



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

Fonction publique d'État

Concours externe – Concours interne –  
Examen professionnalisé réservé  
Session 2014

Rapport du jury  
par

Pierre CARBONE  
Inspecteur général des bibliothèques  
*Président du jury*



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

**SESSION 2014**

**Juin 2014**



# SOMMAIRE

---

<b>1. Cadre général du concours de bibliothécaires.....</b>	<b>- 1 -</b>
<b>1.1. Le cadre réglementaire.....</b>	<b>- 1 -</b>
1.1.1. <i>Ouverture des concours et de l'examen professionnalisé réservé 2014 et nombre de postes.....</i>	<i>- 1 -</i>
1.1.2. <i>Epreuves 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>
<b>1.2. L'organisation administrative et le calendrier.....</b>	<b>- 4 -</b>
Tableau 1 – Calendrier d'organisation de la session 2014 du concours de bibliothécaires	- 5 -
<b>1.3. Principales données chiffrées.....</b>	<b>- 5 -</b>
Tableau 2 – Données chiffrées sur l'organisation du concours de bibliothécaires (session 2014)	- 5 -
Tableau 3 – Evolution des inscriptions au concours depuis 2011	- 5 -
Tableau 4- Pourcentage d'admis et d'admissibles (session 2014)	- 6 -
<b>1.4. Les candidats.....</b>	<b>- 6 -</b>
1.4.1. <i>La répartition par sexe.....</i>	<i>- 6 -</i>
Tableau 5 - Répartition par sexe	- 6 -
1.4.2. <i>La répartition par tranche d'âge .....</i>	<i>- 6 -</i>
Tableau 6 – Répartition par tranche d'âge	- 7 -
1.4.3. <i>La répartition par diplôme.....</i>	<i>- 8 -</i>
Tableau 7 – Répartition par diplôme	- 8 -
1.4.4. <i>La répartition par profession.....</i>	<i>- 8 -</i>
Tableau 8 – Répartition par profession	- 9 -
1.4.5. <i>La répartition par académie .....</i>	<i>- 10 -</i>
Tableau 9 – Répartition par académie	- 10 -
<b>1.5. Le jury.....</b>	<b>- 11 -</b>
1.5.1. <i>Organisation du jury.....</i>	<i>- 11 -</i>
1.5.2. <i>Réunions du jury .....</i>	<i>- 11 -</i>
<b>2. Epreuves et résultats de la session 2014 .....</b>	<b>- 11 -</b>
Tableau 10 –Concours externe - Evolution des barres d'admissibilité et d'admission	- 12 -
Tableau 11 - Concours interne - Evolution des barres d'admissibilité et d'admission	- 12 -
<b>2.1. Épreuves écrites d'admissibilité .....</b>	<b>- 12 -</b>
2.1.1. <i>Concours externe : épreuves écrites d'admissibilité.....</i>	<i>- 13 -</i>
▪ <i>Note de synthèse.....</i>	<i>- 13 -</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>- 17 -</i>
2.1.2. <i>Epreuve écrite d'admissibilité du concours interne : étude de cas.....</i>	<i>- 19 -</i>
2.1.3. <i>Epreuve écrite de l'examen professionnalisé réservé.....</i>	<i>- 26 -</i>
<b>2.2. Epreuves orales d'admission .....</b>	<b>- 27 -</b>

2.2.1.	<i>Concours externe de bibliothécaire</i> .....	- 27 -
	Tableau 12 – Concours externe : résultats des épreuves orales d’admission	- 27 -
	▪ Entretien de motivation professionnelle .....	- 27 -
	▪ Entretien de culture générale .....	- 30 -
2.2.2.	<i>Concours interne de bibliothécaire</i> .....	- 33 -
	Tableau 13 – Concours interne : résultats des épreuves orales d’admission	- 33 -
	▪ Entretien de motivation professionnelle .....	- 33 -
	▪ Entretien de culture générale .....	- 34 -
2.2.3.	<i>Examen professionnalisé réservé : entretien de motivation professionnelle</i> .....	- 36 -
	Tableau 14 – Examen professionnalisé réservé : résultats des épreuves orales d’admission	- 36 -

**Conclusion et recommandations..... - 37 -**

**Annexes..... - 39 -**

# 1. Cadre général du concours de bibliothécaires

## 1.1. Le cadre réglementaire

### *1.1.1. Ouverture des concours et de l'examen professionnalisé réservé 2014 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)<sup>1</sup>.

Un arrêté du 20 août 2013 (*J.O.* du 28 août 2013)<sup>2</sup> a autorisé au titre de l'année 2014 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 17 mars 2014 (*J.O.* du 22 mars 2014)<sup>3</sup>, ces deux concours ont été ouverts pour un total de 20 postes : 8 au concours externe Etat et 6 au concours externe pour la Ville de Paris, 6 au concours interne Etat.

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. Un arrêté du 20 août 2013<sup>4</sup> a autorisé au titre de l'année 2014 l'ouverture d'un examen professionnalisé réservé pour le recrutement de bibliothécaires. Par arrêté du 17 mars 2014 (*J.O.* du 22 mars 2014), le nombre de postes ouverts pour cet examen est de 5<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup>[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=19920402&numTexte=&pageDebut=04725&pageFin=](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=19920402&numTexte=&pageDebut=04725&pageFin=)

<sup>2</sup><http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000027899819&dateTexte=&oldAction=dernierJO&categorieLien=id>

<sup>3</sup><http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028754354&fastPos=3&fastReqId=1828878854&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

<sup>4</sup><http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000027899823&dateTexte=&oldAction=dernierJO&categorieLien=id>

<sup>5</sup><http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028754357&fastPos=4&fastReqId=1966813088&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

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

### **▪ Concours**

L'arrêté du 11 juin 2010<sup>6</sup> fixant les modalités du concours externe de recrutement de bibliothécaires, modifié par l'arrêté du 25 août 2011<sup>7</sup>, a été à nouveau modifié par l'arrêté du 26 avril 2012 (*J.O.* du 03/05/12)<sup>8</sup> : l'épreuve orale facultative de langue vivante du concours externe est supprimée.

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 3).

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).

#### **Concours interne :**

##### *1. Épreuve écrite d'admissibilité*

*Étude de cas* dont le programme figure en annexe 1 de l'arrêté du 11 juin 2010<sup>9</sup>, 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).

---

<sup>6</sup>[http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid\\_bo=52480](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=52480)

<sup>7</sup>[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110908&numTexte=38&pageDebut=&pageFin=](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110908&numTexte=38&pageDebut=&pageFin=)

<sup>8</sup>[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20120503&numTexte=59&pageDebut=&pageFin=](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20120503&numTexte=59&pageDebut=&pageFin=)

<sup>9</sup> Programme de l'épreuve d'étude de cas du concours interne de recrutement de bibliothécaires :  
- les bibliothèques et leurs tutelles : organisation, mission et rôle ;



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 3).

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.

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 2013<sup>10</sup> 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 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 ;
- Economie 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

- 
- 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.

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

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 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.

## **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 2014 a été présidé par M. Pierre Carbone, inspecteur général des bibliothèques<sup>11</sup>, assisté d'une vice-présidente, Mme Christine Okret-Manville, directrice-adjointe du SCD de l'Université Paris-Dauphine.

Les registres d'inscriptions aux concours externe et interne et à l'examen professionnalisé réservé, ouverts à partir du 10 septembre 2013, ont été clos le 22 octobre 2013.

Le calendrier a été le suivant :

---

<sup>11</sup> Arrêté du 29 août 2013 (BOESR n°35 du 26 septembre 2013).

**Tableau 1 – Calendrier d’organisation de la session 2014 du concours de bibliothécaires**

Arrêté d’ouverture du concours	20 août 2013
Clôture des inscriptions	22 octobre 2013
Arrêté fixant le nombre de postes	17 mars 2014
Arrêté de nomination du jury	21 janvier 2014
Épreuves écrites d’admissibilité (concours externe et interne)	5 et 6 février 2014
Epreuve écrite d’admissibilité (examen professionnel réservé)	4 février 2014
Épreuves orales d’admission	du 13 au 16 mai 2014
Délibération finale du jury	16 mai 2014
Publication des résultats sur le site Publinet (MENESR)	16 mai 2014

Les épreuves écrites d’admissibilité se sont déroulées dans 24 centres en métropole (Paris et Lyon) 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, 2 928 candidats se sont inscrits à l’externe, 736 à l’interne. La recevabilité des candidatures est examinée pour les seuls candidats admissibles.

**Tableau 2 – Données chiffrées sur l’organisation du concours de bibliothécaires (session 2014)**

	Concours externe	Concours interne	Examen réservé
Postes ouverts	14	6	5
Candidats inscrits	2 545	602	10
Candidats présents			
Première épreuve	983	341	7
Deuxième épreuve	918		
Candidats admissibles	39	23	5
Candidats admis sur les listes principales	14	6	5
Candidats inscrits sur les listes complémentaires	6	5	0

Depuis 2011, l’évolution des candidatures aux concours a été la suivante.

**Tableau 3 – Evolution des inscriptions au concours depuis 2011**

	Concours externe	Concours interne
2011	4 884	1 004
2012	2 606	721
2013	2 958	736
2014	2 545	602

Pour le concours externe, le nombre de candidats baisse de 15% par rapport à 2013, et se situe à un niveau inférieur à 2012. On constate également une baisse au concours interne, de 18%, que l'on peut imputer en partie à l'ouverture de l'examen professionnel d'avancement à la classe exceptionnelle de BIBAS.

Si l'absentéisme lors des épreuves écrites reste élevé (61% à l'externe ; 43% à l'interne), le concours de bibliothécaires continue d'être attractif, et de ce fait les taux de réussite sont parmi les plus faibles.

**Tableau 4- Pourcentage d'admis et d'admissibles (session 2014)**

	Concours externe	Concours interne
Admissibles/nombre de présents aux épreuves écrites	4,36%	6,74%
Admis/nombre de présents aux épreuves écrites	1,29%	2,43%

## 1.4. Les candidats

### 1.4.1. La répartition par sexe

Les femmes constituent la majorité des candidats : 74% au concours externe et 75% au concours interne. Au total (concours externe et interne), il y a eu 7 hommes admis sur 20 lauréats, soit 35%.

Par ailleurs, au concours externe, 6 personnes ont été inscrites en liste complémentaire (toutes de sexe féminin). Au concours interne, 5 candidates ont été inscrites en complémentaire.

**Tableau 5 - Répartition par sexe**

	Concours externe				Concours interne				Examen professionnalisé réservé			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Femmes	1 882	699	28	8	452	258	22	5	7	4	3	3
% femmes	73,95%	70,89%	69,23%	57,14%	75,08%	74,57%	95,65%	83,33%	70%	42,86%	60%	60%
Hommes	663	287	11	6	150	88	1	1	3	3	2	2
% hommes	26,05%	29,11%	30,77%	42,86%	24,92%	25,43%	4,35%	16,67%	30%	57,14%	40%	40%
Total	2 545	986	39	14	602	346	23	6	10	7	5	5

### 1.4.2. La répartition par tranche d'âge

Au concours externe, les tranches d'âge de 20 à 30 ans (nés à partir de 1984) concentrent 52% des inscrits, près de 61% des présents, plus de 69% des admissibles et 43% des admis (à égalité pour les admis avec la tranche des 31 à 40 ans).

Au concours interne, la situation est plus équilibrée entre la tranches d'âge des 31 à 40 ans (nés entre 1974 et 1983) - qui comptent 44% des inscrits, 42% des présents, 39% des admissibles et 33% des admis-, et la tranche d'âge des 41 à 50 ans (nés entre 1964 et 1973) qui représentent 38% des inscrits, 41% des présents, 39% des admissibles et 50% des admis.

**Tableau 6 – Répartition par tranche d'âge**

Année de naissance	Concours externe				Concours interne				Examen professionnalisé réservé			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
1950					1	0	0	0				
1951					0	0	0	0				
1952	1	0	0	0	0	0	0	0				
1953	1	0	0	0	2	2	0	0				
1954	3	0	0	0	0	0	0	0				
1955	0	0	0	0	2	2	0	0				
1956	5	1	0	0	3	3	0	0				
1957	2	0	0	0	5	5	0	0	1	1	1	1
1958	4	0	0	0	3	2	0	0				
1959	8	4	0	0	10	9	0	0				
1960	9	4	0	0	6	4	0	0				
1961	18	6	0	0	10	6	0	0				
1962	7	2	0	0	13	6	1	0	1	1	0	0
1963	16	5	0	0	11	4	0	0				
1964	12	4	0	0	9	5	2	0	1	0	0	0
1965	32	8	0	0	22	12	2	0				
1966	22	4	0	0	19	8	1	0				
1967	26	7	0	0	22	14	0	0				
1968	28	16	1	0	16	12	1	0	1	1	1	1
1969	46	14	0	0	28	17	1	1				
1970	37	15	0	0	23	11	0	0				
1971	48	15	0	0	35	25	0	0				
1972	48	16	2	2	29	17	2	2	2	1	1	1
1973	52	17	0	0	28	21	0	0				
1974	42	8	0	0	28	19	1	0				
1975	60	17	1	1	32	17	1	0				
1976	76	19	0	0	27	13	0	0	1	1	1	1
1977	74	26	1	1	34	16	1	0				
1978	70	25	2	1	24	11	1	0				
1979	80	24	2	2	25	16	0	0				
1980	90	32	1	1	30	17	0	0	1	0	0	0
1981	100	31	0	0	27	12	4	1				
1982	89	37	0	0	19	12	0	0				
1983	106	30	2	0	19	11	1	1	1	1	1	1
1984	122	45	2	0	14	5	1	1				
1985	148	48	4	1	14	7	2	0				
1986	175	81	0	0	8	5	1	0	1	1	0	0
1987	202	82	3	0	0	0	0	0				
1988	231	97	3	2	2	0	0	0				
1989	188	96	5	1	1	0	0	0				
1990	131	69	4	0	0	0	0	0				
1991	101	62	5	2	1	0	0	0				
1992	30	16	1	0								
1993	4	3	0	0								
1994	1	0	0	0								

### **1.4.3. La répartition par diplôme**

Pour le concours externe, le pourcentage d'inscrits du niveau maîtrise et master est le plus élevé (50% des inscrits), suivi du niveau licence (près de 33% des inscrits), et le meilleur taux de réussite est au niveau licence (36%), le niveau master obtenant 28,5% d'admis.

