement. (Exemples : quotats, huanimité, pallier à, sens de la virgule, etc.). Nombreuses fautes d'orthographe et de français, absence de maîtrise de l'accentuation et de la ponctuation aboutissant dans certains cas à rendre la compréhension malaisée constituent autant d'éléments qui ne peuvent être acceptés dans le cadre d'une épreuve de concours de catégorie A.

- Compréhension et traitement du sujet

- Le dossier ne présentait pas de piège particulier, tous les documents étant en rapport direct avec le sujet. Cependant les documents 2 et 6 ont été malheureusement assez peu exploités et 3 documents ont semblé poser quelques problèmes à de nombreux candidats :

- le document 1 a induit en erreur certains candidats qui n'ont pas su trier, parmi les éléments d'information très denses de la chronologie, ceux qui se référaient directement au sujet de la parité, ce qui les a amenés à lui consacrer trop de temps et, surtout, a nourri des développements hors-sujet (contraception, violences conjugales, etc.) ;

- le long document 3 a dérouté également certains candidats qui n'ont pas assez prêté attention à sa date ni sérieusement les arguments. Ils ont ainsi retenu la dimension polémique (dépassée en 2018) pour négliger la portée plus philosophique de la critique de la parité exprimée par les différentes contributrices.

- Le document 10 imposait là encore de ne retenir que les mesures relatives à la parité, sous peine de hors-sujet.

- La forme interrogative, il faut le rappeler, n'appelle pas de réponse tranchée, surtout dans le cadre d'une épreuve de note de synthèse : tout le spectre des arguments exposés dans le dossier doit se retrouver dans la copie, dont le jugement de valeur ou la profession de foi sont exclus. Le plan couramment retenu par les candidats était en 2 parties (les avancées/les limites ; les mesures en faveur de la parité/les résultats obtenus etc.), ce qui ne pose pas de problème en soi mais trahissait régulièrement une approche schématique qui a pu nuire à la finesse d'analyse et de synthèse, surtout lorsque l'approche se faisait plus militante.

- Il y a eu un défaut de définition puis de hiérarchisation entre la parité (dont le document 5 fournissait une bonne définition, heureusement reprise par de nombreux candidats) et l'égalité, certaines copies se focalisant d'emblée sur la question de l'égalité hommes-femmes. Le thème de la mixité, élément présent en filigrane dans le dossier, a été quant à lui trop peu abordé, alors même qu'il permettait d'ouvrir des pistes de résolution aux tensions entre parité et égalité réelle.

- On relève, de manière limitée, des ajouts malvenus par rapport au dossier, parfois liés au contexte de l'affaire Weinstein ou, plus généralement, sur la condition de femmes ou les violences faites aux femmes : ces élargissements de perspective, s'ils peuvent se comprendre dans une composition, n'ont pas leur place dans une note de synthèse.

- Enfin, des éléments statistiques ont émaillé les copies, en nombre excessif parfois : la concision inhérente à l'exercice commande de limiter à quelques exemples significatifs l'illustration du propos.

Comme les précédents rapports concernant le concours de bibliothécaires l'ont déjà signalé, les bonnes copies ne posent pas de difficulté de lecture, offrent un style maîtrisé et soigné et respectent orthographe et syntaxe comme il se doit dans un concours de ce niveau. Les meilleures copies offrent à la fois un texte clair, concis, fluide, bien rédigé et bien structuré, dont le plan équilibré est servi par des transitions, une introduction et une conclusion, autour

d'une problématique bien développée et nourrie par l'ensemble des idées présentes dans le dossier.

▪ **Composition sur un sujet relatif au rôle et aux missions des bibliothèques, à l'économie du livre et de l'information et aux pratiques culturelles**

Durée : 4 heures ; coefficient : 2

Le nombre de candidats présents à cette deuxième épreuve écrite (680) est inférieur de 48 à ceux présents à l'épreuve de note de synthèse, et représente 33,53 % des inscrits. 4 candidats ont remis une copie blanche.

57 copies ont reçu une note éliminatoire (73 en 2017) soit 8,43 % des copies corrigées (9,98 % en 2017). La moyenne générale était de 9,01 légèrement supérieure à celle de 2017 (8,68) et celle de 2016 (8,36). La note maximale a été 18,5, la note minimale, 1.

On note un pic de notes entre 7 et 9 (91 copies). 54,14 % des copies ont obtenu une note entre 5 et 10 (366). 37,42 % des copies ont eu plus de 10, dont 23,37 % ont obtenu une note supérieure à 12/20 : comme les années précédentes, un nombre important de candidats a donc réussi à obtenir une note honorable à cette épreuve, parmi lesquels 63 (56 en 2017, 63 en 2016) ont obtenus une note supérieure ou égale à 15/20.

Sujet : Culture et gratuité

Ce sujet très ouvert permettait d'interroger à la fois l'actualité et l'histoire culturelle. À noter l'absence de point d'interrogation, ce qui ouvrait encore davantage le sujet et obligeait à confronter les deux notions.

À ce titre, le sujet pouvait être abordé de plusieurs manières. Des problématiques variées mettant en avant l'ensemble du champ culturel, éducatif, politique ou sociétal étaient possibles, tant que le raisonnement restait cohérent.

On peut signaler un article de Jean-Noël Jeanneney particulièrement pertinent sur ce sujet : La culture gratuite ? *Le Débat*, n. 146 , 4, 2007, pp 158 – 170)

Plusieurs plans étaient bien sûr possibles. À titre d'exemple, le plan suivant, en trois parties, est proposé :

Introduction

Elle pouvait par exemple évoquer :

- La récente proposition de Stéphane Bern, mandaté par le Président de la République pour une mission sur le patrimoine bâti, de rendre payant l'accès aux églises et cathédrales, proposition qui a provoqué un débat sur la notion de paiement dans le cadre de la culture.

Ou encore :

- L'émergence d'une culture du numérique, source de nouveaux usages qui pourraient faire croire que toute forme de culture (texte, musique, vidéo...) serait gratuite.

Des propositions de régulation émergent régulièrement dans le débat public. Les notions de coût, de valeur et de prix sont alors débattues. Le coût de la culture (patrimoine bâti, musées, spectacle vivant, audiovisuel, livre...) existe évidemment. La question posée est donc de savoir qui doit payer, qui doit assumer ce prix : l'utilisateur, le contribuable (via la puissance publique - État, collectivités, institutions publiques), les entreprises ou le créateur - artiste ?

Face à ces enjeux, se pose la question de l'adhésion des citoyens à la prise en charge publique du coût de la culture.

1. La gratuité de la culture : une tradition française liée à l'éducation

Les éléments suivants pouvaient notamment nourrir cette partie :

- Dès 1793, le Louvre est ouvert au public de manière gratuite (avec des aménagements) jusqu'en 1923. Les révolutionnaires affirment le caractère gratuit de l'accès aux œuvres de l'esprit (ce qu'on n'appelle pas encore culture). Ils s'inscrivent finalement dans une tradition héritée de l'Église (conciles du Latran) qui met en avant la nécessaire gratuité de l'enseignement et de l'accès aux œuvres de l'esprit et au savoir.

- Toutefois, la notion de culture se confond alors avec celle de l'instruction, et c'est sur la question de la gratuité de l'instruction que le débat se concentre. Il est intéressant d'aborder les débats préliminaires aux lois sur l'enseignement de 1881 et 1882 (lois Jules Ferry). Ces débats se concentrent sur les mêmes arguments que ceux avancés actuellement :

- ce qui est gratuit n'aurait pas de valeur, et ne serait donc pas respecté par les usagers

- c'est le contribuable qui finance de fait, et donc le petit contribuable finance les pratiques culturelles des riches

- l'État intervient dans des choix qui devraient rester au niveau des individus

- Finalement, le législateur affirme le caractère gratuit de l'enseignement, dans un cadre laïque et obligatoire. Toutefois, des aménagements sont possibles dès l'école primaire. Il y a donc une gradation dans la gratuité, en particulier pour susciter l'adhésion des citoyens et contribuables.

En conclusion de cette première partie, on pouvait avancer qu'un accord sur la gratuité est possible au sein du corps social s'il est considéré que la dépense est légitime et profite à tous et à la collectivité.

2. Une prise de conscience du coût de la culture

Toutefois, si le parallèle peut être fait entre éducation et culture, le débat prend des voies différentes sur la question de la gratuité :

- Au moment du débat sur l'éducation gratuite, se pose la question de la gratuité du Louvre : Clemenceau milite pour le maintien de la gratuité, d'autres responsables politiques estiment que la collectivité ne peut payer pour un faible nombre d'usagers, parisiens de surcroît. Le législateur considère alors que, s'il est légitime que l'éducation soit gratuite, l'accès aux musées, considéré comme un aspect important mais non essentiel, doit être payant. Finalement, en 1923, le Louvre devient payant.

