



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

Fonction publique d'État  
Concours externe – Concours interne – Concours spécial  
Examen professionnalisé réservé  
Session 2019

Rapport du jury  
par  
Françoise LEGENDRE  
Inspecteur général des bibliothèques  
Présidente du jury  
Pierre-Yves CACHARD  
Inspecteur général des bibliothèques  
Vice-président du jury



**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE  
CONCOURS SPECIAL  
DE RECRUTEMENT DE BIBLIOTHECAIRES**

**ET**

**EXAMEN PROFESSIONNALISÉ RÉSERVÉ**

**SESSION 2019**

**Juin 2019**



## SOMMAIRE

---

<b>1. Cadre général du concours de bibliothécaires .....</b>	<b>- 1 -</b>
1.1. Le cadre réglementaire .....	- 1 -
1.1.1. Ouverture des concours et de l'examen professionnalisé réservé 2019 et nombre de postes .....	- 1 -
1.1.2. Épreuves des concours et de l'examen professionnel réservé .....	- 3 -
1.1.2.1. Concours .....	- 3 -
1.1.2.2. Examen professionnalisé réservé .....	- 4 -
1.2. L'organisation administrative et le calendrier.....	- 5 -
1.3. Principales données chiffrées.....	- 6 -
1.4. Les candidats .....	- 8 -
1.4.1. La répartition par sexe .....	- 8 -
1.4.2. La répartition par tranche d'âge .....	- 9 -
1.4.3. La répartition par diplôme .....	- 12 -
1.4.4. La répartition par profession.....	- 13 -
1.4.5. La répartition par académie.....	- 15 -
1.5. Le jury .....	- 17 -
1.5.1. Organisation du jury .....	- 17 -
1.6. Résultats et seuils d'admissibilité, d'admission, d'inscription sur liste complémentaire : sessions 2019 et précédentes .....	- 18 -
1.7. Épreuves écrites d'admissibilité .....	- 20 -
1.7.1. Concours externe : épreuves écrites d'admissibilité.....	- 21 -
1.7.1.1. Note de synthèse .....	- 21 -
1.7.1.2. Composition.....	- 24 -
1.7.2. Concours spécial : épreuve écrite d'admissibilité : note de synthèse .....	- 30 -
1.7.3. Concours interne : épreuve écrite d'admissibilité: étude de cas .....	- 31 -
<b>2. Épreuves orales d'admission.....</b>	<b>- 33 -</b>
2.1.1. Concours externe de bibliothécaire .....	- 34 -
2.1.1.1. Entretien de motivation professionnelle .....	- 34 -
2.1.1.2. Entretien de culture générale .....	- 36 -
2.1.2. Concours externe spécial de bibliothécaires .....	- 38 -
2.1.2.1. Entretien avec le jury sur les motivations et les aptitudes du candidat à exercer les fonctions dévolues à un bibliothécaire.....	- 38 -
2.1.3. Concours interne de bibliothécaire .....	- 40 -
2.1.3.1. Entretien de motivation professionnelle .....	- 40 -
2.1.3.2. Entretien de culture générale .....	- 43 -
<b>Conclusion et recommandations.....</b>	<b>- 45 -</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>- 47 -</b>



# 1. Cadre général du concours de bibliothécaires

## 1.1. Le cadre réglementaire

### 1.1.1. Ouverture des concours et de l'examen professionnalisé réservé 2019 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 4 juillet 2018<sup>2</sup> (J.O. n°0165 du 20 juillet 2018) a autorisé au titre de l'année 2019 l'ouverture d'un **concours externe** et d'un **concours interne** pour le recrutement de bibliothécaires. Il fixait le calendrier de ces concours.

Un arrêté du 25 janvier 2019<sup>3</sup> (J.O. n°0030 du 5 février 2019) a fixé, au titre de l'année 2019, le nombre de postes offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires, ces deux concours ont été ouverts pour un total de 14 postes: 10 au concours externe, 4 au concours interne. Les 10 postes au concours externe se décomposent comme suit :

- 5 postes : ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,
- 1 poste : ministère de la Culture (Bibliothèque nationale de France)
- 4 postes : Ville de Paris.

Le nombre de postes ouverts en 2018 était de 23, dont 13 au concours externe (dont 2 Ville de Paris) et 10 au concours interne (dont 3 Ville de Paris).