Pour le concours interne, le meilleur taux de réussite se situe au niveau maîtrise et master (66% des admis), le niveau licence n'obtenant aucun admis.

**Tableau 7 – Répartition par diplôme**

Titre ou diplôme	Concours externe				Concours interne			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Dispensé de titre - Parent de 3 enfants	66	13	0	0	0	0	0	0
Qualification équivalente	50	9	1	1	0	0	0	0
Doctorat	74	39	1	0	10	5	1	0
Diplôme classé niveau I	27	11	0	0	4	3	0	0
Maîtrise	366	135	2	0	141	85	7	2
Master	913	400	20	4	56	28	4	2
Licence	834	311	11	5	171	91	5	0
DEA DESS	140	51	4	4	56	30	3	1
Diplôme classé niveau II	75	17	0	0	30	15	0	0
Autre diplôme	0	0	0	0	134	89	3	1

### **1.4.4. La répartition par profession**

Pour le concours externe, la catégorie la plus importante est celle des sans emploi (54% des inscrits, 64% des admissibles et 64% des admis), c'est-à-dire de diplômés de l'enseignement supérieur à la recherche d'emploi. Parmi les lauréats, on compte également 3 enseignants dont 1 professeur des écoles, 1 salarié du secteur tertiaire, 1 personnel de la fonction publique territoriale.

Pour le concours interne, les bibliothécaires assistants spécialisés (assistants des bibliothèques et bibliothécaires adjoints spécialisés ou assistants de conservation) représentent 57% des inscrits, 73% des présents, 61% des admissibles et 66% des admis, les 2 autres lauréats étant l'un un personnel IATOSS et l'autre agent non titulaire de la FPE.

**Tableau 8 – Répartition par profession**

Profession	Concours externe				Concours interne				Examen professionnalisé réservé			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Enseignant titulaire MEN	79	42	4	2	41	6	0	0				
Personnel IATOSS	26	11	0	0	22	9	3	1				
Agent non titulaire MEN	68	24	1	0	10	1	0	0				
Agent organisation internationale intergouvern.	1	0	0	0	0	0	0	0				
Assistant des bibliothèques	13	8	0	0	43	31	0	0				
Assistant de conservation	12	6	0	0	22	7	1	1				
Bibliothécaire adjoint spécialisé	30	21	1	0	281	211	13	3				
Bibliothécaire	15	10	0	0	0	0	0	0				
Bibliothécaire territorial	5	1	0	0	2	1	0	0				
Magasinier des bibliothèques	25	19	0	0	34	22	0	0				
Professions libérales	32	8	0	0								
Cadres du secteur privé	40	14	0	0								
Salariés secteur tertiaire	244	71	2	1								
Salariés secteur industriel	31	7	0	0								
Sans emploi	1365	532	21	9								
Personnel administrative et technique MEN	19	9	0	0	4	2	0	0				
Agent non titulaire FPE	131	63	6	0	31	15	4	1				
Fonctionnaire stagiaire FPE	32	11	1	0	4	3	0	0				
Agent non titulaire FPT	27	11	1	0	4	1	0	0				
Fonctionnaire stagiaire FPT	5	1	0	0	1	0	0					
Personnel FPE	66	22	0	0	35	16	0	0				
Personnel FPT	17	5	1	1	21	6	2					
Agent non titulaire FPH	3	1	0	0	0	0	0	0				
Personnel FPH	1	1	0	0	32	2	0	0				
Professeur des écoles	43	15	1	1	17	4	0	0				
Assistant d'éducation	170	58	0	0	19	4	0	0				
Contractuel MEN adm. ou technique	21	8	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0
Contractuel enseignement supérieur	24	7	0	0	6	5	0	0	7	5	4	4
Contractuel bibl. autre adm.									2	1	1	1

FPE : Fonction publique d'Etat ; 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 : Bordeaux, Lyon et région parisienne (3 admis pour chaque centre), Rennes et Nantes (2 admis chacun) et Orléans-Tours (1 admis).

Au concours interne, si la région parisienne est prédominante parmi les candidats et compte 36% des inscrits, 41% des présents et 35% des admissibles, elle n'obtient cette année que 16,67% des admis. Les admis proviennent de 5 centres d'examen : 2 pour Strasbourg, 1 pour Paris-Créteil-Versailles, 1 à Besançon, Caen et Lyon.

**Tableau 9 – Répartition par académie**

Académies	Concours externe				Concours interne				Examen professionnalisé réservé			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Aix-Marseille	122	42	0	0	28	11	0	0				
Amiens	48	12	0	0	8	5	0	0	1	1	0	0
Besançon	33	18	0	0	13	11	2	1	1	1	1	1
Bordeaux	118	47	3	3	21	8	0	0	1	1	1	1
Caen	61	23	0	0	10	8	1	1				
Clermont-Ferrand	47	23	0	0	5	3	0	0				
Corse	8	4	0	0								
Dijon	46	18	0	0	18	13	0	0				
Grenoble	96	42	1	0	21	7	1	0				
Guadeloupe	38	6	0	0	4	2	0	0				
Guyane	17	4	0	0	4	0	0	0				
La Réunion	90	24	0	0	19	5	0	0				
Lille	148	53	1	0	26	12	0	0	1	1	0	0
Limoges	18	5	0	0	6	5	1	0				
Lyon	206	94	9	3	38	25	2	1	2	0	0	0
Martinique	26	5	0	0	5	3	0	0				
Mayotte	11	0	0	0	3	0	0	0				
Montpellier	111	40	0	0	18	11	1	0				
Nancy-Metz	81	30	1	0	15	4	0	0				
Nantes	68	32	2	2	11	5	1	0	1	1	1	1
Nice	31	13	0	0	5	5	0	0				
Nouvelle-Calédonie	9	2	0	0								
Orléans-Tours	86	34	3	1	19	11	0	0				
Paris-Créteil-Versailles	600	246	12	3	220	142	8	1	2	1	1	1
Poitiers	42	11	0	0	15	8	2	0				
Polynésie française	12	3	0	0								
Reims	40	18	0	0	6	5	0	0				
Rennes	88	39	2	2	22	13	1	0	1	1	1	1
Rouen	61	18	2	0	4	2	0	0				
Strasbourg	66	40	1	0	20	15	2	2				
Toulouse	117	40	2	0	18	7	1	0				



## **1.5. Le jury**

### ***1.5.1. Organisation du jury***

Les membres du jury, au nombre de 61 (41 femmes et 20 hommes) ont été nommés par l'arrêté du 21 janvier 2014. Il comprenait 35 conservateurs généraux et conservateurs de bibliothèques et 26 bibliothécaires. 25 correcteurs venaient de la province, 36 de Paris ou de l'Ile de France. Parmi ces 61 membres, 12 ont siégé aux épreuves orales d'admission, soit 4 commissions de 3 personnes. Chacune des 4 commissions comprenait au moins un bibliothécaire.

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

- Mme Christine Okret-Manville, conservateur en chef au SCD de l'université Paris-Dauphine, pour l'épreuve écrite de note de synthèse au concours externe et pour la préparation des épreuves orales,
- M. Arnauld Sillet, conservateur à la Bibliothèque interuniversitaire Santé, pour l'épreuve écrite de composition du concours externe et pour la préparation des épreuves orales,
- Mme Anna Svenbro, conservateur au Service du livre et de la lecture (MCC/DGMIC), pour l'épreuve écrite d'étude de cas du concours interne.

### ***1.5.2. Réunions du jury***

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

- le 6 mars 2014 à Paris : présentation du concours, remise des copies, organisation de la correction de l'écrit, établissement des barèmes de correction ;
- le 4 avril 2014 à Paris : bilan des épreuves écrites, délibérations pour l'admissibilité, préparation des épreuves orales ;
- le 30 avril 2014, à Paris : remise des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ;
- du 13 au 16 mai 2014 à Paris : organisation pratique des épreuves orales d'admission, délibération et bilan de la session.

## **2. Epreuves et résultats de la session 2014**

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 est de 13,90, inférieure de 0,4 point à celle de 2013, la barre d'admission (13,45) est inférieure de 0,46 point à celle de 2013, de même que la barre d'inscription en liste complémentaire (12,93) est inférieure à celle de 2013 de 0,7 points.

Au concours interne, la barre d'admissibilité est fixée à 15,00 comme en 2013, la barre d'admission est de 13,70, et donc proche de celle de 2013 (13,90), la barre d'inscription en liste complémentaire étant à 11,80 (soit 1,30 point inférieure à celle de 2013, mais proche de celle de 2012).

A l'examen professionnalisé réservé, la barre d'admissibilité était à 8,00. Sur 7 candidats, 2 ont eu une note éliminatoire et 3 ont eu une note inférieure à la moyenne. A l'épreuve d'admission, les notes des 5 admissibles vont de 10 à 15. La barre d'admissibilité était à 9,2.

**Tableau 10 –Concours externe - Evolution des barres d'admissibilité et d'admission**

	2011	2012	2013	2014
Barre d'admissibilité	13,90	13,60	14,30	13,90
Nombre d'admissibles	64	39	34	39
Barre d'admission	15,00	14,36	13,91	13,45
Barre d'inscription en liste complémentaire	12,95	13,64	13,64	12,93

**Tableau 11 - Concours interne - Evolution des barres d'admissibilité et d'admission**

	2011	2012	2013	2014
Barre d'admissibilité	12,50	14,25	15,00	15,00
Nombre d'admissibles	35	24	27	23
Barre d'admission	12,40	13,90	13,90	13,70
Barre d'inscription en liste complémentaire	10,95	12,35	13,10	11,80

## 2.1. Épreuves écrites d'admissibilité<sup>12</sup>

### Remarques générales à l'ensemble des épreuves écrites

Dans tous les groupes, les correcteurs avaient pour consigne 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 7 points sur 20.

<sup>12</sup> Voir en annexe les sujets.

### **2.1.1. Concours externe : épreuves écrites d'admissibilité**

- **Note de synthèse**

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

Sur 2 545 candidats inscrits, 983 ont présenté cette épreuve, soit 38,62% des inscrits, proportion presque analogue à l'année dernière. 14 ont remis une copie blanche, 66 ont reçu une note éliminatoire (inférieure à 5). La moyenne générale était de 8,85, supérieure à celle de la session 2013 (8,77). La note maximale était de 18.

#### **Sujet du dossier : la Génération Y**

*La génération Y est un sujet large, appréhendé pour ce concours à travers un dossier composé de documents récents issus de sources très diverses : articles de presse généraliste (le Monde, le Point, Libération), article de presse professionnelle (La Correspondance de la publicité), article de revue académique (Recherche et applications en marketing), ouvrages scientifiques, extrait de blog. Ces documents offrent des éclairages complémentaires sur le sujet : analyses scientifiques, descriptions journalistiques, réflexions de praticiens, témoignages, résultats de sondages. Après s'être interrogés sur le caractère opératoire du concept de génération Y, ils abordent deux grands thèmes globaux : les valeurs des individus composant cette génération Y et leur rapport à l'entreprise.*

*La validité du concept de génération Y est le premier thème majeur abordé par les textes.*

*La génération Y est définie par une tranche d'âge – les 15-30 ans - très agile dans l'utilisation des technologies numériques (texte 1). De fait, ils situent leurs valeurs dans la logique des mythes fondateurs du Net (texte 8). Pour ce qui est de leur comportement vis-à-vis de l'entreprise, il est fréquent de lire que les Y en entreprise n'adhèrent pas aux principes classiques d'autorité hiérarchique reposant sur un titre, mais privilégient une relation horizontale entre pairs et reconnaissent l'autorité issue de la seule exemplarité (texte 1).*

*Cependant certains textes indiquent que le concept de génération Y n'est pas universellement opératoire, et se trouve très discuté lorsqu'il est utilisé dans le milieu de l'entreprise.*

*Ainsi il est constaté que les Y sont très compétents en matière de technologies numériques, possèdent à ce titre des compétences que n'ont pas les managers, mais font face à la précarité du marché du travail. Ce contexte économique difficile explique une attitude détachée et sans illusions qui est trop vite considérée comme un comportement réfractaire à l'autorité et une caractéristique générationnelle alors qu'il s'agit d'une attitude liée à la morosité de la situation économique (texte 6). Le concept de génération Y est également remis en cause dans le contexte du marketing de recrutement, en arguant que cette génération n'est pas très différente des générations antérieures dans son attente globale vis-à-vis de l'entreprise. Toutefois, une certaine hétérogénéité est observée au sein de la génération Y : le genre, la localisation géographique et le cursus induisent des différences marquées (texte 2). Il est même suggéré que le concept de génération Y est surtout utilisé par les responsables d'équipes qui ont des difficultés pour se positionner au sein d'une organisation qui évolue, et*