- On peut alors se poser la question du financement de la culture, dans ses diverses manifestations :

- le patrimoine bâti : coût de l'entretien (entretien de base annuel de la cathédrale de Strasbourg : 100 000 euros par an, hors travaux), coût des réhabilitations (Vézelay, par exemple) ;

- le spectacle vivant : opéra, orchestre, théâtre... Une scène nationale étant subventionnée à 80 % par des fonds publics, on peut considérer qu'une place coûte réellement 100 euros ;

- le livre : chaîne du livre, rétribution de l'auteur, place des bibliothèques et des librairies. À combien revient un prêt en bibliothèque ?

- les musées : coût de l'entretien, de la conservation ;

- l'audiovisuel : financement du cinéma, de la télévision et de la radio publiques, de la création... Rôle de la redevance et de la publicité ;

- la musique enregistrée : quelle place pour la musique enregistrée dans un monde numérique ? Tremplin vers le spectacle ?

- question de l'internet :

- culture d'une gratuité apparente, mais financement par la publicité...

- Piratage et culture de la gratuité.

- La culture a donc un coût important. Son financement pose des questions au corps social, et les réponses apportées vont modeler la société.

3. La nécessité d'une approche équilibrée : enjeux de territoires et de démocratie

Les choix des collectivités ont des conséquences fortes sur divers plans :

- l'enjeu de la démocratisation culturelle : la culture accessible à tous – gratuite – est opposée à celle – payante – censée être réservée aux élites : les études sur les pratiques culturelles des Français montrent de fait que le prix constitue un frein pour l'accès à la culture, particulièrement pour les populations à faibles revenus et les jeunes.

- liée à cet enjeu s'élève la volonté politique de favoriser accessibilité et découverte culturelles pour une population élargie (cf. période du Front populaire par exemple). Aujourd'hui, cette volonté politique s'illustre par exemple par :

- de nombreuses propositions d'institutions culturelles : gratuité des musées le premier dimanche du mois par exemple, gratuité totale de certaines bibliothèques publiques...

- la proposition de manifestations gratuites (théâtre de rue, certains festivals...)

- de nombreuses exceptions au paiement, de fréquentes réductions tarifaires mises en œuvre (jeunes, demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA, etc...).

- la gratuité d'accès à des manifestations ou institutions culturelles en lien avec l'éducation (importance conférée à l'Éducation artistique et culturelle...), partenariats entre ministères chargés de l'Éducation nationale, la culture, l'enseignement supérieur...

- la place indispensable de la culture pour la démocratie : la gratuité en débat

- une sphère audiovisuelle et médiatique indépendante du pouvoir politique comme du pouvoir économique constitue un élément garant de la démocratie. Le financement public est nécessaire. La redevance, qui ne couvre qu'une petite partie du coût, peut aussi responsabiliser le citoyen.

- le processus de création est indispensable à une société démocratique,

- l'offre de création et l'offre culturelle jouent un rôle important, non seulement sur le plan culturel mais aussi sur les plans social et éducatif, pour les populations des territoires concernés (ruralité, quartiers défavorisés...).

Par conséquent, son financement public est indispensable.

Mais :

- La gratuité, selon les modalités de sa mise en œuvre et les domaines culturels concernés, a des effets divers sur le public : effets d'aubaine, consommation superficielle liée à un événement médiatisé, ou accessibilité et augmentation de la fréquentation favorisées dans la durée...

- La gratuité pour les publics peut comporter le risque de la banalisation, tandis que l'existence d'un prix symbolique peut favoriser une prise de conscience de la valeur de l'offre culturelle, une garantie de motivation... Une participation raisonnable du public peut être acceptée et comprise.

- Les enjeux économiques : entre tentations et contraintes budgétaires, la place de l'artiste.

- La création a un effet économique important : même si l'exercice d'analyse d'impact est complexe, un théâtre, un opéra, un musée jouent un rôle non négligeable dans l'attractivité d'un territoire ; les liens avec le tourisme notamment intéressent les collectivités (effet « Bilbao »...). Les ressources identifiées dans ce champ peuvent encourager la mise en œuvre

de gratuité – pour une fréquentation plus importante - ou une tarification – pour générer des ressources immédiates....

- Le patrimoine bâti nécessite la mobilisation de crédits très importants. De nombreuses collectivités peinent à faire face à ces dépenses : la participation des visiteurs, même pour les lieux de culte (hors usage culturel), constitue aujourd'hui une piste tentante pour faire face aux difficultés budgétaires.

- La rémunération de l'artiste peut être compromise par la gratuité, notamment sur les réseaux numériques. Il est indispensable de prendre en compte la question du paiement de l'artiste, acteur indispensable à la création : problème du piratage massif, ancré dans une culture de la gratuité généralisée. Le consommateur culturel, qui a une responsabilité dans ce système, ne doit-il pas payer pour en être conscient ?

Conclusion

On propose donc une approche équilibrée de la relation entre culture et gratuité.

La gratuité n'existe pas : elle s'alimente des ressources que peuvent lui procurer le contribuable, l'entreprise voire l'artiste lui-même. C'est, en somme, un principe de subsidiarité qui la gouverne.

Une politique de financement de la culture par la puissance publique est indispensable même si elle peut être accompagnée dans certains cas par une participation des usagers et des entreprises. Certaines actions doivent cependant être gratuites, notamment celles dirigées vers des publics jeunes ou défavorisés.

Il importe néanmoins que les usagers de la culture prennent conscience de son coût, et de la problématique liée à la rémunération des créateurs.

Observations du jury

- Remarques sur la méthodologie et la forme

D'un point de vue général, la forme s'est révélée correcte : un plan en deux ou trois parties a généralement été proposé, la syntaxe et l'orthographe ont été de bon niveau. Le jury note une amélioration dans ce domaine, qui semble se confirmer d'année en année ; il n'a cependant pas hésité à sanctionner les copies comportant de trop nombreuses fautes d'orthographe et de syntaxe, qui ne sont pas acceptables dans le cadre d'un concours de catégorie A.

Le jury note aussi que les candidats qui se sont présentés aux épreuves écrites ont été préparés à l'épreuve. Ainsi, en ce qui concerne la technique de la dissertation, elle est globalement maîtrisée, sauf pour les copies les plus faibles. Il est toutefois important de rappeler que ce n'est pas un plan détaillé qui est attendu mais une composition intégralement rédigée, avec des transitions entre les parties et éventuellement sous-parties.

- Remarques sur le contenu

Un des principaux écueils a été pour plusieurs candidats de concentrer la réflexion sur le champ des bibliothèques ou du livre, alors qu'elle devait s'ouvrir à tous les autres champs de la culture (spectacle vivant, patrimoine, musées...).

Un autre écueil a été d'apporter une réponse trop abrupte, mettant en avant une opinion trop affirmée, voire polémique, dans un sens ou dans l'autre. Pour ce type d'exercice, une réponse nuancée et surtout argumentée et nourrie d'exemples est nécessaire, même si le candidat peut avancer sa position, notamment en conclusion.

Bien souvent, la notion de gratuité n'a pas été questionnée, comme si elle allait de soi, ce qui a souvent donné le plan suivant :

A- Historique de l'accès à la culture

B- Nouvelle donne avec le numérique, plus ou moins gratuit (mais très souvent gratuit)

La gratuité comme outil/objet de démocratisation de la culture est revenue dans beaucoup de problématiques (rares ont été les copies à ne pas citer Malraux et la création de son ministère). La réflexion a alors souvent été peu poussée ou de manière beaucoup trop abstraite, abordant le sujet d'un point de vue philosophique et sociétal uniquement. Les candidats ont parfois eu du mal à définir le terme de culture, la posant comme un ensemble de connaissances ou allant jusqu'à considérer tout ce qui caractérise une nation ou un peuple. D'une manière générale, les candidats n'ont que trop rarement rattaché le sujet à l'actualité et ses enjeux. Beaucoup de candidats ont estimé que la culture est de facto gratuite et se sont uniquement questionnés sur les limites de cette gratuité.

Au niveau des références, l'ouvrage d'Olivier Donnat sur les pratiques culturelles est toujours cité comme s'il venait de paraître ainsi que *L'économie de la culture* de Françoise Benhamou. Bourdieu occupe également une place très présente dans de multiples copies.

On peut constater qu'un nombre de candidats comparable à celui des années précédentes a su proposer une réflexion personnelle bien menée, nourrie de nombreux exemples et desservant une problématique claire et pertinente : 63 copies, soit 9,31 %, ont reçu une très bonne note (égale ou supérieure à 15) et 88 (13,01 %) une note égale ou supérieure à 14, répondant ainsi aux attentes du jury.

1.6.2. Concours interne : épreuve écrite d'admissibilité: étude de cas

Durée 4h, coefficient 4

255 candidats se sont présentés à cette épreuve, 3 copies ont été écartées (2 copies blanches et une rupture d'anonymat). Les notes des 252 copies corrigées sont échelonnées entre 1,25 et 18,5 avec une moyenne de 9,69, supérieure à la moyenne de 2017 (8,88) et à celle de 2016 (8,49).

L'ensemble des copies a été meilleur que les années précédentes et seules 13 copies ont reçu une note inférieure à 5 (34 en 2017); en revanche, seules 19 copies ont obtenu 15 ou plus (23 en 2017), 8 ont obtenu 16 ou plus (15 en 2017).

- Compréhension et traitement du sujet

Le sujet proposé cette année portait sur les mesures à mettre en place pour assurer la sûreté des collections et pour les sauvegarder en cas de sinistre. Il ne s'agissait évidemment pas pour le candidat de rédiger un plan d'urgence dans le cadre de cette épreuve mais d'effectuer des préconisations pour prévenir de futurs sinistres et préparer la bibliothèque à réagir.

Une bonne connaissance des aspects techniques évoqués dans le dossier peut être appréciable au sein d'une copie équilibrée mais ne saurait répondre entièrement au sujet et se substituer à l'établissement d'un plan d'action dans la bibliothèque. Certains candidats ont perdu trop de temps à montrer – à tort ou à raison - qu'ils disposaient de connaissances précises en la matière, aux dépens de pans entiers du sujet. Il ne s'agissait pas de vérifier les connaissances du candidat en matière d'hygrométrie ou de réglage de ventilateurs mais de jauger sa capacité à appréhender tous les aspects du sujet du point de vue de l'organisation et des missions d'un SCD.

Le dossier sur lequel les candidats s'appuyaient pour rédiger leur note était composé de cinq documents, articles de blog et de périodiques. Les documents 1 à 3 permettaient d'aborder entre autres la problématique des bâtiments en amont et en aval d'un sinistre, les différents services concernés en dehors de la bibliothèque, les mesures d'urgence mises en place lors d'une inondation et leur impact sur les personnels et le public.

Le document n°4 était extrait d'un article très didactique sur les plans d'urgence extrait du Bulletin des bibliothèques de France ; il soulignait en particulier l'importance de la prévention et de la sensibilisation des équipes de la bibliothèque.

Enfin, le document n°5 rappelait que l'eau n'est pas le seul danger à envisager et que le travail en aval d'un sinistre ne doit être ni sous-estimé ni oublié.

Les meilleures copies ont su s'appuyer sur une lecture attentive du sujet et du dossier pour proposer un plan prenant en compte la définition des enjeux, la méthodologie de rédaction et de mise à jour d'un plan d'urgence, la prévention des sinistres, les mesures à prendre à la survenance du sinistre mais aussi ses suites. Certains candidats ont préféré le plan matériel/humain/collections suggéré par un des documents du dossier mais plus délicat à construire.

Il faut souligner que la grande majorité des candidats a bien su expliciter les enjeux des plans d'urgence et a décrit avec clarté les actions de prévention à mener - même si certains candidats s'en sont malheureusement tenus là ou se sont perdus en considérations hors-sujet sur le rôle du CHSCT en matière de sécurité des personnes. Trop de candidats ont également oublié, ou omis de préciser, qu'il fallait se préparer à d'autres types de sinistres que les inondations.

Les bonnes copies se sont distinguées par le traitement de la période post-sinistre : remise en état des locaux, réassort ou pilon, reconstitution de collections, mise à jour du plan, etc. Il est étonnant, dans le cadre d'un concours interne, de constater l'oubli quasi général de la mise à jour des catalogues, sans doute parce que l'immense majorité des candidats ne s'est pas interrogée sur la nécessité de remplacer à l'identique tous les exemplaires détruits ou abîmés.

Il est manifestement difficile pour nombre de candidats de prendre un peu de hauteur en matière de politique documentaire et d'imaginer que toutes les collections ne sont pas patrimoniales, précieuses et irremplaçables. Ce manque de recul amène nombre de copies à employer un vocabulaire apocalyptique bien peu professionnel pour décrire des sinistres qui peuvent être d'ampleur très variable comme en témoignent les différents cas évoqués dans le dossier. Cette position conduit certains à envisager une débauche de moyens quelque peu étonnante et révèle parfois une véritable incompréhension du rôle des différents acteurs.

Le rôle des services extérieurs au SCD a été particulièrement bien pris en compte cette année dans les copies, tant et si bien que certains candidats sont tombés dans l'excès inverse, se défaussant presque entièrement sur des services extérieurs à la bibliothèque. Le recours à un architecte appuyé par le service technique de l'Université et par des spécialistes de la Bibliothèque nationale de France et du Centre technique du livre de l'enseignement supérieur (CTLes) pour rédiger un plan d'urgence paraît peu réaliste et fait fi de la responsabilité et des compétences attendues des cadres de la filière bibliothèques.

- Remarques sur la méthodologie

Comme indiqué dans les rapports concernant les concours des années précédentes, un des facteurs déterminants pour la réussite des candidats est la bonne compréhension de la nature de l'épreuve. Il faut ici rappeler, cette année encore, que la méthodologie de la note de synthèse n'est pas opératoire pour cette épreuve et que les documents du dossier ont pour objet d'aider les candidats à réunir des idées et à construire leur réflexion dans un laps de temps très contraint. Il ne s'agit ni de les synthétiser, ni de s'y limiter.

Par ailleurs, on ne saurait trop recommander aux candidats de lire attentivement le sujet qui leur est proposé et de l'analyser dans le détail avant de construire leur problématique et leur plan. Trop de candidats n'ont pas vu que la commande de la direction du SCD intervenait bien après le règlement du sinistre mentionné dans le sujet. Il s'agissait d'en tirer les leçons pour prendre de la hauteur et effectuer des propositions pour prévenir et faire face à de futurs sinistres de toutes natures – sans se limiter aux inondations.

Le candidat doit produire une étude de cas précise et opérationnelle comprenant une introduction problématisée, suivant un plan pertinent et s'achevant par une véritable conclusion. L'ajout d'un planning, d'un calendrier, d'une fiche de poste n'est nullement indispensable à un devoir rédigé bien construit. Les meilleures copies proposaient un plan clair, hiérarchisé et répondant à la problématique dégagée et le suivaient effectivement tout au long de la copie.

De manière globale les candidats ont eu des difficultés à trouver un ton juste et pragmatique : sans verser dans un style ampoulé, ils doivent garder en tête que cette note est un document de

travail destiné à leur hiérarchie et qu'elle n'est pas le lieu d'épanchements personnels, de poncifs éculés ou de considérations théoriques.

Rappelons que cette épreuve doit permettre au correcteur d'apprécier la capacité de l'auteur à se positionner en tant que cadre et à vérifier sa juste compréhension de l'étendue des missions et des responsabilités d'un bibliothécaire.

-Orthographe, syntaxe et présentation

Les correcteurs ont relevé cette année une amélioration sensible des copies sur ces critères dont il ne faut pas sous-estimer le poids : un tiers des copies a été pénalisé de manière plus ou moins forte pour une orthographe ou une syntaxe hasardeuse.

Il faut souligner que la lecture du sujet (et du dossier) permet également d'éviter les fautes d'orthographe grossières sur certains mots-clés employés tout au long des copies, tel le terme « inondation », orthographié « innondation » par un nombre étonnamment élevé de candidats... Une bonne gestion du temps doit permettre une relecture complète finale pour corriger accents, fautes d'orthographe et de grammaire.

1.6.3. Examen professionnalisé réservé

Épreuve écrite de l'examen professionnalisé réservé

Quatre candidats se sont présentés à l'épreuve écrite de l'examen professionnalisé réservé de bibliothécaire.

L'épreuve, d'une durée de 3 heures, comporte cinq questions. Chaque réponse ne doit pas dépasser une page.

La qualité des copies s'est révélée variable pour des raisons diverses.

- seules 2 questions sur 5 ont été traitées dans l'une des copies ;
- une copie a traité correctement 2 questions, mais les 3 autres de manière lacunaire. Les réponses apportées ont toutefois permis l'attribution d'une note juste en dessous de la moyenne ;
- une copie a traité toutes les questions, certaines de manière exacte et détaillée, d'autres de manière incomplète ;
- enfin, une copie a traité l'ensemble des questions avec compréhension des enjeux, du contexte et maîtrise des connaissances, répondant très bien ainsi aux attendus de l'épreuve.

3 candidats ont été déclarés admissibles, un seul a pu se présenter à l'épreuve d'admission.