*de ce fait traduit essentiellement un malaise identitaire des managers (texte 5). L'arrivée d'une nouvelle génération en entreprise nécessite alors d'être attentif aux caractéristiques propres à chaque génération exerçant au sein d'une entreprise pour faire évoluer celle-ci en douceur et resserrer les liens intergénérationnels (texte 7).*

*Mais fondamentalement, les représentants de cette génération insistent sur la nécessité de réaliser un équilibre entre vie privée et vie professionnelle ; c'est le second thème majeur de ce dossier.*

*Les Y cherchent avant tout à articuler une vie privée et une vie professionnelle harmonieuse. Leur attitude se démarque de celle de leurs parents qui accordaient une très forte importance au travail, que la crise économique actuelle porte à relativiser, et lui donnaient souvent la préséance au détriment de leur vie privée ; de fait de nombreux Y ont des parents divorcés (textes 1 et 4).*

*Leur vie sociale est très importante. Elle s'appuie sur la reconnaissance par leurs pairs, qui a pris le pas sur la reconnaissance familiale. Leur individualisme est très affirmé, ainsi que leur goût de l'expérimentation, d'où avec la crise économique le sentiment qu'ils ne peuvent compter que sur eux-mêmes et faire usage de leur créativité pour fonder des entreprises (texte 6). Ils privilégient une culture de l'apparence et l'hyperconsommation (texte 1). Un sondage effectué à l'échelle internationale pour préciser les besoins et modes de consommation de la génération Y montre que les Y sont de gros consommateurs et qu'ils disposent d'une influence certaine sur le mode de consommation de leurs parents qui cherchent, en les consultant, à « rester jeunes ». Le sondage fait apparaître les contours de leur attente en termes de marques (acronyme CRUSH) (texte 3). Ce souci de l'apparence va de pair avec un goût pour l'exposition publique de leur personnalité via les réseaux sociaux, et fonde leur identité (texte 8). Leur pessimisme social les conduit à adopter une attitude très critique et sarcastique vis-à-vis des pouvoirs et des idéologies, et à développer des valeurs fondées sur la gratuité de l'échange, la créativité, la convivialité, la liberté d'expression. (texte 8) Cependant, des nuances intra-générationnelles apparaissent. Au niveau français, il est observé que malgré certaines caractéristiques communes, les individus qui la composent ne partagent pas nécessairement les mêmes valeurs car ils ont des vécus différents qui les façonnent également (texte 2). A l'échelle mondiale, comme le montre le sondage présenté dans le texte 9, le même constat peut être fait : la génération Y française affiche un franc pessimisme à l'égard de la société dans laquelle elle vit, qui diffère de l'optimisme qui peut animer les représentants de la même génération ailleurs dans le monde, ainsi en Chine (texte 9).*

*Les valeurs de la vie personnelle infusent dans leur comportement en entreprise. Le texte 10 insiste sur les comportements spécifiques de ces générations en entreprise : rester connectés, les insérer dans un type de management collaboratif, adhérer aux valeurs humaines de ceux qui y travaillent plutôt qu'aux valeurs de l'entreprise, développer sa créativité, travailler avec des tuteurs de la génération précédente pour se positionner avec pertinence, et finalement prendre en compte l'importance de la vie privée (texte 10). Le texte 7 rapportant le point de vue d'une consultante en entreprise apporte des compléments sur leur comportement dans la vie professionnelle en termes de communication (présentation des enjeux à terme et*

information sur l'évolution en cours) et de formation (formations en présentiel et formations virtuelles) (texte 7).

Parmi les possibilités de conclusion, on peut avec l'auteur du texte 8 s'interroger sur l'influence de ces comportements sur l'évolution sociétale.

### **Documents pivots**

Ce sont les textes comportant des éléments à prendre en compte dans le traitement des 2 thèmes principaux : 1, 2, 7

### **Thèmes abordés dans le dossier**

#### **Thèmes majeurs :**

- la définition du concept de génération Y et son caractère opératoire en entreprise
- la question, fondamentale pour cette génération, de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

#### **Thèmes secondaires :**

- les valeurs des Y fondées sur les valeurs du Net
- les comportements en entreprise qui véhiculent ces valeurs
- la culture de l'apparence
- l'hétérogénéité intra-générationnelle
- l'influence d'un contexte économique et social morose
- un comportement qui prend le contre-pied de celui de leurs parents

### **Problématiques**

Deux exemples :

Le concept de génération Y n'est pas un concept universellement opératoire selon les domaines d'observation.

La génération Y telle qu'elle peut être esquissée se caractérise fondamentalement par la recherche d'un épanouissement à la fois dans leur vie privée et leur vie professionnelle.

### **Propositions de plans (parmi d'autres)**

#### **Plan A**

- Un concept opératoire ?
  - Définition globale de la génération Y
  - Un concept dont le caractère opératoire dépend des angles de vue (marketing, recrutement, consommation ...)
- Le rapport de cette génération à son environnement
  - L'épanouissement dans la vie privée

- *L'épanouissement dans la vie professionnelle*

### **Plan B**

*Une génération définie par la recherche de l'épanouissement personnel à travers :*

*La vie privée*

*La vie professionnelle*

*Mais un concept dont le caractère globalement opératoire est discuté*

*Une invention des managers*

*Une génération hétérogène*

\*\*\*\*\*

### **Observations sur le fond**

Les textes ne présentaient pas de difficulté d'analyse particulière, cependant leur synthétisation ne s'est pas toujours révélée aisée à mener. Certaines copies se caractérisent par une implication du candidat incompatible avec la neutralité requise par ce type d'exercice. Peut-être le fait pour nombre d'entre eux d'appartenir précisément à la tranche d'âge concernée par le sujet rendait-elle la distanciation vis-à-vis du sujet plus délicate à opérer. Aussi les copies contiennent-elles parfois des prises de positions extérieures aux textes ou une restitution d'éléments tirés du dossier biaisées par cette approche partielle.

On remarque par ailleurs des difficultés, soulignées régulièrement dans ce rapport, à problématiser le sujet. Une (bonne) problématique traduit d'emblée une bonne compréhension du sujet, donc une bonne maîtrise du dossier. C'est un élément fondamental de l'exercice, auquel les candidats doivent accorder la plus grande attention.

Le traitement du dossier en lui-même souffre dans certaines copies de deux défauts majeurs : la superficialité et le caractère incomplet. La synthèse produite par de nombreux candidats se révèle très superficielle : les éléments repérés comme importants dans le texte sont énoncés très rapidement à l'instar d'une simple liste de caractéristiques de la génération Y, sans hiérarchisation ni détails complémentaires. Ce travers se rencontre souvent dans des copies courtes, qui n'ont pas profité des quatre pages autorisées pour réaliser leur synthèse. Peut-être cela est-il dû à la crainte de mal gérer son temps (faire court pour avoir le temps de tout écrire), mais cela aboutit à des copies insuffisamment denses. En outre, les synthèses réalisées s'avèrent parfois très partielles : les idées principales ou secondaires ne sont pas toutes repérées, le candidat axant sa copie davantage ou même parfois quasi-exclusivement sur les valeurs de la génération Y liées au numérique, à la cyberculture, aux réseaux sociaux ou sur le comportement des Y en entreprise. Lorsqu'il se couple avec le manque de neutralité observé *supra*, ce déséquilibre transforme parfois la note de synthèse en plaidoyer pro-Y à tendance sociétale ou économique (« le numérique va révolutionner la société grâce à la génération Y et il était temps » ou bien « les Y auront-ils encore une retraite ? »).

### **Observations sur la forme**

Sur la forme, on retrouve comme tous les ans un contingent de candidats qui ne comprennent pas la nature de l'exercice et réalisent des juxtapositions de résumés des textes composant le dossier, ou des commentaires, voire rendent une composition sur le sujet.

Les plans présentent des degrés d'efficacité divers. Les plans en trois parties sont périlleux pour une synthèse, car ils comportent le risque de créer des parties déséquilibrées ou trop courtes (composées de deux ou trois phrases), et nécessitent une très bonne gestion du temps, mais certaines copies maîtrisent ce schéma. Les problèmes de gestion du temps rencontrés sont encore nombreux, et aboutissent à des copies courtes et/ou superficielles, incomplètes.

Les textes font dans le corps de la synthèse l'objet de citations plus ou moins développées, depuis la simple référence au numéro du document jusqu'à la citation bibliographique en bonne et due forme. Quel que soit le mode choisi, il convient d'être attentif à ce que le temps passé à se référer aux documents ne casse pas le rythme de la synthèse et surtout ne s'accompagne pas d'un rapide résumé des textes qui sera redondant dans le développement du devoir.

La mauvaise présentation de certaines copies a parfois dû être sanctionnée : ratures, et surtout écritures difficiles à lire ou qui deviennent illisibles au fur et à mesure qu'on approche de la fin de la copie. Cette mauvaise lisibilité ne peut qu'être préjudiciable aux candidats, il importe donc qu'ils soient attentifs à conserver une écriture correctement lisible. De même, trop de copies témoignent d'une mauvaise orthographe, d'une syntaxe approximative, d'un style oral et/ou familier difficilement compatibles avec des fonctions de bibliothécaire qui supposent une capacité à rédiger dans un français correct et un style soigné.

En conclusion, les bonnes copies évitent les écueils indiqués *supra* pour offrir un texte clair, concis, bien rédigé et bien structuré autour d'un plan équilibré pourvu de transitions et développant une problématique présentant l'ensemble des idées exposées 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 (918) est inférieur de 65 à ceux présents à l'épreuve de note de synthèse, et représente 36 % des inscrits. 23 candidats ont remis une copie blanche, 287 (près d'un tiers de ceux qui ont effectivement rédigé une copie) ont reçu une note éliminatoire (contre 131 en 2013). La moyenne générale était de 7,37, nettement inférieure à celle de 2013 (8,21). La note maximale atteignait 17,5.

**Sujet : L'exception culturelle française.**

**La compréhension du sujet**

Le sujet a semble-t-il surpris les candidats. Il était pourtant au cœur de l'actualité avec la publication en mai 2013 du rapport de Pierre Lescure *Mission « Acte II de l'exception culturelle » : contribution aux politiques culturelles à l'ère du numérique* et en décembre 2013 du rapport de Christian Pheline *Musique en ligne et partage de la valeur - Etat des lieux. Voies de négociation et rôles de la loi*. La crise liée à la réforme du régime des intermittents du spectacle aurait également dû alerter les candidats sur les problématiques liées à la création artistique et à ses modes de financement.

Le sujet était traité dans un *Que sais-je ?* écrit par Serge Regourd : *L'exception culturelle*. Bien qu'un peu ancien (2004), ce *Que sais-je ?* permettait de connaître la genèse, les objectifs et les principaux mécanismes de l'exception culturelle française. Le site web du Ministère de la Culture et de la Communication offrait de nombreuses ressources complémentaires.

La limitation du sujet au seul territoire français avait pour objectif de circonscrire la réflexion à un ensemble homogène de pratiques et d'éviter aux candidats de trop longs développements sur des mécanismes similaires mis en place à l'étranger.

De nombreuses copies témoignent d'une incompréhension complète du sujet et d'une profonde méconnaissance des mécanismes de protection et d'aide à la création. Les candidats ont souvent tenté de démontrer que la culture française était exceptionnelle.

### **Sur la forme**

Pour une épreuve de concours de catégorie A, trop de copies contiennent des fautes d'orthographe en grand nombre et des fautes de syntaxe graves mettant en cause la cohérence et la compréhension du texte. Le manque de soin de certaines copies se traduit par une écriture difficilement lisible, des ratures, des pâtés... Un style relâché, voire familier, est trop souvent utilisé.

Néanmoins, les meilleures copies présentent un bon niveau de maîtrise de la langue écrite.

### **Sur le fond**

Comme l'an dernier, les copies peuvent être classées en quatre grandes catégories en fonction de la maîtrise de la technique de la composition et de la pertinence de la réponse apportée :

1) les notes éliminatoires : copies blanches, copies très courtes sans développement et inachevées, hors-sujet total sans aucun élément de réponse en lien avec la problématique proposée aux candidats. Certaines copies peuvent se retrouver dans ce groupe par l'application de pénalités en raison de trop nombreuses fautes (orthographe, grammaire, syntaxe).

2) Les copies ne traitant que très partiellement du sujet avec une maîtrise approximative de la technique de dissertation.

3) La typologie de cette troisième catégorie est plus diverse. On y retrouve à la fois : des copies qui abordent le sujet de façon incomplète avec la mise en perspective de quelques mécanismes propres à l'exception culturelle ; des copies assez complètes mais dont la



construction présente des lacunes dans la mise en œuvre d'un raisonnement logique.

4) Les copies qui méritent une très bonne note (15 et plus) : copies riches en terme de contenu et maîtrisant la technique de dissertation (une démonstration basée sur une problématique posée en introduction avec des exemples pertinents, variés et bien exploités achevée par une conclusion).

De façon assez inquiétante, les correcteurs ont constaté l'utilisation à mauvais escient des mêmes exemples que l'an dernier : les « mangas à Versailles », les travaux d'Hannah Arendt (*La crise de la culture*, 1961) et ceux de Marc Fumaroli (*L'État culturel : une religion moderne*, 1991). Les autres exemples développés sont souvent des lieux communs dont le but réel est de masquer l'indigence du raisonnement et l'absence de connaissances.

Les citations sont souvent plaquées sur le texte, sans réelle pertinence, ce qui démontre un recyclage des cours suivis pendant une préparation au concours plutôt qu'un effort de culture personnelle. Cette impression est renforcée par de nombreuses fautes dans l'orthographe des noms propres : Ana Harent, Jacques Langue ou bien encore Aurélie Filipeti...

### **2.1.2. *Epreuve écrite d'admissibilité du concours interne : étude de cas***

**Durée 4h, coefficient 4**

#### **Observations générales sur l'étude de cas**

346 candidats se sont présentés à cette épreuve, 13 ont remis copie blanche, 36 ont reçu une note éliminatoire (inférieure à 5). La note maximale était de 18. La moyenne était de 8,51, proche de celle de 2013 (8,48). Le nombre de copies blanches est en légère augmentation par rapport à l'année dernière (13 contre 9 en 2013). En revanche, le nombre de notes éliminatoires est inférieur à celui enregistré l'année dernière (36 en 2014 contre 43 en 2013). La qualité des copies est donc relativement stable par rapport aux années précédentes.

#### **Remarques préliminaires sur les attendus de l'épreuve**

L'étude de cas ne peut s'assimiler ni à une composition ou à une dissertation, ni à une note de synthèse, ni à une note administrative. Certes, elle combine plusieurs éléments issus de ces trois autres épreuves. Les candidats doivent tout d'abord s'appuyer sur un dossier constitué de plusieurs documents de nature diverse pour mener à bien leur étude. Or, le seul dossier est insuffisant pour construire l'argumentation. Celle-ci doit également s'appuyer sur des connaissances et des expériences personnelles, elle se nourrit du cadre institutionnel des établissements comme de l'expérience de terrain, **mais sans que le candidat ne se réfère de façon privilégiée à un exemple qui permette de l'identifier**. En outre, le recul critique, permettant entre autres une bonne mise en contexte et une problématisation satisfaisante du sujet, est essentiel pour réussir l'exercice. Enfin, le candidat composant une étude de cas doit se mettre d'emblée en situation, comme acteur principal d'un projet qu'il doit coordonner, et au sein d'une équipe qu'il doit encadrer et animer.

Les copies doivent donc montrer que le candidat, appelé à exercer des fonctions d'encadrement et de gestion de projet, s'est parfaitement approprié cette dernière démarche. La coordination du projet proposé dans le sujet de la note ne doit pas se réduire à un catalogue de mesures mises bout à bout, mais en présenter, à partir d'une solide analyse de l'existant, les divers aspects stratégiques et opérationnels. Le tout de manière problématisée, hiérarchisée, pragmatique (notamment en termes de gestion de ressources humaines et de calendrier), et personnelle (sinon originale).

### **Observations relatives au sujet de la session 2014**

*La constitution, l'organisation, l'enrichissement, l'évaluation, l'exploitation et la communication au public des collections font statutairement partie des missions des bibliothécaires<sup>13</sup> et de leur cœur de métier. Le sujet proposé mettait donc les candidats aux prises avec un aspect essentiel et concret de leur future pratique professionnelle, tournant autour de questions de mise en œuvre d'une politique documentaire.*

*En effet, la charte documentaire d'un établissement, dont il s'agissait pour les candidats mis en situation de coordonner la rédaction, est un document public, soumis à validation de l'autorité pilote de l'établissement, qui contractualise la politique documentaire, et qui récapitule les idées directrices et les orientations présidant à la constitution et à l'exploitation des collections d'une bibliothèque<sup>14</sup>. Ce document s'articule avec un plan de développement des collections, document de référence pour les acquéreurs et gestionnaires des collections de la bibliothèque : programmatique, à visée pluriannuelle, il fixe et ordonne les priorités de développement des collections selon la ligne générale définie par la charte documentaire, ainsi qu'un certain nombre d'objectifs à atteindre, de contraintes à prendre en compte et d'indicateurs à utiliser<sup>15</sup>. L'objet de la note était donc très clairement identifiable. Quant au destinataire, le sujet mentionnait de manière explicite qu'il s'agissait du directeur du Service Commun de la Documentation.*

*Le dossier destiné à appuyer la rédaction de la note se composait de six documents de nature diverse : textes réglementaires (document n°1), exemples extraits de chartes documentaires (documents n°2 et 3) et de cartes documentaires (documents n° 4 et 5) existantes, études critiques issues de la littérature professionnelle permettant de contextualiser davantage le sujet (document n°6). Le document n°1 permettait d'identifier les missions statutaires des bibliothèques et autres structures de documentation des établissements d'enseignement supérieur créées sous forme de services communs, notamment la mise en œuvre de la politique documentaire de l'université ou des établissements contractants, l'acquisition, le signalement, la gestion et la communication des ressources sur tout support, et la coopération avec les autres centres de ressources concourant aux mêmes objectifs. Les missions et le rôle stratégique du conseil documentaire en matière de politique et de coopération documentaire y sont soulignés avec insistance, ce qui devait attirer l'attention*

---

13 Décret n°92-29 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des bibliothécaires, art. 2

14 Cf. définition sur le site de l'enssib : <<http://www.enssib.fr/le-dictionnaire/charte-documentaire>> [consulté le 28 novembre 2013]

15 *Ibid.* <<http://www.enssib.fr/le-dictionnaire/plan-de-developpement-des-collections>> [consulté le 28 novembre 2013]

des candidats. Le document n°2, quant à lui, extrait de la charte documentaire de la Bibliothèque publique d'information, soulignait la nécessité d'évaluer les collections à l'aune de leurs usages, de leur consultation, de la demande des publics, et de l'environnement documentaire dans lequel s'inscrit l'établissement ayant établi la charte. L'attention des candidats était ainsi attirée sur le fait que la réussite d'un projet d'élaboration de charte documentaire était indissociable d'une réflexion autour de la notion de carte documentaire. Des extraits de la charte documentaire du SCD de l'Université de Nantes constituaient quant à eux le document n°3 : outre des rappels sur les missions du SCD et sur l'importance du conseil de la documentation, ce document permettait de dégager les critères opérationnels d'acquisition, de conservation et d'élimination des documents devant apparaître dans une charte documentaire, et insistait sur la nécessité d'une coopération en termes documentaires aussi bien à l'intérieur de l'établissement (enseignants, chercheurs, étudiants, etc.) qu'à l'extérieur (autres bibliothèques de l'environnement documentaire au niveau local, régional et national) afin de mutualiser les ressources et d'optimiser les moyens. Le document n°4, extrait du rapport sur la carte documentaire alsacienne présenté par Albert Poirot, Catherine Forestier et Anne-Marie Schaller, invitait les candidats à réfléchir sur la dimension diagnostique et prospective présente dans la rédaction d'un document de politique documentaire, sur la méthodologie adoptée pour aboutir à un résultat, et donc à réfléchir au cadre stratégique de la démarche demandée dans leur note. La synthèse des résultats de l'enquête 2009-2010 sur la carte documentaire Paris-Saclay (document n°5) s'interrogeait encore une fois sur les disparités dans la répartition des ressources documentaires en sciences dans le périmètre du campus du plateau Paris-Saclay, et sur le caractère opportun d'une conservation partagée des collections. Enfin, le document n°6, extrait de l'article publié dans le BBF de Magali Perbost, « La documentation à l'université : quel équilibre entre recherche et formation ? » mettait en lumière un certain nombre de limites s'agissant des outils utilisés pour évaluer les usages constatés et projetés des collections, et s'adapter ainsi aux mieux à la demande des publics de niveau formation comme de niveau recherche. Cette étude critique invitait donc les candidats à adopter une perspective critique par rapport aux divers processus d'évaluation préparant l'élaboration d'une charte documentaire.

Les documents proposés ne servaient que de point d'appui aux candidats, qui devaient se projeter dans des fonctions d'animation d'équipe et de gestion de projet. Il ne fallait donc pas s'arrêter au dossier, mais nourrir aussi son propos de connaissances théoriques comme de celles acquises sur le terrain pour rédiger la note. L'introduction gagnait à définir les termes de charte documentaire et de plan de développement des collections afin de fixer les points cardinaux de la réflexion. Si le canevas « méthode – plan d'action – moyens nécessaires » constituait un outil efficace pour se repérer dans l'étude du dossier, il n'était pas pour autant une ébauche de plan et ne permettait pas d'explicitier le problème posé de manière satisfaisante. Or, la progression de la réflexion pouvait s'organiser d'abord autour du cadre stratégique de la charte documentaire à rédiger, c'est-à-dire de l'explicitation du contexte, des enjeux ainsi que de l'analyse diagnostique de l'existant à l'aide de divers indicateurs. Le plan de la note pouvait ensuite aborder le cadre opérationnel de la rédaction de la charte documentaire, de son suivi et des réajustements qui en découlent, avec une approche globale, tenant réellement compte des ressources humaines engagées, et selon un calendrier réaliste.

*Tout d'abord, le contexte et les enjeux devaient être définis clairement. La rédaction de la charte documentaire s'inscrit dans une démarche d'élaboration d'un plan de développement des collections dans le cadre du projet d'établissement ; or, l'élaboration de ce document s'effectue dans un contexte bien précis. Les budgets d'acquisition représentent une part très importante du budget d'un service commun de documentation. Certaines ressources (en particulier les ressources électroniques) sont de plus en plus gourmandes en crédits, et les budgets de plus en plus contraints obligent à une grande rigueur dans la sélection et la gestion des documents, et donc à une connaissance la plus précise possible des collections et de leurs raisons d'être. Les magasins sont des espaces limités, l'inflation documentaire pouvant conduire à la saturation des espaces de conservation. Enfin, il s'agit de tenir compte des demandes des publics, et de pouvoir leur expliquer de manière claire et précise les choix documentaires fait par l'établissement. Donner un cadre général à l'acquisition, au signalement, à la conservation et à l'élimination des documents au moyen d'une charte documentaire s'inscrit dans les missions du SCD qui lui sont confiées statutairement (Code de l'Éducation), s'agissant de la mise en œuvre de la politique documentaire de l'université.*

*L'analyse de l'existant s'appuie tant sur un diagnostic de l'offre documentaire, que sur l'analyse des usages qu'en font les publics de la bibliothèque, et enfin de l'environnement documentaire dans lequel s'inscrit la bibliothèque. Du côté de l'offre documentaire, si l'on s'intéresse à l'aspect quantitatif, les acquéreurs comme les gestionnaires de collections des différents sites de l'établissement seront tout d'abord amenés, par le biais de différentes extractions dans le SIGB, à estimer le nombre de documents présents au sein de la bibliothèque selon le support et le domaine ainsi qu'à les distinguer les uns des autres. Ils évalueront l'âge des collections (âge moyen, âge médian, part des collections de moins de 5 ans, 10 ans, de plus de 30 ans), leur taux de renouvellement (proportion des acquisitions sur l'ensemble des collections), taux d'élimination (proportion des documents désherbés sur l'ensemble des collections), taux d'accroissement (taux de renouvellement moins taux d'élimination), ainsi que le nombre de documents par rapport au public à desservir, prioritairement les étudiants, enseignants et enseignants-chercheurs de l'université, à l'instar de ce que stipule la charte documentaire du SCD de l'Université de Nantes. Ces évaluations seront à comparer avec les statistiques d'autres établissements, surtout si la charte documentaire du SCD s'inscrit dans une logique de coopération. Si l'on s'intéresse ensuite à l'aspect qualitatif, les acquéreurs et gestionnaires de collections procéderont par grilles combinant discipline, niveau de documentation et langue(s) du document. La grille Conspectus, qui compte six niveaux de profondeur documentaire et 24 disciplines, est la plus connue, mais d'autres manières de procéder existent, comme celle, à trois niveaux, employée lors de l'évaluation de la carte documentaire alsacienne en 2005-2006.*

*Lorsque l'analyse abordera la question des publics et des usages, le responsable des services aux publics s'attachera à un certain nombre d'indicateurs, tout en ayant à l'esprit que l'évaluation des usages constatés peut différer des usages réels, et qu'il lui sera extrêmement difficile de mesurer les consultations sur place autrement que par sondages ponctuels, et que les difficultés sont les mêmes concernant les usages de la documentation électronique. Il déterminera la proportion des usagers actifs et des emprunteurs actifs, puis de la proportion des prêts par support, le nombre de prêts par usager et par an, d'abord par rapport à l'ensemble du public du SCD, ensuite en faisant la distinction entre les publics étudiants et*

*les enseignants-chercheurs. Il pourra aussi fournir le taux de rotation (nombre de prêts par document), la liste des documents empruntés plus de dix fois par an, ainsi que la liste, par domaine, des documents n'ayant jamais été empruntés sur deux, cinq et dix ans. Les suggestions des lecteurs doivent également être prises en compte. Ces divers indicateurs permettront de mesurer l'interaction à l'heure actuelle entre les étudiants, enseignants et chercheurs (notamment ceux siégeant au sein des Commissions Scientifiques Consultatives Spécialisées- CSCS- et au Conseil de la Documentation) et la politique documentaire du SCD, et de définir au mieux la stratégie et les enjeux de la charte documentaire.*

*Or, cette analyse de l'existant ne peut faire l'économie d'un diagnostic de l'environnement documentaire local, régional, et national, et des relations de coopération déjà nouées ou en passe de l'être. Une réflexion sur la carte documentaire régionale est nécessaire à l'élaboration de la charte documentaire du SCD, et sera menée par le responsable de la coopération documentaire. Au niveau local, les bibliothèques partenaires du SCD (autres établissements d'enseignement supérieur relevant ou non du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, établissements du PRES notamment, bibliothèque municipale, CHU, Archives départementales) seront identifiées. Les autres SCD, les BMC/BMVR de la région seront aussi pris en compte. Au niveau national, la participation au Sudoc et à Couperin seront également évaluées respectivement par le coordinateur Sudoc et le responsable des ressources électroniques de l'établissement.*