De manière générale, on peut regretter que les candidats aient tendance à énumérer des réponses, sans construire de véritable argumentaire. Certaines réponses témoignent d'un manque de connaissances de sujets pourtant très actuels. Il est conseillé aux candidats de se tenir informés en consultant régulièrement la littérature professionnelle.

1.7. Épreuves orales d'admission

Les épreuves orales d'admission se sont déroulées du 14 au 18 mai 2018.

Le nombre d'admissibles au concours externe était de 49 ; une commission a été constituée pour chaque épreuve. Le nombre d'admissibles au concours interne était de 33, une commission a également été constituée pour chaque épreuve.

1.7.1. Concours externe de bibliothécaire

Entretien de motivation professionnelle	Admissibles	Admis
	49	10
Présents	48	10
Moyenne	11,55	14,68
Note minimum	4	10,75
Nombre de notes inférieures à 10	12	0
Note maximum	18,5	18,50
Entretien de culture générale	Admissibles	Admis
	49	10
Présents	48	10
Moyenne	11,68	14,83
Note minimum	5	12
Nombre de notes inférieures à 10	15	0
Note maximum	18	18

Tableau 12 : Concours externe : résultats des épreuves orales d'admission

▪ Entretien de motivation professionnelle

La première partie de l'épreuve, d'une durée de dix minutes maximum, consiste en un commentaire critique d'un texte portant sur des sujets liés au monde du travail et au management. Ce texte peut être issu de la presse généraliste comme de la presse spécialisée en administration, management et gestion des ressources humaines. La seconde partie, d'une durée de vingt minutes, est un entretien entre le candidat et les membres du jury. Le jury revient d'abord sur le texte et sur le commentaire qui en a été fait pour poser des questions au candidat. L'entretien s'ouvre ensuite à divers autres sujets, notamment sur des mises en situations concrètes dans le cadre du quotidien du métier de bibliothécaire.

Il est attendu du candidat qu'il montre des connaissances de base et une curiosité certaine quant au monde du travail de façon générale, et au milieu professionnel qu'il se destine à intégrer : aspects généraux du métier de bibliothécaire, droits et devoirs du fonctionnaire,

paysage universitaire, principaux interlocuteurs dans la gestion sur le terrain de questions concernant les ressources humaines ou la conduite de projets.

Le jury apporte les appréciations et remarques suivantes :

De façon générale, les candidats ont montré une bonne maîtrise de l'exercice : codes oraux, tels le ton employé ou le registre de langage, correction et qualité de l'expression sont satisfaisants, à de rares exceptions près. Le niveau de langage employé, allié à une diction et une posture correctes, doit en effet permettre au jury de s'assurer que le candidat dispose des capacités d'expression qui seront nécessaires dans le poste qu'il occupera, que ce soit en situation d'encadrement ou dans des activités de formation ou d'entretien.

- concernant le commentaire de texte :

- Le temps imparti au commentaire de texte est le plus souvent respecté ; cependant, quelques candidats ont été beaucoup trop brefs (5 à 6 minutes au lieu des 10 attendues) : les séances de questions ont alors été allongées, ce qui n'est généralement pas favorable aux candidats. Un seul d'entre eux a dû être interrompu car dépassant nettement le temps imparti.

- Le caractère indispensable d'un plan est, cette année encore, rappelé : celui-ci doit être formulé clairement puis respecté de façon explicite durant le commentaire. Les candidats ne doivent pas hésiter à pointer les lacunes ou présupposés du texte et peuvent exprimer leur point de vue de manière argumentée, ce qui constitue un excellent point de départ pour la seconde partie de l'épreuve.

Il convient de souligner que la capacité à dégager une problématique et à prendre de la distance, voire apporter un point de vue différent - dans la mesure où il est argumenté, est particulièrement appréciée.

- Plusieurs candidats ont semblé avoir préparé des commentaires « tout faits » sur des thèmes relativement classiques (bien-être au travail, travail et numérique...), commentaires qu'ils ont tenté de replacer à partir d'un lien, parfois très ténu, avec le texte fourni pour le commentaire. Malgré des prestations formellement très correctes, les notes s'en sont ressenties : sans se limiter à une paraphrase ou un commentaire ligne à ligne, l'exposé doit tout de même prendre en compte le texte proposé...

- concernant l'entretien :

- Le jury tient à rappeler qu'il cherche, avec bienveillance, à engager un échange aussi sincère que possible avec le candidat. Par conséquent, il n'en attend pas un monologue : il faut savoir finir ses phrases et ne pas donner au jury l'impression de « gagner du temps » sur les questions suivantes... A l'inverse, le jury ne mène pas non plus un interrogatoire auquel il s'agirait de répondre de la manière la plus concise possible : les réponses trop brèves révèlent souvent des difficultés à argumenter et à donner des exemples. Les réponses doivent être construites, mesurées, et le candidat ne doit pas hésiter à prendre position. La sincérité est toujours appréciée dès lors qu'elle est le reflet d'un dynamisme lié à une capacité d'argumentation.

- Certains candidats du concours externe signalent qu'ils travaillent en bibliothèque lors de l'entretien : le jury attend d'eux qu'ils soient capables de prendre un certain recul, de parler avec nuance et bon sens de leur rôle -quel qu'il soit- et de leur environnement de travail. Or, le jury a constaté que certains candidats totalement externes au monde des bibliothèques savaient développer une vision plus juste du rôle d'un bibliothécaire, des relations de travail dans une équipe et des sujétions de ces métiers, que d'autres candidats ayant signalé disposer d'une expérience.

- Dans le cas de candidats disposant déjà d'une expérience en bibliothèque, le jury indique que critiquer ses supérieurs hiérarchiques en les prenant systématiquement en contre-exemple de ce qu'il faut faire est particulièrement malvenu et laisse mal augurer de la capacité de l'agent à occuper des fonctions de cadre...

- Le jury recommande aux candidats de réfléchir aux raisons qui les amènent à se présenter à ce concours : en effet, trop d'entre eux ont semblé surpris qu'on les interroge sur leurs motivations dans une épreuve à l'intitulé peu équivoque "Entretien avec le jury sur la motivation professionnelle"... Le jury apprécie des qualités qui témoignent d'ouverture d'esprit, de curiosité et d'une capacité à s'informer et à se projeter. Il doit en effet s'assurer que les candidats ont conscience du type de missions qui sont celles des bibliothécaires – dont l'encadrement - et qu'ils ont connaissance des situations et des types d'environnements que rencontrent les bibliothécaires en poste. Sans oublier qu'une formation est obligatoire à l'issue du concours, le jury recommande aux candidats de s'informer sur le contexte où ils seront appelés à exercer, d'acquérir une connaissance de base de l'actualité et des grands enjeux concernant les bibliothèques, l'enseignement supérieur et la culture. Cette connaissance constitue un indicateur de la curiosité du candidat vis-à-vis d'un milieu qu'il souhaite a priori intégrer.

- Une ouverture d'esprit et une réelle aptitude au dialogue, qualités nécessaires à l'exercice des fonctions de bibliothécaire, sont attendues de la part des candidats.

Il est rappelé, cette année encore, que le jury cherche, par ses questions, à permettre aux candidats de montrer comment ils se projettent dans un poste de bibliothécaire. Le jury souhaite évaluer leurs qualités d'analyse, de synthèse, de bon sens, leur capacité à tracer en quelques phrases les grandes lignes et pistes de résolution d'un cas pratique professionnel. Il est donc attendu des candidats qu'ils sachent engager le dialogue avec le jury de manière riche et nuancée et montrer une capacité convaincante à se projeter dans leur future position de bibliothécaire.

▪ **Entretien de culture générale**

Les candidats ont dans l'ensemble montré qu'ils étaient préparés à l'exercice et en maîtrisaient les règles. Cependant, on peut regretter que quelques candidats aient jugé utile de proposer de commencer par lire le texte, ou que d'autres aient estimé nécessaires de signaler leur situation professionnelle, ce qui n'a pas lieu d'être dans le cadre de cette épreuve.

La plupart des candidats a montré une qualité d'expression satisfaisante. Certains ont su surmonter leur stress avec succès, en contrôlant leur voix et leur émotion. Le jury rappelle aux

candidats, cette année encore, que la gestion du stress doit être travaillée pendant la préparation du concours et que l'objectif des examinateurs est de permettre aux candidats admissibles de valoriser leurs qualités et non de les déstabiliser. Plusieurs candidats ont abordé l'exercice avec un stress très visible, voire paralysant, malgré les efforts déployés par le jury pour les mettre à l'aise.

- concernant le commentaire de texte :

La majorité des candidats a bien compris les attentes sur le plan formel et a respecté la durée attendue du commentaire (10 minutes). Quelques-uns ont cependant dû être interrompus, car ils dépassaient le temps imparti de plusieurs minutes avant même d'avoir entamé leur conclusion ; plusieurs autres, plus nombreux, ont été pénalisés pour une durée de commentaire très courte (moins de 7 minutes dans quelques cas).