*Une fois le contexte et les enjeux cernés par le diagnostic établi grâce aux actions décrites plus haut, il s'agit de donner un cadre opérationnel à la rédaction de la charte documentaire. En préambule seront exposés l'organisation, les objectifs généraux et les missions du SCD, notamment par rapport à ses différents publics. Il faudra ensuite présenter les divers secteurs le composant, les différents supports qui y sont conservés. Les indicateurs fournis par l'analyse quantitative de l'offre documentaire seront le matériau principal de ces deux premiers points de la charte.*

*Dans le même temps, les acquéreurs et les gestionnaires de collections, après avoir confronté l'analyse des usages et des publics avec les suggestions d'acquisition récoltées et des prescriptions des CSCS, produiront une évaluation par secteur des collections dont ils ont la charge. Ils en tireront des éléments de synthèse et des conclusions par rapport au service effectif rendu aux publics de l'université. Ils pourront ainsi formuler des propositions et des idées directrices quant à l'acquisition, la conservation et l'élimination des documents du secteur dont ils ont la charge, en concertation avec le responsable de la politique documentaire du SCD. Le responsable de la coopération documentaire devra quant à lui donner ses conclusions quant à la carte documentaire dans laquelle s'inscrit le SCD. Ces propositions seront collectées et seront suivies d'entretiens avec les divers acquéreurs pour les synthétiser. Enfin, une réunion entre les divers acquéreurs et responsables de collections achèvera cette synthèse, qui sera formalisée dans les différents points de la charte : l'affirmation du pluralisme documentaire, la définition des priorités en termes de contenus, de supports et d'usages, la définition des responsabilités des acquéreurs, les critères généraux de choix et d'exclusion (problème des exclusions légales compris), les règles générales d'élimination et de conservation, le traitement des dons et des échanges, le traitement des suggestions des lecteurs, les règles générales d'accès aux collections,*

*l'évaluation des collections et enfin la place du SCD dans son environnement documentaire local et régional ainsi que les actions de coopération en cours ou à venir avec d'autres établissements.*

*La charte documentaire, une fois formalisée, sera soumise à l'approbation du conseil de la documentation du SCD, qui, en tant qu'instance d'élaboration de la politique documentaire de l'université, délibérera sur le texte, l'amendera pour enfin le valider et avant que le texte adopté ne soit transmis par le directeur du SCD au président de l'université. Cette charte, s'inscrivant dans le projet d'établissement, fera l'objet d'un processus d'évaluation régulière, tant de la charte en elle-même que de ses effets sur la politique documentaire du SCD et l'environnement documentaire dans lequel il s'inscrit. Les indicateurs utilisés lors de l'analyse de l'existant constitueront un socle pour le tableau de bord permettant d'avoir une vue d'ensemble de l'évaluation de la politique documentaire du SCD. Enfin, cette évaluation concourra à l'ajustement et à la mise à jour régulière de la charte documentaire.*

*Ainsi, en contribuant à la définir et formaliser la politique documentaire du SCD à partir d'une explicitation rigoureuse des principes présidant à la construction et l'exploitation des collections et d'une analyse précise des collections existantes, la charte documentaire s'inscrit dans une logique d'amélioration du service rendu à l'utilisateur, et le SCD rend plus lisible ses choix documentaires pour l'ensemble de la communauté universitaire, au sein de l'Université comme en dehors d'elle.*

\*\*\*\*\*

Du point de vue de la forme et de la méthode, le jury a généralement constaté une amélioration de la maîtrise de l'exercice de l'étude de cas par rapport à l'an dernier. Tout d'abord, les copies malmenant l'orthographe et la syntaxe sont heureusement rares cette année. Il faut toutefois rappeler le caractère dommageable d'une telle insuffisance : une fois encore, certaines copies, pourtant de bonne facture, se sont vues retirer deux points parce qu'elles allaient bien au-delà du seuil de la franchise de cinq fautes majeures tolérées dans une copie. Or, ces deux points peuvent s'avérer essentiels en situation de concours. Mis à part quelques copies très courtes, inachevées, ayant recours au style télégraphique, ou présentant les idées et les mesures sans ordre aucun, la majorité des copies est pourvue d'une introduction présentant, au moins sommairement, les idées et la démarche mise en œuvre dans le devoir. Or, l'importance de l'introduction est beaucoup trop souvent négligée : de nombreux candidats se contentent de rappeler les mots de l'énoncé du sujet, et calquent leur plan sur le triptyque méthode / plan d'action / moyens, sans esquisser la moindre hiérarchisation des idées ou problématisation personnelle. Le jury a sanctionné un tel placage de l'énoncé sur l'introduction. En outre, une fois ce cadre artificiel posé, peu de candidats parviennent à structurer véritablement leur propos, et à hiérarchiser de façon pertinente les éléments mis à leur disposition. Le jury rappelle donc la réflexion et le soin tout particuliers qui doivent présider à l'élaboration de l'introduction.

Une bonne partie des candidats paraissent au fait des grands attendus formels de l'épreuve et de la démarche projet. Or, celle-ci est rarement maîtrisée. L'exigence d'analyse de l'existant est assez souvent respectée en apparence. Mais cette analyse, lorsqu'elle est menée, s'insère

beaucoup moins souvent dans un cadre véritablement stratégique et trouve encore plus rarement encore une déclinaison sur le plan opérationnel. Certaines copies veulent s'inscrire à tout prix dans une démarche projet : des groupes de travail et/ou des comités de pilotage sont créées, mais pas toujours constitués des bons acteurs : par exemple, tel candidat désigne un responsable de l'informatique documentaire pour analyser la documentation électronique. Les buts de ces groupes de travail sont rarement précisés ; quant à la fréquence de leurs réunions, elle est parfois tout à fait fantaisiste, ce qui fait craindre, dans une situation réelle, une tendance à la réunionite. Enfin, l'instance amenée à prendre les orientations importantes ou les décisions n'apparaît pas clairement. Quant aux calendriers, lorsqu'ils sont présents (ce qui est rarement le cas), ceux-ci sont très succincts, peu argumentés, se réduisant à une simple indication de délais, et souvent assez irréalistes. Tout ceci est le signe que de nombreux candidats peinent à adopter dans les faits une démarche projet, et à faire la preuve de leur capacité à endosser le rôle de coordinateur.

L'exploitation de la matière du sujet et du dossier appelle aussi un certain nombre de remarques. Le sujet est, dans l'ensemble, assez bien compris, même si quelques candidats ont fait un hors-sujet total en traitant, par exemple, de la mise en place d'un plan de développement des collections et non de la rédaction d'une charte documentaire, ou bien en faisant une liste de mesures visant à améliorer les services du SCD, sans que le mot charte documentaire ou politique documentaire soient seulement écrits une seule fois. Les candidats, en apparence, ont été plus à l'aise que l'année dernière, en traitant un sujet de politique documentaire d'un abord plus classique que celui proposé à la session précédente. Les copies attestent le plus souvent d'une connaissance au moins empirique de la construction et de la gestion des collections. De plus, le dossier donnant de nombreux éléments, à la fois institutionnels, opérationnels et de rédaction, la plupart des copies ont de la matière et sont riches d'exemples.

Or, il faut insister sur le caractère apparent de cette aisance face au sujet : l'élaboration d'une charte documentaire semble à ce point classique aux candidats qu'elle semble être une évidence. Or, dans une étude de cas, rien ne va de soi. Définir les termes, tout comme en expliciter les enjeux, voilà qui fait partie intégrante de la problématisation. Nombreux sont les candidats qui ne prennent tout simplement pas la peine de le faire, ou alors en une demi-phrase. Les destinataires de l'étude, comme ses objectifs, ne sont guère plus détaillés. De telles imprécisions de départ nuisent fortement à la tenue du propos dans le cours du devoir.

La plupart des candidats se sont également heurtés à un autre écueil, du fait du caractère précis du dossier : ils ont peiné à se détacher des documents. Un grand nombre de copies se contentent d'énumérer les éléments qui doivent se trouver dans une charte documentaire, en paraphrasant les exemples présents dans le dossier. Certaines copies vont jusqu'à citer simplement les documents sans apporter aucun élément personnel qui permettrait de problématiser davantage. De telles paraphrases ont été sanctionnées. D'autres copies sont tombées dans le travers inverse : oscillant entre la dissertation et la démarche projet, les candidats essayent de placer à tout prix leurs connaissances sur tous les sujets concernant l'organisation des bibliothèques universitaires. C'est l'occasion de nombreuses digressions à propos du signalement des collections, l'accueil des publics, la formation, la composition d'un conseil documentaire, et les candidats frisent bien souvent le hors-sujet lorsqu'ils n'y

tombent pas complètement. Les références aux enquêtes telles que LIBQUAL+ ou l'ESGBU pouvaient être très judicieuses, à condition d'être utilisées à bon escient, et non plaquées dans l'argumentation en dépit de toute logique comme pour faire feu de tout bois. Peu nombreux sont les candidats qui parviennent se détacher du dossier de manière pertinente, et à trouver des éléments extérieurs de contextualisation et de problématisation.

Enfin, on constate un manque généralisé de recul critique : d'une part, les enjeux stratégiques préalables à la rédaction de la charte (caractère contractuel du document entre le SCD et l'Université, contexte de hausse des coûts de la documentation électronique, d'autant plus sensible que contexte budgétaire est de plus en plus contraint, problème de l'inflation documentaire et de la saturation des espaces de conservation) sont souvent oubliés. D'autre part, rares sont les copies qui font preuve de prospective en prévoyant une phase d'évaluation et de suivi de la charte (bilans d'étape, enquêtes auprès des publics, des acquéreurs et des gestionnaires de collections) et en faisant de cette évaluation un processus permanent et régulier.

Le jury tient toutefois à signaler, par contraste, les bonnes copies qui ont su dégager une réelle problématique, hiérarchiser leurs idées de manière pertinente et personnelle. Elles ont mis précisément en contexte leur étude, défini judicieusement les partenaires en présence ainsi que les contraintes particulières et les enjeux, pour analyser finement l'existant. Par leur approche globale du projet proposé dans l'énoncé, elles ont su prendre en compte les divers aspects de celui-ci, et plus particulièrement sa dimension humaine, qu'elles ont abordée de manière pragmatique avec une planification adéquate, et l'inscription dans la durée d'un projet de mise en œuvre d'une charte documentaire.

### ***2.1.3. Epreuve écrite de l'examen professionnalisé réservé***

Sept candidats se sont présentés à l'épreuve écrite de l'examen professionnalisé de bibliothécaires.

L'épreuve était composée de cinq questions faisant appel à la compréhension de l'environnement professionnel d'un bibliothécaire.

La réponse à chaque question ne devant pas dépasser une page, les candidats devaient faire preuve de concision dans l'expression de leurs connaissances et d'esprit de synthèse.

La moyenne des sept candidats est de 8,15 sur 20, cette moyenne s'explique notamment par le fait que deux candidats ont reçu une note éliminatoire et seulement 3 une note supérieure à 10. La moyenne des admissibles était de 10,80 sur 20.

La connaissance de l'environnement professionnel de bien des candidats s'est avérée souvent lacunaire.

A l'évidence, certains n'avaient absolument pas le niveau requis pour accéder aux fonctions de bibliothécaire, tant par leur méconnaissance de l'environnement professionnel et leur difficulté à comprendre l'énoncé des questions que par leur capacités de rédaction tant au plan de la syntaxe que de l'orthographe.



## 2.2. Epreuves orales d'admission

Les épreuves orales d'admission se sont déroulées du 13 au 16 mai 2014. Etant donné le nombre d'admissibles aux concours externe et interne, inférieur dans les deux cas à 50, pour chacune des épreuves, deux commissions ont été constituées, l'une pour les externes, l'autre pour les internes. La commission d'entretien de motivation professionnelle du concours interne a également auditionné les candidats de l'examen professionnalisé réservé.

### 2.2.1. Concours externe de bibliothécaire

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

Entretien de motivation professionnelle	Admissibles	Admis
	<b>39</b>	<b>14</b>
Présents	38	14
Moyenne	12,33	15,25
Note minimum	5	7
Nombre de notes inférieures à 10	7	1
Note maximum	19	19
Entretien de culture générale	Admissibles	Admis
	<b>39</b>	<b>14</b>
Présents	38	14
Moyenne	10,84	12,96
Note minimum	4	8
Nombre de notes inférieures à 10	14	2
Note maximum	16	16

#### ▪ Entretien de motivation professionnelle

##### Qualité de l'exposé

D'une manière générale, les candidats ont présenté une synthèse de l'article à commenter, incluant la plupart du temps une reformulation de la problématique posée par l'auteur. Ces synthèses ont été plus ou moins bonnes (voire mauvaises), et leur typologie pourrait être la suivante :

- exposé brouillon et/ou confus : un plan peu convaincant, un contenu de parties qui ne correspond pas toujours aux titres annoncés, des contradictions d'une partie à l'autre ... En clair, il s'agit d'exposés peu faciles à suivre et qui synthétisent mal le propos de l'auteur.
- simple paraphrase : bonne compréhension du texte, exposé bien structuré mais peu, voire pas, enrichi par des idées et des exemples connus du candidat ...
- excellentes synthèses : problématique et enjeux bien cernés, contenu du texte parfaitement compris et restitué, présentation intelligente enrichie par des idées et des exemples connus du candidat.

Dans ces cas-là, les plans sont « pragmatiques », soit sous la forme :

- synthèse du propos du texte / transposition -parfois un peu artificielle- dans la fonction publique ou le monde des bibliothèques : 10 candidats ;
- énoncé successif du problème / des causes / des solutions : 7 candidats ;

Ces 2 types de plans induisent un développement qui reste assez « près » du contenu du document et souvent même assez scolaire.

Une grande majorité de candidats n'a pas donc pas compris la nature de l'épreuve de commentaire, et seulement 4 candidats ont intégré une dimension critique à leur plan ; quelques-uns d'entre eux seulement se sont risqués à émettre un jugement critique en conclusion. Comme dans la partie « entretien avec le jury », les candidats semblent se refuser le droit d'émettre et de justifier une opinion personnelle sur le texte. La plupart aborde les textes sans inclure le moindre regard critique à leur analyse. C'est dommage car c'est ce qui permet en principe à tout candidat de montrer qu'il est à même de développer un point de vue personnel et d'émettre un avis nuancé.

A noter que la plupart du temps, il y a corrélation entre la qualité de l'exposé et la qualité des réponses apportées aux questions du jury lors de l'entretien. On constate cependant quelques exceptions, avec des candidats maîtrisant parfaitement la technique du commentaire de texte et celle de l'entretien avec le jury, mais pêchant par un manque flagrant de connaissances sur les bibliothèques en général et le métier de bibliothécaire en particulier. Ces candidats, cultivés et maîtrisant parfaitement les codes et techniques du monde « académique », n'ont visiblement pas fait d'« effort » d'acculturation, et n'ont pas semblé très investis dans la préparation de ce concours.

### **Pertinence des réponses lors de l'entretien**

L'entretien avec les candidats a pris 3 directions :

- les questions sur certains points de l'exposé (éclaircissement, approfondissement ...) ;
- celles relatives à la motivation pour ce concours / ce métier (projection dans la fonction de bibliothécaire...) ;
- celles relevant de mises en situation (positionnement dans l'organigramme, gestion d'équipe, gestion de projet, situation conflictuelle ...).

Près d'une moitié des candidats (17 sur 39) ont une expérience en bibliothèque comme contractuel ou vacataire étudiant et/ou un diplôme dans le domaine de la documentation ou des métiers du livre), sachant que cette expérience ne garantit pas la pertinence des réponses aux questions. A l'inverse, les meilleurs des « vrais » externes auditionnés, ont apporté des réponses parfaitement documentées aux questions.

Ce qui a distingué les bons candidats des autres, c'est la capacité à apporter des réponses pertinentes, argumentées, structurées, dans lesquelles les connaissances théoriques sont mises

en perspective et avantageusement complétées par une approche pragmatique. Les meilleurs candidats -avec ou sans expérience professionnelle- ont fait preuve d'ouverture, de maturité et de vivacité (et ponctuellement d'humour !) dans les réponses apportées aux questions du jury. Ils se sont aussi montrés très investis dans la préparation de ce concours en particulier et, souvent aussi, dans les autres concours de la filière « bibliothèques ».

A l'inverse, les moins bonnes, voire les mauvaises réponses étaient sommaires, scolaires (donnant parfois l'impression d'être « préfabriquées »), souvent abstraites, et ont révélé des connaissances en matière de bibliothèque, superficielles, livresques et mal assimilées. Quelques candidats nous ont même semblé assez peu documentés sur le sujet (ce qui révèle un manque évident de préparation) et peu investis dans le concours.

Si la plupart des candidats ont compris -certes de façon plus ou moins assimilée- que le métier de bibliothécaire n'est pas qu'un « métier du livre » (du fait de la diversification des « supports », de l'importance centrale et croissante du public cible et de l'utilisateur, de l'intégration du management et de la gestion de projet dans les profils de postes ...), il se trouve encore quelques candidats qui semblent en rester aux compétences techniques traditionnelles du métier (gestion des collections, référencement, ...) et/ou qui invoquent leur goût du livre et de la lecture (qui n'est certes pas inutile mais largement insuffisant !) comme motivation à passer ce concours.

Lors de l'entretien, les opinions personnelles s'expriment plus facilement, néanmoins, elles ne sont pas très fréquentes et, pour les obtenir, il faut la plupart du temps poser une question explicite.

### **Qualité de l'expression et aptitudes relationnelles**

L'ensemble des candidats s'exprime parfaitement bien (ce qui est logique puisque tous ont passé le cap de l'écrit avec une moyenne élevée), et semble connaître les codes d'un oral de concours, de catégorie A notamment. Un seul entretien (une exception donc) s'est déroulé sur un mode étonnamment décontracté en pareille occasion.

Les meilleurs candidats (ayant eu une note supérieure ou égale à 15) ont manifesté un investissement certain dans l'entretien en faisant preuve d'enthousiasme et de dynamisme. Le jury a été attentif à leur capacité à capter et à maintenir l'attention de l'auditoire, mais aussi à répondre de manière posée et intelligente à nos questions. Certaines mauvaises prestations à l'inverse, ont révélé un manque d'enthousiasme, une vision parfois pessimiste et une tendance certaine à être déstabilisé à la moindre question. Certains candidats même ont pu, par moments, faire montre d'agacement à l'écoute des questions.

Quelques attitudes relevées par le jury :

- révélatrices d'aptitudes relationnelles (et donc valorisées par le jury) :
  - candidat posé / réfléchi et affirmé, capable de capter l'attention du jury ;

- à l'écoute du jury et constructif dans ses réponses, capable de rebondir à partir des questions du jury ;
- souriant / agréable, ouvert, osant même ponctuellement un trait d'humour ;
- faisant preuve d'intelligence et d'ouverture dans les réponses aux questions relevant des mises en situation ;
- inappropriées (et donc pénalisées par le jury) :
  - candidat qui peut avoir tendance à répondre avant la fin de la question et/ou qui élude/contourne la question ;
  - candidat qui prend de façon défensive (voire agressive) les questions du jury (cas rencontré 2 ou 3 fois) ;
  - candidat qui marque un certain agacement à l'écoute de telle ou telle question ;
  - candidat qui fait preuve d'une rigidité certaine dans les réponses liées aux mises en situation.
    - **Entretien de culture générale**

### **Remarques préliminaires sur les attendus de l'épreuve**

L'épreuve d'entretien de culture générale, dont la durée de préparation est de trente minutes, se décompose en deux parties. La première, d'une durée de dix minutes, consiste en un commentaire critique d'un texte concernant le plus souvent des questions d'actualité et extrait de la presse généraliste quotidienne ou hebdomadaire française. La seconde, d'une durée de vingt minutes, est un entretien entre le candidat et les membres du jury ; ceux-ci prennent d'abord appui sur le texte à commenter et sur la présentation qui en a été faite au cours des dix minutes précédentes pour poser des questions au candidat. L'entretien s'ouvre ensuite à divers autres sujets.

Au cours de l'épreuve, le candidat est évalué sur sa culture générale, sa capacité à appréhender des problèmes variés selon diverses approches, à construire une argumentation cohérente, à faire preuve de bon sens, de curiosité intellectuelle, d'esprit critique, et à pouvoir bien interagir avec les membres du jury. Le jury rappelle que le parcours professionnel et universitaire n'entre pas en ligne de compte dans l'appréciation du jury, même si le candidat peut parfois être amené à faire brièvement mention de son expérience personnelle au cours de l'épreuve, si le sujet s'y prête. En outre, le jury, composé de plusieurs examinateurs qui se relaient dans leurs questions au cours de l'entretien, n'attend pas d'un candidat qu'il ait réponse à tout. Si le jury peut pousser le candidat à donner des détails sur un sujet ou un personnage que celui-ci a mentionnés dans le cours de sa prestation, il ne pose pas pour autant de questions-pièges gratuites. *A contrario*, le jury se montre bienveillant et attentif vis-à-vis des réactions du candidat. Son but est d'établir un échange argumenté avec lui, au cours

duquel les questions soient écoutées, comprises, et puissent être matière à réflexion et discussion.

Loin d'être une course à qui aura le plus compilé de connaissances statiques, l'épreuve de culture générale permet d'entrevoir certaines qualités desquelles le métier de bibliothécaire tient une partie de sa légitimité : outre le bon sens, la curiosité intellectuelle et l'esprit critique vis-à-vis du monde qui nous entoure et de la masse d'informations qui nous parviennent, il y va d'une certaine humilité, de la capacité d'accueillir des idées et opinions autres que les siennes, dans les domaines les plus abstraits comme les plus concrets, les plus singuliers comme les plus quotidiens, les plus historiques comme les plus actuels, et de faire le lien entre divers sujets et connaissances, à l'heure où l'interdisciplinarité est une question essentielle en bibliothèque.

### **Observations relatives à la session 2014**

Comme dans le cas de la session précédente, les sujets des articles proposés au commentaire des candidats étaient d'une grande variété : droit, sport, sociologie, sciences et techniques et de l'information, géographie, arts, muséologie, économie, éthique, histoire, administration, etc. Chaque texte était néanmoins suffisamment ouvert au niveau thématique pour permettre aux candidats de prendre appui sur leur réflexion personnelle afin de construire un exposé problématisé, argumenté et cohérent.

Le jury a constaté cette année de la part des candidats une moins bonne maîtrise des consignes formelles de l'oral. Le jury a dû plusieurs fois interrompre des candidats dans le cours d'un exposé trop, voire beaucoup trop long, et regrette que d'autres prestations aient été d'une durée bien inférieure aux dix minutes imparties. Trop nombreux ont été les candidats qui, dans l'introduction de leur exposé, n'ont pas pris la peine d'annoncer le plan de leur commentaire, ni de proposer une problématique. Or, dégager les enjeux et les thématiques du document à commenter, préciser ou s'interroger sur le sens de certains termes employés dans le texte, et présenter la ou les questions qui y sont posées de façon explicite comme implicite, est l'une des étapes obligatoires du commentaire de texte. Même lorsqu'ils n'étaient pas interrompus du fait d'un exposé trop long, un certain nombre de candidats ont escamoté leur conclusion ; encore une fois, c'est un élément essentiel de l'exercice, porte ouverte sur l'entretien, qui est ainsi passé à la trappe. Le contenu fut bien souvent à l'avenant : faute d'avoir suffisamment problématisé leur commentaire, les candidats se sont trop souvent contentés de paraphraser les textes et d'en dégager trop superficiellement les enjeux. Beaucoup ont de ce fait été incapables de prendre du recul sur les problèmes abordés et de donner un tour cohérent et personnel à leur exposé, et ce, même lorsque le jury proposait dans le cours de l'entretien de revenir dessus. D'autres problèmes d'ordre formel ont entaché la prestation de certains candidats. En particulier, si la lecture de la première phrase du commentaire peut permettre de prendre confiance au début de la prise de parole et d'amoindrir un certain trac dont le jury est bien conscient au vu du contexte de l'épreuve, la simple lecture des notes de préparation est à proscrire absolument.

À l'instar de la session précédente, le jury a constaté une grande hétérogénéité des candidats au niveau de la culture générale proprement dite. Les mêmes points noirs ont pu être relevés que lors de la session précédente.

La culture scientifique élémentaire et la curiosité dans ce domaine peuvent laisser à désirer. Pourtant, les bibliothécaires peuvent être amenés à exercer leurs fonctions dans des bibliothèques scientifiques au cours de leur carrière.

De nouveau, le jury regrette le caractère notoirement insuffisant de la culture institutionnelle, juridique et administrative de bon nombre de candidats. C'est d'autant plus incompréhensible pour un concours de catégorie A de la Fonction Publique (ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II) que les questions posées par le jury étaient, comme lors de la session précédente, du niveau de manuels d'histoire et d'instruction civique du secondaire, et que la période électorale récente aurait dû inciter les candidats à plus de curiosité dans ces domaines. Une fois encore, le jury ne peut donc que renouveler sa recommandation aux candidats d'acquérir une culture institutionnelle, juridique et administrative élémentaire (fondements de l'organisation du système politique français, grandes étapes du processus législatif, grandes institutions européennes, assemblées et conseils au niveau national et territorial, les différentes fonctions publiques), et à faire preuve d'un tant soit peu de curiosité s'agissant de l'actualité dans ces domaines.

S'agissant de l'état d'esprit de l'épreuve, le jury met en garde cette année encore les candidats contre le fait de convoquer des références de façade, mais non maîtrisées dans les faits, afin d'impressionner le jury, ce qui est contre-productif. Inversement, il s'inquiète cette année d'un phénomène dommageable d'autocensure : tel candidat osera à peine mentionner que le dernier film qu'il ait vu au cinéma est un film d'animation, sujet à propos duquel il y a pourtant énormément à dire, tel autre sera gêné d'avouer que le titre de l'article qu'il a commenté est une citation directe d'un air de comédie musicale qu'il connaît pourtant, air qui appelait lui aussi des développements pertinents vu le sujet du texte. Or, une culture générale solide et personnelle se situe au-delà d'un simple canon de références à citer plus ou moins à propos. Elle se caractérise par la liberté et l'ouverture d'esprit. Aucune référence, fût-elle en dehors de ces « passages obligés », ne peut donc être considérée comme illégitime, du moment qu'on sache la saisir, la mettre en relation avec d'autres et l'analyser avec un recul et un esprit critique suffisants.

Le jury a néanmoins eu le plaisir d'entendre de très bonnes prestations, où les candidats ont su organiser des commentaires problématisés, cohérents et consistants, exposer leurs idées de manière critique et originale, et n'ont pas eu peur de faire montre de leur capacité à s'aventurer, de manière convaincante et en dehors de tout préjugé, sur des terrains *a priori* inattendus.