Si les candidats ont pour la plupart annoncé un plan – pertinent ou pas - et l'ont respecté, le jury s'étonne que plusieurs d'entre eux n'aient absolument pas structuré leur présentation, n'aient pas annoncé de plan, ou, s'ils en ont annoncé un, qu'ils ne l'aient finalement pas respecté durant le commentaire. Dans certains cas, la nature du document proposé (par exemple, une dépêche de presse) aurait mérité d'être au moins signalée en introduction, afin de mieux en cerner la portée et d'orienter le commentaire.

Quelques candidats se sont contentés de paraphraser le texte, sans aucune problématisation ni mise en perspective. Il est même arrivé que quelques candidats ne s'autorisent à apporter une réflexion personnelle nourrissant leur commentaire qu'à l'extrême fin de la conclusion. Le jury souligne que le commentaire du texte ne doit pas consister en une lecture linéaire du texte aboutissant à présenter un simple résumé.

Par ailleurs, le jury rappelle que les textes ne doivent pas être ramenés artificiellement ou systématiquement au monde des bibliothèques s'ils ne s'y prêtent pas.

Le jury recommande aux candidats, cela pour l'ensemble des épreuves orales, de se détacher de leur brouillon et d'éviter de lire leurs notes durant tout l'exposé ; il est souhaitable aussi d'éviter durant le commentaire des hésitations et longues recherches dans les notes : l'usage d'un feutre pour surligner les mots-clés peut par exemple s'avérer utile...

- concernant l'entretien :

Après quelques questions abordant ou approfondissant certaines thématiques liées au texte, le jury cherche à sonder la culture générale des candidats dans des domaines variés (par exemple, histoire-géographie, actualité internationale, littérature, arts, actualité culturelle, économie, droit, sciences...). Les meilleurs candidats ont su mobiliser des connaissances riches et variées, montrer une curiosité d'esprit et une attention à se tenir informés. Le jury apprécie grandement la capacité des candidats à sortir des cadres purement scolaires en mettant en valeur des connaissances ou intérêts personnels, susceptibles d'être nourris d'exemples originaux... Certains candidats ont su parfois se saisir habilement de certaines questions pour donner des exemples précis (dates, noms, définitions etc.) et, dans certains cas, entraîner le jury vers des sujets où ils se sentaient plus à l'aise.

Comme les années précédentes malheureusement, le jury déplore le manque criant de culture générale de certains candidats : méconnaissance des institutions politiques françaises et européennes (très problématique pour de futurs fonctionnaires), absence de notions de base en matière de droit, de fiscalité et d'économie, ignorance profonde dans des domaines scientifiques, artistiques divers (cinéma, littérature, architecture...), très grandes lacunes en Histoire de France, connaissance erratique de la chronologie de régimes politiques (les républiques en France par exemple), de grands événements historiques (Guerre froide ou guerre de Cent ans)... À titre d'exemple, il est éminemment regrettable, dans le cadre d'un concours de bibliothécaires, d'ignorer qui est Condorcet, de n'avoir jamais entendu prononcer le mot « protectionnisme », de ne pas connaître l'École des Annales, de ne pouvoir citer un seul nom d'écrivain français vivant, de savant du XXe siècle ou d'architecte contemporain. Il n'est pas conseillé, par ailleurs, de se prévaloir d'une visite d'exposition concernant un artiste... qu'on ne connaît pas et sur lequel on ne peut rien dire, même pas le siècle où il a vécu.

De nombreux candidats ont été déroutés par des questions très ouvertes : le jury apprécie cependant qu'ils sachent aussi s'éloigner de leurs fiches préparées pour retrouver spontanéité et réflexion personnelle. Les opinions et avis sont bienvenus dès lors qu'ils s'intègrent dans une réflexion et sont argumentés.

Le jury souligne, comme les années précédentes, qu'il est admis qu'un candidat ne sache pas répondre à une question, mais qu'il est attendu qu'il soit réactif, et qu'il montre sa capacité à réfléchir, à rebondir, dans un dialogue dynamique et ouvert, comme ont très bien su le faire les meilleurs candidats.

La commission a jugé regrettable que quelques candidats aient eu des réactions inadaptées à certaines questions posées, exprimant une surprise exagérée, adoptant un niveau d'expression très familier ou affectant une nonchalance quelque peu désinvolte.

Les recommandations suivantes, déjà formulées dans des rapports antérieurs, peuvent être reprises :

- prendre le temps d'analyser les questions avant de répondre afin de bien les comprendre, ce qui permet de satisfaire l'attente des examinateurs ou, le cas échéant, de compléter ou corriger des aspects du commentaire (les premières questions peuvent avoir cette fonction) ;
- répondre de façon étayée (éviter les réponses tenant en un ou deux mots et préférer un développement organisé), aussi précise que possible et illustrée ;
- un travail préparatoire de rédaction de fiches synthétiques et d'information sur l'actualité (lecture de la presse, écoute des nouvelles, prise de connaissance des thèmes porteurs sur les réseaux sociaux, etc.) est très utile pour enrichir les connaissances dans des domaines variés : les textes proposés peuvent concerner des domaines très divers (vulgarisation scientifique, économique, médicale, société, histoire etc.) ;
- le jury, lorsqu'il sollicite un avis personnel du candidat, n'attend pas un avis conforme ni préétabli ; il évite volontairement toute démarche polémique et attend plutôt que le candidat

sache se positionner, donner son opinion, quelle qu'elle soit, pourvu qu'elle soit argumentée et sensée.

1.7.2. Concours interne de bibliothécaire

Entretien de motivation professionnelle	Admissibles	Admis
	33	10
Présents	31	10
Moyenne	11,09	14,15
Note minimum	5	10
Nombre de notes inférieures à 10	12	0
Note maximum	18	18
Entretien de culture générale	Admissibles	Admis
	33	10
Présents	31	10
Moyenne	10,10	12,48
Note minimum	6	8
Nombre de notes inférieures à 10	15	2
Note maximum	17	17

Tableau 13 : Concours interne : résultats des épreuves orales d'admission

▪ Entretien de motivation professionnelle

L'épreuve de motivation professionnelle du concours interne doit permettre d'évaluer l'engagement des candidats dans un projet professionnel solide et attester de leur capacité à occuper des fonctions de cadre et des responsabilités, notamment managériales.

- concernant le commentaire de texte :

Quelques exposés ont été trop brefs (5 minutes au lieu des 10 minutes imparties), ce qui a eu pour conséquence des questions plus nombreuses afin de respecter la durée de l'épreuve. A l'inverse, plusieurs candidats ont été trop longs et il donc fallu interrompre leur exposé, ce qui ne leur a pas permis de développer leurs idées correctement ni de conclure.

Les bons candidats sont ceux qui ont su prendre en compte et comprendre les idées développées dans le texte tout en en dégageant une problématique et en illustrant leur commentaire d'exemples issus notamment du monde des bibliothèques.

Les principaux écueils constatés ont été :

- la paraphrase que des candidats se sont contentés de mener en guise de commentaire ;
- l'absence totale de référence au texte pouvant, dans plusieurs cas, aller jusqu'à un commentaire hors sujet. Le jury s'est demandé si certains candidats ne cherchaient pas à tout prix à mentionner certains concepts (les types de managements, le bien-être au travail, ...) quel que soit le texte proposé, Le travail de préparation du concours ne doit pas conduire à une utilisation systématique et maladroite de fiches...

- concernant l'entretien

Le jury a constaté cette année une qualité moyenne lors des échanges avec les candidats. Nombre d'entre eux ont fait preuve d'un manque de dynamisme, voire d'une attitude atone qui ne conduisait pas à penser qu'ils seraient capables de motiver une équipe.

Une expression très hésitante a été constatée lors de la prestation de plusieurs candidats. Le jury souligne que les bibliothécaires sont très fréquemment appelés à avoir des responsabilités d'équipe : la capacité à s'exprimer clairement en s'adressant aux agents, y compris en situation de tension ou de stress, est indispensable. Cette expression peu claire a souvent reflété des connaissances acquises de façon très approximative et s'est fréquemment accompagnée de réponses inexactes ou nettement insuffisantes.

Il est rappelé aux candidats que le jury vise lors des auditions à leur permettre de valoriser leurs qualités. L'entraînement à ce type d'épreuve contribue à dominer le jour de l'oral une émotivité tout à fait compréhensible. Il est important que les candidats sachent montrer au jury motivation, enthousiasme, réflexion, sérieux des connaissances, aptitude à se projeter dans un poste de cadre, et qu'ils cherchent à partager avec le jury leur curiosité pour le monde professionnel.