## 2.2.2. Concours interne de bibliothécaire

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

<b>Entretien de motivation professionnelle</b>	<b>Admissibles</b>	<b>Admis</b>
	<b>23</b>	<b>6</b>
Présents	23	6
Moyenne	10,30	13,92
Note minimum	6	10
Nombre de notes inférieures à 10	10	0
Note maximum	18	18
<b>Entretien de culture générale</b>	<b>Admissibles</b>	<b>Admis</b>
	<b>23</b>	<b>10</b>
Présents	23	10
Moyenne	7,48	14,33
Note minimum	1	10,5
Nombre de notes inférieures à 10	16	0
Note maximum	17	17

### ▪ Entretien de motivation professionnelle

L'épreuve se compose de la rédaction d'un dossier de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP), et d'un entretien de motivation professionnelle proprement dit. Comme l'année précédente, on relève des discordances chez certains candidats entre le niveau de culture générale et la motivation professionnelle, ce qui crée des candidatures hétérogènes, brillantes intellectuellement mais dont les capacités à assumer un poste de cadre de catégorie A peuvent parfois être légitimement discutées, ou l'inverse.

### Les textes et leur commentaire

15 textes avaient été prévus, 8 ont été utilisés. Ces textes ont été commentés par les candidats dans les 10 minutes imparties à l'exception d'un commentaire qui a duré 3 minutes.

Les textes sélectionnés, issus de la presse professionnelle ou de titres de presse généraliste, présentaient des situations ou des sujets liés au monde de l'entreprise mais applicables au monde des bibliothèques. Peu nombreux ont été les candidats à faire preuve d'ouverture sur les bibliothèques à l'issue de leur commentaire, voire à glisser quelques exemples issus de leur expérience personnelle le cas échéant. Le jury a donc fréquemment été amené à les questionner à ce sujet.

### L'échange entre les candidats et le jury

Il est difficile de qualifier d'échange les entretiens passés par la plupart des candidats. Nombre d'entre eux font preuve d'un manque de dynamisme, voire d'une attitude atone qui ne conduit pas à penser qu'ils seraient capables de motiver une équipe. Certains ont une

faculté d'expression très hésitante, qui reflète souvent une insuffisance de connaissances. Ils argumentent très peu, et le jury doit très fréquemment les relancer, « arracher » des réponses plus construites. Plus inquiétant, ce manque de fluidité et ce flou dans le discours se retrouve lorsque le jury recentre l'échange sur des thématiques opérationnelles bien connues de catégories B classiques, pour les candidats ayant ce grade. Même si on peut considérer qu'un candidat perd une partie de ses moyens lors d'une épreuve orale, il n'est pas normal qu'une question portant sur les fonctions courantes de la personne auditionnée reçoive des réponses évasives, voire fausses, ce qui a pourtant été constaté à plusieurs reprises.

Par ailleurs, le jury déplore un manque de curiosité pour les problématiques professionnelles actuelles chez certains candidats, qui ne connaissent que les projets de l'établissement dans lequel ils travaillent ou les débats liés à leurs propres fonctions. Ce manque de culture professionnelle est très problématique de la part de candidats qui se veulent de futurs 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 si 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 actuellement, ce qui ressemble fort à un manque de motivation professionnelle pour occuper de nouvelles fonctions et responsabilités.

Cette année les dossiers RAEP consultés en appui des entretiens reflétaient globalement bien la qualité des échanges que le jury a pu avoir avec les candidats.

#### ▪ **Entretien de culture générale**

Le jury rappelle aux candidats que la gestion du stress est un élément important de l'épreuve qui doit être travaillé pendant la préparation du concours.

Certains candidats font preuve d'une désinvolture désagréable. Citons à titre d'exemple les téléphones qui sonnent intempestivement pendant l'épreuve.

#### **Commentaire de texte**

Le jury peut reprendre de façon presque identique les remarques générales de la session 2013.

Les candidats se contentent trop souvent de paraphraser maladroitement le texte. L'expression d'une véritable problématique, son énoncé de manière claire, la structuration cohérente de la présentation ainsi que l'enrichissement du commentaire de texte par les connaissances personnelles du candidat ne sont pas assez systématiques. La technique du commentaire de texte mériterait d'être travaillée par les candidats.

Si aucun candidat n'a fait de contresens sur un texte cette année, plusieurs personnes n'ont pas su profiter du temps de préparation pour développer un exposé d'une dizaine de minutes. Le temps consacré aux questions a parfois atteint 27 minutes sur une durée totale de 30 minutes.



## **Questions relatives au texte**

Le jury a constaté une réelle difficulté pour les candidats à mobiliser leurs connaissances autour des différents thèmes proposés : la loi et le droit, le sport, l'urbanisme, les tensions entre les générations, l'histoire, l'économie de l'art, l'utilisation des données collectées sur Internet...

Les candidats se contentent trop souvent de relire le texte sans répondre aux questions du jury.

## **Questions générales**

Le jury a constaté la faiblesse des connaissances générales et une appétence limitée pour les sujets d'actualité. Le jury a pu déplorer un traitement superficiel des questions d'actualité pour lesquelles une lecture des magazines de la presse gratuite ne suffit pas.

L'histoire des III<sup>ème</sup>, IV<sup>ème</sup> et V<sup>ème</sup> Républiques est méconnue. Les seules grandes figures de la République seraient Jules Ferry, Georges Clémenceau et Charles de Gaulle. Les candidats n'ont su répondre que vaguement aux questions sur Pierre Mendès-France ou Antoine Pinay. De façon assez surprenante, plusieurs personnes ont cité Olympe de Gouges comme figure emblématique de la République alors que celle-ci fut guillotinée en 1793.

Les candidats ont une connaissance approximative des sources du droit, de la hiérarchie des textes juridiques, du processus législatif et de l'articulation du droit national avec les directives européennes. De même, les questions qui portaient sur l'architecture administrative et la réforme du « millefeuille administratif » ont mis en évidence des lacunes parfois importantes comme la confusion entre décentralisation et déconcentration ou encore une méconnaissance totale du rôle des préfets.

Les connaissances sur les sujets économiques sont vagues voire inexistantes. Les candidats ont rarement su répondre sur le rôle de la monnaie, la dévaluation monétaire, la déflation ou bien encore les mesures de protectionnisme alors que ces sujets sont largement abordés au moment des élections européennes.

Les débats autour de la réforme scolaire ne semblent pas avoir intéressé les candidats qui ont eu des difficultés à répondre aux questions sur les rythmes scolaires et les missions de l'école, du collège et du lycée.

En revanche, les sujets en lien avec l'écologie comme les OGM, les gaz de schistes ou le nucléaire sont bien compris. Certains candidats ont même pu aborder des comparaisons entre différents pays pour enrichir leurs réponses et développer leur argumentaire.

Les candidats ont généralement une bonne connaissance des actualités culturelles et ont su profiter de la proximité immédiate avec le Festival de Cannes pour démontrer une solide culture cinématographique. Les candidats ont également montré de bonnes bases en culture architecturale et muséale.

Enfin, le jury a noté cette année que les candidats savaient faire preuve d'une très bonne maîtrise de la langue française à l'oral et employaient un langage adéquat.

### **2.2.3. Examen professionnalisé réservé : entretien de motivation professionnelle**

**Tableau 14 – Examen professionnalisé réservé : résultats des épreuves orales d'admission**

<b>Entretien de motivation professionnelle</b>	<b>Admissibles</b>	<b>Admis</b>
	<b>5</b>	<b>5</b>
Présents	5	5
Moyenne	12,25	12,25
Note minimum	10	10
Nombre de notes inférieures à 10	0	0
Note maximum	15	15

5 candidats ont eu un échange avec le jury dans le cadre de cet examen. Cet entretien s'appuie sur un dossier RAEP, et consiste pour le candidat à présenter en 10 minutes son parcours professionnel. S'ensuivent 20 minutes d'échanges avec le jury portant sur la valorisation des compétences et des aptitudes professionnelles du candidat. Il avait été choisi cette année de proposer à chacun des candidats un cas pratique sur la création de services à la recherche dans une bibliothèque universitaire.

Les présentations des parcours des candidats ont généralement été faites de façon linéaire et non thématique par type de compétence acquise. Certains candidats ont effectué une présentation très claire et méthodique de leur parcours. D'autres ont été plus embrouillés.

Pour les échanges avec les candidats, le jury avait souhaité estimer d'une part la capacité des candidats à conduire une veille sur les débats liés à leurs fonctions présentes, et d'autre part leur capacité à évoluer vers de nouvelles fonctions, puisque, une fois titularisés, ils seront susceptibles de changer d'établissement par voie de mutation. Le choix d'un cas pratique participait de cette évaluation. Les meilleurs candidats ont affiché une certaine curiosité intellectuelle, une méthode pour la gestion des projets et des connaissances relatives aux débats entourant les dossiers qu'ils portent actuellement. Les autres ont réalisé une prestation très moyenne.

Le jury souhaite souligner dans ce rapport que les exigences d'un examen professionnalisé sont de même type que celles d'un concours dans sa dimension professionnelle : il est recherché chez les candidats un dynamisme propre à motiver des équipes, des connaissances indispensables pour comprendre et suivre l'évolution de nos métiers, qui est ces dernières années très rapide, et la capacité à gérer des projets grâce à un esprit méthodique et une réflexion constructive nourrie des deux qualités précitées. Le candidat doit tout particulièrement convaincre le jury qu'il sera capable d'assumer de nouvelles responsabilités en tant que bibliothécaire titulaire.

## Conclusion et recommandations

Comme lors de la session précédente, le président du jury constate la forte attractivité du corps des bibliothécaires. Pour accroître leurs chances de réussite, il est nécessaire que les candidats préparent sérieusement les épreuves. Cela suppose de consolider sa propre culture générale sur des notions de base, de se renseigner sur l'organisation et le fonctionnement de la fonction publique et sur le statut des bibliothécaires, de se tenir à jour régulièrement de l'actualité par la lecture de la presse, de s'informer sur les bibliothèques ou mieux d'y effectuer des stages afin de vérifier ses propres motivations, de s'entraîner aux différentes épreuves en respectant aussi bien les exigences de contenu qu'une expression et un style corrects. Pour les candidats admissibles, il est rappelé qu'il leur est tout à fait permis lors des épreuves orales d'exprimer un point de vue à l'appui du commentaire de texte ou dans la réponse aux questions du jury, à partir du moment où ce point de vue est étayé par une argumentation solide, respectueux des opinions différentes et en accord avec les valeurs du service public.

Nous espérons que la lecture de ce rapport aidera les candidats en ce sens.

Par ailleurs, l'expérience de quatre sessions depuis la réforme de l'organisation du concours de bibliothécaires en 2010 a conduit le président du jury à donner un poids plus important à l'entretien de motivation professionnelle, qui est porté au coefficient 4 au lieu de 3 à partir de la session 2015 (arrêté du 6 mars 2014, JO du 20 mars 2014). En effet, il s'agit de recruter des candidats montrant à la fois un bon niveau intellectuel et des aptitudes à exercer des fonctions de cadre intermédiaire de niveau A dans des bibliothèques, et donc à encadrer des équipes plus ou moins importantes ou à assurer la coordination de projets, bref des candidats ayant à la fois une solide culture générale et un bon sens pratique.

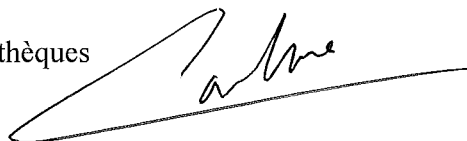
### *Remerciements*

Le président du jury remercie très vivement l'ensemble des examinateurs pour leur contribution très active, 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'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Pierre CARBONE

Inspecteur général des bibliothèques

Président du jury



avec le concours de Christine Okret-Manville, Anna Svenbro, Arnauld Sillet, Florence Belot et Jérôme Kalfon



## Annexes

Annexe 1	Liste des membres du jury des concours externe et interne de bibliothécaire - Session 2014
Annexe 2	Sujets de la session 2014 – épreuves écrites
Annexe 3	Sujets de la session 2014 – épreuves orales