Lors de l'entretien ont été abordées notamment des questions concernant le management d'équipes, en prolongement ou approfondissement d'éléments du commentaire de texte, et bien souvent à partir de questions sur des études de cas, mises en situations concrètes de gestion d'équipe (organisation de congés, « télétravail », formation, lassitude au travail, usage d'Internet, etc.).

D'autres questions comme le circuit des thèses, les services aux chercheurs, Collex-Persée, l'ouverture dominicale, l'ouverture des bibliothèques universitaires au public lycéen, l'action culturelle, la gestion des ressources électroniques, etc. ont eu pour objectif de tester les connaissances des candidats sur ces sujets mais également le recul et la réflexion sur ce que ces dossiers induisent pour la profession ou leur pratique professionnelle.

Le jury a ainsi regretté que peu de candidats aient su développer clairement ce que pouvaient recouvrir les services aux chercheurs, et encore moins le rôle qu'ils pourraient y jouer en tant que bibliothécaire responsable de service.

Lors d'un trop grand nombre d'entretiens, il a été difficile à la commission d'évaluer la réelle motivation professionnelle des candidats : le jury a dû poser de nombreuses questions sur des sujets variés pour tenter de cerner cette motivation.

Une majorité de candidats a apporté des réponses « scolaires » et lapidaires (en une ou deux phrases), alors qu'il aurait été préférable de détailler et développer les réponses permettant par là même au jury de juger leurs connaissances et leur capacité de réflexion, de projection et de dialogue.

Le jury recommande donc aux futurs candidats de compléter leur préparation par des prises de contact avec les gestionnaires de dossiers des principales problématiques du moment, qu'ils se trouvent dans leur propre établissement ou à l'extérieur. Les responsables de formation des bibliothèques pourraient notamment être des interlocuteurs privilégiés et jouer un rôle de soutien dans ce cadre. Il semble que les candidats ne s'appuient pas toujours suffisamment sur leurs collègues pour acquérir des éléments concrets et originaux dont l'évocation lors d'un entretien de concours serait vivement appréciée.

De façon générale, il est fortement conseillé candidats de se renseigner abondamment sur les missions, les contextes et les enjeux liés aux postes des bibliothécaires, en particulier dans l'environnement de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La commission a également constaté que certains candidats ne connaissent strictement que les projets en cours dans l'établissement dans lequel ils travaillent ou les débats strictement liés aux fonctions qu'ils occupent. Ce manque de culture professionnelle est très problématique de la part de candidats qui se veulent de futurs cadres et chefs de projet, position qui nécessite souvent d'aller étudier les réponses apportées par d'autres établissements à une problématique donnée et qui fonde la fructueuse culture en réseau qui caractérise les métiers des bibliothèques. Il dénote en outre, chez certains candidats, un manque de capacité à se projeter dans des fonctions autres que celles qu'ils occupent au moment du concours, ce qui constitue un point très négatif, précisément lors de l'épreuve de motivation professionnelle dont l'objet est justement de mesurer celle des candidats pour occuper de nouvelles fonctions et responsabilités.

Enfin, beaucoup de candidats ont une idée bien précise du type de poste sur lequel ils souhaiteraient être affectés mais révèlent *in fine* une très faible connaissance du poste en question et de son réel contexte.

Le jury souligne qu'il est attendu des candidats se présentant au concours de bibliothécaires qu'ils aient une bonne connaissance de l'environnement professionnel - principaux acteurs intervenant dans le monde des bibliothèques (missions de COUPERIN, de l'Abes, de l'INIST, du CTLes, etc.) , des instances et du fonctionnement des universités et, particulièrement si le projet professionnel est de rejoindre une bibliothèque de la Ville de Paris, de l'organisation du réseau des bibliothèques de cette collectivité.

De manière globale, le jury a constaté, à de rares exceptions près, des réponses a minima, un manque de curiosité et de dynamisme. Les candidats sont donc encouragés à préparer cette

épreuve en acquérant des connaissances sur les domaines concernés, mais également en travaillant sur leur motivation et leur projection sur un poste de bibliothécaire.

Le dossier RAEP n'est pas noté mais doit cependant permettre au jury d'apprécier le parcours des candidats et leurs réalisations professionnelles. Il est l'occasion pour les intéressés de mettre en valeur leurs points forts et de démontrer leur souhait d'intégrer le corps des bibliothécaires. Le jury a constaté que trop de dossiers manquaient de relief et ne permettaient guère de percevoir les étapes les plus riches des parcours des candidats ni leurs principaux points d'intérêt.

- **Entretien de culture générale**

- **concernant le commentaire de texte :**

Sur 31 candidats auditionnés, la commission n'a pu attribuer que 3 franches bonnes notes ; 15 candidats ont obtenu une note au-dessous de la moyenne. C'est dire que cette épreuve est très inégalement maîtrisée par les candidats.

La commission a constaté que la technique du commentaire n'était pas toujours maîtrisée : de nombreux candidats ne sont pas parvenus à poser une problématique et se sont contentés, dans leur plan et leur commentaire, de suivre le texte de façon linéaire. Faute de savoir s'emparer d'une problématique, trop de candidats ont ainsi versé dans la paraphrase du texte qui leur était proposé, paraphrase qui se double forcément d'un manque d'appropriation du texte, de réflexion personnelle et de recul critique. La plupart des candidats ont annoncé un plan – plus ou moins adéquat - dans leur introduction. Toutefois, plusieurs d'entre eux ne l'ont ensuite pas respecté dans le corps de l'exposé.

La gestion du temps a posé difficulté à plusieurs candidats : certains ont dû être interrompus car leur commentaire excédait les dix minutes imparties ; à l'inverse plusieurs candidats ont fait des commentaires beaucoup trop courts, (l'un de seulement 3 minutes...) ce qui ne permet pas un développement riche et articulé et ce qui expose naturellement les candidats au risque de nombreuses questions dans l'entretien qui suit.

- **concernant l'entretien**

Durant l'entretien, les réponses ont trop souvent été sèches, sans développement. A l'inverse, quelques candidats se sont montrés très bavards, donnant le sentiment à la commission qu'ils souhaitaient éviter de nouvelles questions... Le jury attend des candidats qu'ils répondent à ses questions de façon argumentée et en recourant à des références, exemples ou illustrations aussi précises que possible.

Parmi les lacunes relevées, certaines sont plus graves que d'autres et ont été sanctionnées comme telles. On peut, comme les années précédentes, s'étonner de méconnaissances institutionnelles sur des sujets que tout citoyen doit normalement connaître : ignorance de ce que sont le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel, ignorance du mode d'élection des sénateurs (certains candidats ont affirmés qu'ils étaient nommés par le gouvernement, ou que ces fonctions étaient réservées aux anciens ministres...). Les autres lacunes fréquemment

relevées concernaient également le domaine historique et celui de la littérature. On ne saurait donc trop recommander aux futurs candidats de préparer soigneusement cette épreuve, à l'aide de manuels de base.

Dans l'ensemble, la qualité d'expression a été assez satisfaisante malgré quelques fautes récurrentes (pallier à,) et le recours à quelques anglicismes abusifs. Le comportement des candidats était adapté, sauf exception : il n'est pas conseillé aux candidats de montrer un agacement face aux questions posées, ni de quitter la salle sans saluer et en claquant la porte...

1.7.3. Examen professionnalisé réservé

Trois candidats étaient admissibles sur les quatre qui étaient présents aux épreuves, mais un seul remplissait les conditions lui permettant de se présenter.

Ce candidat a présenté un parcours professionnel cohérent et montré des connaissances très solides dans plusieurs secteurs - gestion d'acquisitions, constitution de collection, catalogage, informatique documentaire - ainsi que dans divers types de bibliothèques (universitaires et spécialisées). Son entretien avec le jury témoignait d'une bonne connaissance générale de l'univers professionnel des bibliothèques et des problématiques actuelles et a révélé ses capacités à occuper des fonctions et responsabilités de bibliothécaire titulaire.

Conclusion et recommandations

Le jury doit, cette année encore, souligner le fait que le concours de bibliothécaires est très attractif et présente un très fort taux de sélectivité. Il est par conséquent indispensable que les candidats préparent sérieusement les épreuves afin d'accroître leurs chances de réussite.

Il est troublant de constater la répétition, année après année, de défauts et manques pourtant soulignés de façon récurrente dans les rapports des concours externe et interne de bibliothécaires.

De façon générale, la consolidation de notions de base en culture générale apparaît nécessaire, ainsi qu'une meilleure connaissance du fonctionnement des institutions nationales et de la fonction publique. Une lecture attentive de la presse est vivement recommandée aux candidats afin qu'ils soient en prise avec l'actualité. S'informer attentivement sur les bibliothèques de façon générale et sur les fonctions et le statut de bibliothécaire en particulier est également indispensable afin d'éviter les représentations fausses ou très datées, les clichés, et de fonder solidement sa motivation professionnelle, qui, cette année a paru plus faible que les années précédentes. Ces recommandations valent autant pour le concours externe que le concours interne.