## Annexe 1

### Liste des membres du jury des concours externe et interne de bibliothécaire - Session 2014

		Académie
M. Pierre CARBONE	Président du jury, Inspecteur général des bibliothèques	PARIS
Mme Christine OKRET-MANVILLE	Vice-présidente du jury, Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
M. François-Xavier ANDRE	Conservateur des bibliothèques	PARIS
M. Laurent AUCHER	Bibliothécaire	CRETEIL
Mme Catherine BARALLIER	Bibliothécaire	PARIS
Mme Catherine BARRAUD	Bibliothécaire	PARIS
Madame Florence BELOT	Conservateur des bibliothèques	RENNES
Mme Florence BODEAU	Conservateur des bibliothèques	CLERMONT-FERRAND
M. François-Xavier BOFFY	Conservateur des bibliothèques	LYON
M. Joël CARRE	Conservateur des bibliothèques	ROUEN
Mme Aline CHAREYRON	Conservateur des bibliothèques	LYON
Mme Marion CHOVET	Bibliothécaire	PARIS
M. Marc CROZET	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
Mme Carole DAFFINI	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Mme Pauline DARLEGUY	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Mme Carole DE BONNEFOND	Bibliothécaire	PARIS
M. Olivier DELANGLE	Conservateur des bibliothèques	AIX-MARSEILLE
Mme Carine EL BEKRI-DINOIRD	Conservateur général des bibliothèques	REIMS
M. Alexandre FAYE	Conservateur des bibliothèques	PARIS
M. Michel FRAYSSE	Conservateur en chef des bibliothèques	TOULOUSE
Mme Joëlle GARCIA	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
Mme Cécile GARNIER	Bibliothécaire	AIX-MARSEILLE
Mme Hélène GARRIAUX	Bibliothécaire	PARIS
M. Jean-Louis GEBEL	Bibliothécaire	STRASBOURG
Mme Marie-Stéphane GERMAIN	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Mme Anne-Cécile GRANDMOUGIN	Conservateur des bibliothèques	CRETEIL
Mme Isabelle GRAS	Conservateur des bibliothèques	AIX-MARSEILLE
Mme Antonina GUTTA	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Mme Bénédicte HAMON	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Mme Enrica HARRANGER	Bibliothécaire	VERSAILLES
Mme Marie-Odile ILLIANO	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
Mme Laetitia JENN	Bibliothécaire	RENNES
M. Jérôme KALFON	Conservateur général des bibliothèques	MONTPELLIER
Mme Hélène KELLER	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Mme Carine LASSAGNE	Bibliothécaire	MONTPELLIER
Mme Anne LE LAY	Bibliothécaire	PARIS
M. Georges LE NESTOUR	Bibliothécaire	BORDEAUX
Mme Florence LIGNAC	Conservateur des bibliothèques	ORLEANS-TOURS
M. Olivier MABILLE	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Mme Annie MALECKI	Conservateur général des bibliothèques	CRETEIL
Mme Cécile MARTINI	Conservateur des bibliothèques	LILLE
Mme Régine MATEOSSIAN	Bibliothécaire	ORLEANS-TOURS
Mme Anne MORENVILLE	Conservateur des bibliothèques	LILLE
Mme Elsa NEUVILLE	Conservateur des bibliothèques	LYON
M. Benjamin PREMEL	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Mme Christine RAFFESTIN	Bibliothécaire	DIJON
M. Alain REGNAULT	Bibliothécaire	PARIS
M. Sébastien RESPINGUE-PERRIN	Conservateur des bibliothèques	PARIS
M. Gaël REVELIN	Bibliothécaire	GRENOBLE

M. Philippe ROCHER	Bibliothécaire	DIJON
Mme Noémie ROSEMBERG	Bibliothécaire	PARIS
Mme Sabine ROULLEAU	Bibliothécaire	PARIS
M. Thierry SALOMON	Bibliothécaire	PARIS
Mme Martine SCIUS	Bibliothécaire	STRASBOURG
M. Arnauld SILLET	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Mme Anna SVENBRO	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Mme Isabelle TARIER	Bibliothécaire	BORDEAUX
M. Stéphane TONON	Bibliothécaire	CRETEIL
Mme Tiphaine TUGAULT	Conservateur des bibliothèques	CRETEIL
M. Michel VIGOUREUX	Bibliothécaire	PARIS
Mme Bernadette VINCENT	Conservateur des bibliothèques	PARIS

**Annexe 2**  
**Sujets de la session 2014 - 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 génération Y**

1. Document 1 : Laure Belot, « Génération Y, mode d'emploi », *Le Monde*, 1<sup>er</sup> février 2011.
2. Document 2 : Sébastien Soulez et Chloé Guillot-Soulez, extrait de « Marketing de recrutement et segmentation générationnelle : regard critique à partir d'un sous segment de la génération Y », *Recherche et Applications en Marketing*, 2011, Vol. 26, Issue 1, p. 39-57.
3. Document 3 : extrait de *La Correspondance de la publicité*, 28 février 2011.
4. Document 4 : Benoît Deschodt, « Je suis de la génération Y, et alors ? », *Libération*, 26 juin 2012.
5. Document 5 : Anne-Noémie Dorion, « Le mythe de la génération Y », *Le Point*, 14 février 2011.
6. Document 6 : Nathalie Brafman, « Génération Y, du concept marketing à la réalité », *Le Monde*, 19 mai 2012.
7. Document 7 : Anne-Laure Dubol, « Génération X, génération Y, babyboomers : tous acteurs du changement dans l'entreprise », *Le Journal du Net*, 4 juin 2012.
8. Document 8 : Monique Dagnaud, *Génération Y : Les jeunes et les réseaux sociaux, de la dérision à la subversion*, Presses de Sciences Po, 2011, p. 159-169.
9. Document 9 : Olivier Rollot, *La génération Y*, PUF, 2012, p. 54-57 (extrait).

Voir le dossier complet : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid55666/sujets-des-concours-de-bibliotheques.html>

\*\*\*\*\*

**Concours externe – composition**

L'exception culturelle française

\*\*\*\*\*



### **Concours interne –étude de cas**

Dans le cadre du projet d'établissement, le service commun de la documentation de votre université doit élaborer à moyen terme un plan de développement des collections. Afin de préparer ce plan, le directeur vous confie la mission de coordonner la rédaction d'une charte documentaire.

En tant que bibliothécaire chargé(e) de cette mission, vous vous appuyerez sur le dossier joint pour rédiger à son attention une note exposant la méthode, le plan d'action détaillé et les moyens nécessaires pour atteindre cet objectif.

Dossier joint (12 pages) :

- Document 1 : Code de l'éducation, extrait (2 p.).
- Document 2 : Charte documentaire de la Bibliothèque publique d'information, extraits (1 p.).
- Document 3 : Charte documentaire du SCD de l'Université de Nantes, extraits (4 p.).
- Document 4 : Carte documentaire alsacienne : Rapport présenté par M. Albert Poirot, administrateur de la BNU, Mme Catherine Forestier, directeur du SCD de l'UdS, Mme Anne-Marie Schaller, directeur du SCD de l'UHA, Février 2009 : extrait (2 p.).
- Document 5 : Extrait de : Go !Doc, Carte documentaire Paris-Saclay : enquête 2009-2010, synthèse des résultats, CNRS – Université Paris-Sud 11. (1 p.)
- Document 6 : Extrait de : Magali Perbost, « La documentation à l'université : quel équilibre entre recherche et formation ? », *Bulletin des bibliothèques de France*, 2013, t.58, n°1, p.12-14. (2 p.)

Voir le dossier complet : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid55666/sujets-des-concours-de-bibliotheques.html>

\*\*\*\*\*

### **Examen professionnel réservé – Questionnaire**

1. Définir ce qu'est une bibliothèque numérique et donner des exemples.
2. Quelles sont les instances compétentes pour la gestion du service commun de documentation d'une université ?
3. Vous êtes chargé(e) d'organiser une formation à la méthodologie documentaire pour les étudiants en master de l'UFR de droit. Comment procédez-vous ?
4. A l'aide du texte n°1<sup>16</sup>, répondre à la question suivante :  
Comment les acquéreurs peuvent-ils faire participer les usagers aux acquisitions ?
5. Quelles sont les missions et les activités de l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur ?

Votre réponse à chaque question ne doit pas dépasser 1 page maximum.

---

<sup>16</sup> Voir page 45 du présent rapport.

Texte n° 1 Extrait de La collection entre offre et demande ?, Bertrand Calenge, BBF t.46, n°2, 2001

<http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2001-02-0040-003>

[...] **Accepter enfin les demandes**

Et les demandes explicites, alors ? Ou du moins les demandes qui ne correspondent pas à ce que le bibliothécaire aurait acquis de lui-même ? Que faire de cette sollicitation d'un best-seller, de cette supplication d'un hit du Top 50, de ce souhait d'un essai si peu transcendant ? Bien sûr, l'intérêt du titre peut paraître mince, même si par ailleurs il ne contredit en rien les cadres et principes fixés pour les acquisitions... Mais faut-il n'acquérir que des chefs-d'œuvre ? Et qui peut juger de cette dernière qualité ? Y a-t-il nécessairement antinomie entre la reconnaissance critique et le succès public ? Croire que tout titre acquis doit correspondre à un dessein ou destin prédéterminé, c'est encore croire que la collection n'est qu'une accumulation de titres si particuliers que leur rassemblement ne crée rien d'autre qu'une commensalité. C'est méconnaître la richesse nouvelle créée par l'existence de la collection. Et dans ce nouveau cadre, les qualités d'un titre ne naissent plus seulement de ses vertus propres, mais de son intégration à cette carte originale qu'est la collection. Aussi, dans le respect de règles mûrement débattues et explicitées pour les grandes orientations de la collection et les contraintes de son développement – règles et contraintes à formaliser en dehors de toute appréciation militante –, les suggestions des lecteurs peuvent être comprises comme un débat de ces lecteurs avec les bibliothécaires, un impératif démocratique.

La confrontation des opinions, les échanges de points de vue ne peuvent être l'apanage des seuls professionnels – et ceux des bibliothèques universitaires le savent bien, qui connaissent les commissions spécialisées d'aide aux acquisitions. De même que les bibliothécaires ont le droit de « se tromper » dans les choix qu'ils opèrent, les usagers ont le droit d'être entendus dans leur « erreur » éventuelle... Le bibliothécaire évalue et fixe les cadres du développement de la collection, c'est là son métier et c'est là que réside en grande partie la force volontariste de l'offre qu'il construit, mais cette analyse et cette formalisation laissent une marge immense : pourquoi l'utilisateur ne pourrait-il pas poser sa propre pierre (bien modeste d'ailleurs, si l'on en croit la part des achats à la demande, toujours inférieure à 10 % des acquisitions...), si cet apport n'est pas aberrant au regard des principes et cadres fixés ? Après tout, si le titre en cause se révèle ensuite inadapté dans le long terme à la collection (pour toutes raisons qu'on peut approfondir avec l'étude des modalités du désherbage sous ses différentes formes), il sera possible de le reléguer, voire de l'éliminer...

Acquérir, c'est oser des propositions, des rapprochements, des itinéraires parfois surprenants, dans une collection qui, par le jeu des contextes qu'elle concentre, crée un univers particulier au-delà des documents qui la constituent. Ce n'est pas faire oeuvre d'éclectisme, car le travail d'élaboration de la politique fixe des axes privilégiés et aussi des exclusions, mais c'est une offre de confiance raisonnée envers le jugement des lecteurs et acquéreurs d'aujourd'hui, alliés à ceux d'hier, pour fonder l'encyclopédisme de demain, carte aux multiples itinéraires dans l'univers des savoirs, de la création, des lectures possibles toujours réinventées.

## Annexe 3

### Sujets de la session 2014 - épreuves orales

#### Entretien de motivation professionnelle

01. Apprenez à développer votre capacité d'empathie (*Gaëlle Ginibrière, Management, 06/01/2014*)
02. Heures les entreprises qui favorisent la parité ! (*Kira Mitrofanoff, Challenges, 17/10/2013*)
03. Savoir encaisser la critique au travail : un exercice en quatre « rounds » (*Christelle Pangrazzi, Management, 30/09/2013*)
04. Au secours, je ne me sens pas à la hauteur de mon job ! (*Sophie Noucher, Management, 05/08/2013*)
05. Pénibilité au travail : combien de français sont concernés ? (*Claire Bouleau, Challenges, 15/01/2014*)
06. Cinq astuces pour (mieux) écouter son équipe (*Aurélien Tachot, Le Figaro et Cadreemploi.fr, 30/12/2013*)
07. 10 résolutions (tenables) pour mieux gérer sa vie pro en 2014 (*Chloé Dussapt, Challenges, 17/12/2013*)
08. Signature d'une nouvelle charte pour lutter contre les discriminations ; Fonction publique (*A. Vovard, La Gazette.fr, 17/12/2013*)
09. MOOCS Pour qui, comment, pourquoi ? (*Le Nouvel Economiste, 1<sup>er</sup> novembre 2013*)
10. Ce qui rend vraiment heureux au travail (*Jean Louis Dell'Oro, Challenges, 18/11/2013*)
11. L'utilité prouvée des espaces publics d'accès à l'Internet (*Francis Pisani, La Tribune hebdomadaire, 18/10/2013*)
12. Ce que les militaires peuvent enseigner aux managers (*Bruno Askenazi, Management, 12/11/2013*)
13. Je n'arrive pas à concilier vie pro et vie perso (*Sébastien Pierrot, Management, 20/10/2013*)

## **Entretien de culture générale**

01. Vers la fin de l'état de droit ? (*Jacques Julliard, Marianne, 18/11/2013*)
02. Vive le sport quand même ! (*Denis Tillinac, Valeurs actuelles, 18/11/2013*)
03. La guerre des âges n'aura pas lieu (*Brice Couturier, Le Point, 31/10/2013*)
04. Humanités Numériques (*Pierre Assouline, L'Histoire, n°394, 28/11/2013*)
05. Guide Tendances : Hong Kong, capitale des arts (*Virginie Jacobberger-Lavoué, Valeurs actuelles, 24/09/2013*)
06. Voici venu le temps des métropoles (*Nicolas Baverez, Le Point, 31/10/2013*)
07. Prix sans valeur (*Denis Clerc, Alternatives économiques, 15/10/2013*)
08. Big Data, la troisième étape de la révolution de l'information (*Les Echos, Jean-Marc Vittori, 27/11/2013*)
09. Neuf étudiants étrangers sur dix plébiscitent la France (*Marie-Estelle Pech, Le Figaro, 21/11/2013*)
10. Pour l'intimité numérique (*Laure Kaltenbach et Olivier Le Guay, Le Monde, 21/11/2013*)
11. Réinventer la Grande Guerre (*Nicolas Offenstadt, Le Monde des livres, 26/09/2013*)
12. Motion relative aux moyens des universités (*Conférence des Présidents d'Université, 25/10/2013*)
13. Faut-il s'horrorifier de la victoire de Google sur le droit d'auteur ? (*Paul Loubière, Blog Challenges, 15/11/2013*)