Un soin attentif doit être apporté à l'expression orale comme écrite : aisance, fluidité, style adapté. Une préparation à la gestion du stress est très utile, voire indispensable pour certains candidats. Un entraînement sérieux doit aussi permettre aux candidats d'éviter fautes d'orthographe et de syntaxe à l'écrit.

La préparation aux épreuves orales comme écrites doit consolider la méthodologie, améliorer notamment la maîtrise de la gestion du temps et favoriser la bonne compréhension des exigences liées aux différentes épreuves.

Pour ce qui concerne spécifiquement les épreuves orales, il est rappelé aux candidats des concours externe et interne qu'ils doivent dégager une problématique à partir du texte proposé, à l'épreuve de motivation professionnelle comme de culture générale et éviter de rester dans la paraphrase ou le résumé linéaire. Il est attendu qu'ils s'approprient le texte : ils peuvent tout à fait exprimer un point de vue personnel, faire preuve d'un recul critique, à condition de développer une argumentation solide, respectueuse des opinions différentes et en accord avec les valeurs du service public.

Les candidats doivent, d'une part, présenter un bon niveau intellectuel, d'autre part, montrer des aptitudes à exercer des fonctions de cadre intermédiaire de niveau A dans des bibliothèques, et donc à encadrer des équipes ou à assurer la coordination de projets. Ils ne doivent donc pas envisager cette fonction comme correspondant uniquement à des tâches purement techniques. Sont par conséquent attendus une solide culture générale, de bonnes qualités de contact, de curiosité, d'expression orale et écrite ainsi qu'un bon sens pratique et une réelle aptitude à l'exercice des responsabilités habituellement confiées aux bibliothécaires.

Nous espérons que la lecture de ce rapport aidera les futurs candidats en ce sens, et leur conseillons également la lecture attentive des rapports des années antérieures.

Remerciements

Le président et la vice-présidente du jury remercient vivement l'ensemble des membres du jury pour leur contribution très active, les membres du directoire du concours ainsi que les personnels du bureau des concours (DGRH D5) et du bureau des affaires générales (DGRH D1) à la Direction générale des ressources humaines du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Benoît LECOQ

Doyen de l'Inspection générale des bibliothèques

Président du jury

Françoise LEGENDRE

Inspecteur général des bibliothèques

Vice-présidente du jury

avec le concours de Sylvie Chevillotte, Jean-Arthur Creff, Frank Smith, Tiphaine Zirmi.

Annexes

Annexe 1	Liste des membres du jury des concours externe et interne de bibliothécaire et de l'examen professionnalisé réservé- Session 2018
Annexe 2	Sujets de la session 2018 – épreuves écrites
Annexe 3	Sujets de la session 2018 – épreuves orales

Annexe 1

Liste des membres du jury des concours externe et interne de bibliothécaire et de l'examen professionnalisé réservé - Session 2018

Monsieur LECOQ Benoît	Président, Inspection générale des bibliothèques	PARIS
Madame LEGENDRE Françoise	Vice-Présidente, Inspection générale des bibliothèques	PARIS
Madame BATAILLER Adeline	Bibliothécaire	CRETEIL
Madame BERTIGNAC Catherine	Bibliothécaire	PARIS
Madame BIGOT Martine	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
Monsieur BOCLET Gaël	Conservateur territorial des bibliothèques	PARIS
Madame BODEAU Florence	Conservateur en chef des bibliothèques	CLERMONT-FERRAND
Monsieur BRAULT Julien	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Madame BROMS Hélène	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Madame CARRIQUE Violaine	Bibliothécaire	TOULOUSE
Monsieur CHAIMBAULT-PETITJEAN Thomas	Bibliothécaire	LYON
Madame CHATEAU Laurine	Bibliothécaire	VERSAILLES
Madame CHEVILLOTTE Sylvie	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
Madame COURTADE Maria	Conservateur général des bibliothèques	PARIS
Monsieur CREFF Jean- Arthur	Conservateur général des bibliothèques	PARIS
Madame CREHALET Marie Estelle	Conservateur des bibliothèques	VERSAILLES
Madame DE COURS DE SAINT GERVASY Isabelle	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Monsieur DELANGLE Olivier	Conservateur en chef des bibliothèques	AIX-MARSEILLE

Madame DEMAY Soraya	Bibliothécaire	TOULOUSE
Madame DENIER Cécile	Bibliothécaire	PARIS
Madame DESOS-WARNIER Catherine	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Madame DUMAS Chloé	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Monsieur DUTREMEE Régis	Conservateur général des bibliothèques	PARIS
Monsieur FILIPPI Dominique	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
Monsieur GALAUD Nicolas	Conservateur général des bibliothèques	BORDEAUX
Madame GUTTA Antonina	Conservateur des bibliothèques	CRETEIL
Monsieur HAEGELE Vincent	Conservateur des bibliothèques	VERSAILLES
Madame HAMNACHE-GAESSLER Zaïma	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Monsieur HARMAND Stéphane	Conservateur des bibliothèques	LILLE
Madame HELLY Perrine	Conservateur des bibliothèques	RENNES
Madame JOANNIC-SETA Frédérique	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
Madame KHA Sylvie	Bibliothécaire	PARIS
Madame LASSAGNE Carine	Bibliothécaire	MONTPELLIER
Monsieur LEBERTOIS François	Conservateur des bibliothèques	MONTPELLIER
Monsieur LEROY Rodolphe	Conservateur en chef des bibliothèques	BESANCON
Madame LESCOT Delphine	Bibliothécaire	ROUEN
Madame LISSART Marie	Conservateur des bibliothèques	MONTPELLIER
Monsieur MABILLE Olivier	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Madame MAILLAND Lucie	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Monsieur MARTY Laurent	Conservateur des bibliothèques	TOULOUSE
Madame OKRET-MANVILLE Christine	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS

Madame PASCOLINI Laetitia	Bibliothécaire	PARIS
Monsieur PERRIN Jonathan	Bibliothécaire	CRETEIL
Madame POISOT Isabelle	Bibliothécaire	PARIS
Madame QUEREUX-SBAI Delphine	Conservateur général des bibliothèques	REIMS
Monsieur REGNAULT Alain	Bibliothécaire	PARIS
Monsieur RESPINGUE-PERRIN Sébastien	Conservateur des bibliothèques	VERSAILLES
Madame RIGEADE Marine	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Madame ROLIN Marie-Paule	Conservateur en chef des bibliothèques	DIJON
Monsieur ROUET Dominique	Conservateur en chef des bibliothèques	ROUEN
Madame ROUSSY Catherine	Conservateur général des bibliothèques	TOULOUSE
Monsieur SEMPERE Julien	Conservateur des bibliothèques	VERSAILLES
Monsieur SENE Christophe	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Monsieur SIDRE Colin	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Monsieur SIEGEL Pascal	Conservateur des bibliothèques	LILLE
Monsieur SMITH Frank	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
Madame SUNE Emmanuelle	Bibliothécaire	PARIS
Monsieur TONON Stéphane	Bibliothécaire	CRETEIL
Monsieur VIDAL Colin	Conservateur en chef des bibliothèques	BESANCON
Madame ZIRMI Tiphaine	Conservateur des bibliothèques	PARIS

Annexe 2

Sujets de la session 2018 - épreuves écrites

Concours externe – Note de synthèse

Rédigez une note de synthèse de 4 pages maximum à partir du dossier joint comportant des documents en langue française.

Dossier : « La parité : vers l'égalité femmes-hommes ? »

Document 1 : SECRETARIAT D'ETAT EN CHARGE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, « Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes » : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/actions-dispositifs-interministeriels/chronologie-des-dispositions-en-faveur-de-legalite-des-femmes-et-des-hommes/>

Document 2 : ROUCHALEOU, Adrien, « Quinze ans après la loi, la parité reste un objectif », *L'Humanité.fr*, 2 mars 2015 : <https://www.humanite.fr/quinze-ans-apres-la-loi-la-parite-reste-un-objectif-567008>

Document 3 : « Oui à l'égalité, non à la parité », *L'Express*, Débat, 11 février 1999.

Document 4 : PICUT, Gaëlle, « La politique des quotas a accéléré la présence des femmes dans les conseils d'administration », *Le Monde.fr*, 11 janvier 2017 : http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/01/11/la-politique-des-quotas-a-accelere-la-presence-des-femmes-dans-les-conseils-d-administration_5061080_1698637.html

Document 5 : HAUT CONSEIL A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, « Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ? État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional », Rapport n°2017-01-27-PAR-026, 2 février 2017 : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_parite_au_niveau_local_2017_02_02_comprese-2.pdf

Document 6 : LE GALL Sophie, « Évaluer son action à l'aune de l'égalité femmes – hommes », *La Gazette des communes*, 23 octobre 2014 : <http://www.lagazettedescommunes.com/286529/evaluer-son-action-a-laune-de-legalite-femmes-hommes/>

Document 7 : GAMBERINI, Giulietta, « Les dividendes cachés de la mixité », *La Tribune hebdomadaire*, 18 mai 2017 : <http://www.latribune.fr/economie/france/les-dividendes-caches-de-la-mixite-717906.html>

Document 8 : « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes ne se réduit plus en France, selon l'OCDE », Le Monde, 4 octobre 2017 : http://abonnes.lemonde.fr/societe/article/2017/10/04/l-ecart-des-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-ne-se-reduit-plus-en-france-selon-l-ocde_5196058_3224.html

Document 9 : MILEWSKI, Françoise, « Inégalités femmes-hommes, des quotas et après ? », *Alternatives économiques*, hors-série n°92, 1^{er} février 2012 : <https://www.alternatives-economiques.fr/inegalites-femmes-hommes-quotas-apres/00060293>

Document 10 : « Loi du 4 août 2014 : Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Un an de progrès pour l'égalité femmes-hommes », Livret bilan (extrait) : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/08/Livret-Bilan-Loi-du-4-Aout.pdf>

Voir le dossier complet : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Sujets2018/79/4/Bib_ext_ep1_vfinale_898794.pdf

Concours externe – composition

Culture et gratuité

Concours interne – Étude de cas

Vous êtes responsable de la salle d'économie-gestion au sein d'un SCD. Une canalisation d'évacuation des eaux usées passant dans cette salle de lecture a rompu durant le week-end, inondant des places de travail, des postes informatiques ainsi qu'une trentaine de mètres linéaires de monographies et de périodiques reliés. Le SCD n'a jamais formalisé de plan de prévention ou de plan d'urgence et vous devez donc improviser les mesures à prendre pour traiter des suites du sinistre.

Après que vous avez su faire face à la situation dans l'urgence, le directeur du SCD vous charge de rédiger une note décrivant les mesures à prendre à l'avenir pour faire face à ce type de situation.

Dossier joint :

Document 1. *Inondation à la Bibliothèque nationale de France*, 15 janvier 2014 : <http://www.latribunedelart.com/inondation-a-la-bibliotheque-nationale-de-france>

Document 2 : « Plus de 500 documents prennent l'eau à la BCU* », in *24 Heures*, 22 juillet 2017.

Document 3 : « Plafonds menaçants, bibliothèques fermées », in *Ouest France*, Rennes, 2 septembre 2011.

Document 4 : Deschaux, Jocelyne. « Les plans d'urgence dans les bibliothèques » in *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*, 2009, n°1, p. 47-52 : <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2009-01-0047-007>

Document 5 : Micol, Charles. « Après la catastrophe : », in *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*, 2000, n° 2, p. 4-8 : <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2000-02-0004-001>

Voir le dossier complet : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Sujets2018/96/7/Bib_Int_894967.pdf

Examen professionnalisé réservé – Questionnaire

- 1- Qu'est-ce que la transition bibliographique?
 - 2- Vous devez organiser une formation à la méthodologie documentaire auprès des étudiants en L2 de l'UFR de biologie. Comment procédez-vous?
 - 3- Quels sont la composition et le rôle du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ?
 - 4- Qu'est-ce que Gallica et qu'y trouve-t-on?
 - 5- Quels services spécifiques une bibliothèque universitaire peut-elle proposer aux chercheurs ?
- Votre réponse à chaque question ne doit pas dépasser 1 page maximum.

Annexe 3

Sujets de la session 2018 - épreuves orales

Épreuve de motivation professionnelle

- Comment les « Millennials » perçoivent-ils le travail ? (Audrey Fisne, *La Tribune*, 1^{er} février 2018)
- La bienveillance au travail existe-t-elle vraiment ? (Quentin Périnel, *Le Figaro.fr*, 18 décembre 2017)
- Le grand oublié du management : la gestion de l'espace physique ! (Valérie Mérindol, *La Tribune*, 19 octobre 2017)
- Enquête : comment réguler l'hyperconnexion des fonctionnaires. (*Acteurs Publics*, 23 août 2017)
- Comment redonner de l'optimisme à votre équipe. (Julie Falcoz, *Madame Figaro* (site web), dimanche 4 février 2018)
- Entreprise : six conseils pour surmonter un conflit entre associés. (Jean-Marc Phelippeau. *Les Echos-Le Cercle*, 2 février 2018)
- Internet au bureau : ce qui est permis et ce qui ne l'est pas. (Quentin Périnel, *Le Figaro.fr*, 5 septembre 2017)
- Comment lutter contre l'absentéisme au bureau ? (*Le Soir*, 7 décembre 2010)
- Ce huis clos entre supérieur et salarié peut être stressant : bien mené, il permet de mieux faire passer ses envies ; dévoyé, il pourrait (encore plus) l'ambiance. (Elsa Fayner, *L'Obs avec Rue89*, 4 septembre 2012)
- « Mon travail me prend la tête », cette charge mentale qui épuise les salariés. (Nathalie Samson, *L'Express / L'Entreprise*, 22 mai 2017)
- Manager des collaborateurs proches de la retraite. (François Jeanne, *Manager Attitude*, 22 novembre 2016)
- Comment bien intégrer vos nouvelles recrues. (Daniel Rovira, *L'Express – l'Entreprise* 29 septembre 2011)
- Le mal-être au travail n'est pas une fatalité. (Margherita Nasi, *Le Monde.fr*, 30 juillet 2015)
- Le management, une pratique résultant d'une expérience. (Blog d'Eric Delavallée, 21 avril 2011)
- J'adore mon travail, mais... (Jean-Yves Ottmann, *La Tribune*, 5 décembre 2017)

- Conduite du changement : 2 règles à suivre pour réengager les salariés. (Jean-Michel Moutot, *Les Echos.fr*, 12 avril 2017)
- Travail : la « réunionite aiguë » épinglée. (*Le Figaro.fr avec AFP*, 6 juin 2017)

Épreuve de culture générale

- La révolution de la pénicilline. (Juliette Demey, *JDD*, 24 juillet 2016)
- La communauté juive salue la réédition de "Mein Kampf" en Allemagne. (AFP, le 25/04/2012)
- Entretien avec Albert Jacquard : sport et compétition. (*Sud Ouest Dimanche*, propos recueillis par Dominique de Laage, 25 novembre 2012)
- Les monuments aux morts, puissant outil mémoriel après la Grande Guerre. (Quentin Jagorel, *Le Monde.fr*, 22 septembre 2014)
- Peut-on aimer un robot ? (Laurence Devillers, *Le I*, 31 janvier 2018)
- La vulgarisation scientifique en débat. (Jacques Lecomte, *Sciences humaines*, août 1998)
- Le blasphème, nouveau défi à la démocratie. (Olivier Bobineau, *Le Monde*, le 9 décembre 2011)
- Venice Time Machine, un canal à remonter le temps. (Damien Dubuc, *M le magazine du Monde*, 13 décembre 2017)
- Fin des Lumières : bienvenue dans le meilleur des mondes transhumanistes. (Nicolas Le Dévédec, *Le Figaro.fr*, 2 septembre 2016)
- La fabrique de l'Histoire : Eric Vuillard. (Baptiste Liger, *Lire*, mai 2017)
- Facebook veut redevenir un vrai réseau social. (*Courrier international*, 12 janvier 2018)
- Les paysans survivront ! (Emmanuel Le Roy Ladurie, *Le Monde*, 22 octobre 2012)
- Un urinoir plein de bêtises. (Nathalie Heinich, *Le Bêtisier du Sociologue*, Kliensieck, 2009, p.122-124)
- Les start-up se lancent dans le vélopartage. (Carole Matlack, Stéphane Nicola, Ania Nussbaum, *Courrier international*, décembre 2017)
- L'artiste américain a rencontré mardi la ministre de la Culture : au centre des débats, l'emplacement controversé de l'œuvre monumentale «offerte» en hommage aux victimes des attentats de Paris. (Clémentine Mercier, *Libération*, 30 janvier 2018)
- L'hyper-connexion révèle la solitude des hommes. (Roland Gori, *Libération*, 9 octobre 2017)
- Maurras, une amnésie d'État ? (Daniel Schneidermann, *Libération*, 4 février 2018)
- Les blockbusters de la rentrée littéraire au chevet de l'édition. (Nicole Vulser, *Le Monde Économie*, 6 septembre 2017)