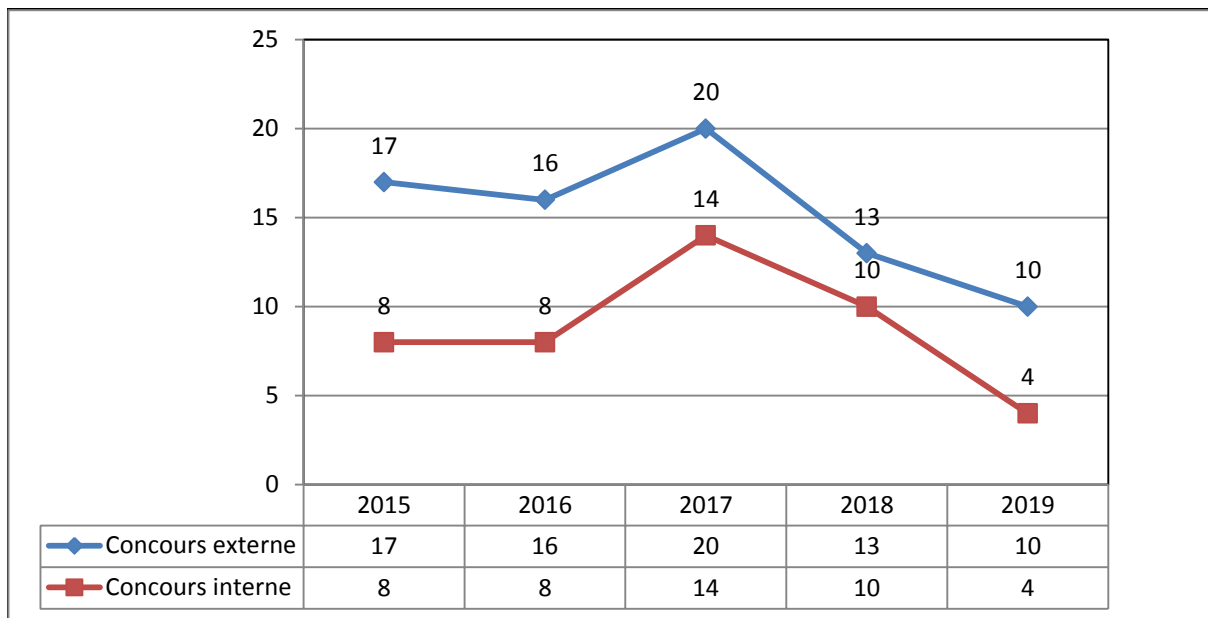
L'évolution de l'ouverture des postes aux concours externe et interne a été la suivante depuis 2015 :

---

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

<sup>2</sup><https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037226401&dateTexte=&categorieLien=id>

<sup>3</sup><https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038094251&dateTexte=&categorieLien=id>



**Graphique 1 : Évolution du nombre de postes ouverts aux concours externe et interne 2015-2019**

En application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite « loi Sauvadet », un accès par examen professionnalisé réservé a été institué par le décret n° 2013-485 du 10 juin 2013. La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a prolongé le dispositif de deux ans, soit jusqu'en 2018. L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique (J.O. n°0089 du 14 avril 2017) a prolongé le dispositif jusqu'au 31 décembre 2020.

Un arrêté du 4 juillet 2018<sup>4</sup> a autorisé (J.O. n°0165 du 20 juillet 2018), au titre de l'année 2019, l'ouverture d'un **examen professionnalisé réservé** pour le recrutement de bibliothécaires.

Une modification du décret n°92-29 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des bibliothécaires a permis la création d'un **concours externe spécial** ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de doctorat défini à l'article L. 612-7 du code de l'éducation, ou justifiant de qualifications au moins équivalentes reconnues dans les conditions prévues par le décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Un arrêté du 22 février 2018<sup>5</sup> (J.O. n°0068 du 22 mars 2018) a fixé les modalités d'organisation du concours externe spécial de recrutement de bibliothécaires.

Un arrêté du 4 juillet 2018<sup>6</sup> (J.O. n°0165 du 20 juillet 2018) a autorisé au titre de l'année 2019, l'ouverture du concours externe spécial pour le recrutement de bibliothécaires. Il fixait le calendrier du concours.

Un arrêté du 25 janvier 2019<sup>7</sup> (J.O. n°0030 du 5 février 2019) a fixé au titre de l'année 2019 le nombre de postes offerts au concours externe spécial pour le recrutement de bibliothécaires : ce nombre a été fixé à 1.

<sup>4</sup><https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037226409&dateTexte=&categorieLien=id>

<sup>5</sup><https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000036733269&dateTexte=20180822>

<sup>6</sup><https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037226405&dateTexte=&categorieLien=id>

<sup>7</sup><https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038094253&dateTexte=&categorieLien=id>



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

### 1.1.2.1 Concours

L'arrêté du 11 juin 2010<sup>8</sup> fixant les modalités du concours externe de recrutement de bibliothécaires a fait l'objet de trois modifications : l'arrêté du 25 août 2011 a supprimé le tirage au sort des textes à commenter aux épreuves orales<sup>9</sup> ; l'arrêté du 26 avril 2012 a supprimé l'épreuve orale facultative de langue au concours externe (J.O. du 03/05/12)<sup>10</sup> ; l'arrêté du 6 mars 2014 publié au J.O. du 20 mars 2014<sup>11</sup> a porté à partir de la session 2015, aux concours externe et interne, le coefficient de l'épreuve d'entretien de motivation professionnelle de 3 à 4.

Les épreuves sont les suivantes :

#### Concours externe :

##### 1. Épreuves écrites d'admissibilité

a) *Note de synthèse* établie à partir d'un dossier comportant des documents en langue française et ne pouvant excéder trente pages (durée : quatre heures ; coefficient 3).

b) *Composition* sur un sujet relatif au rôle et aux missions des bibliothèques, à l'économie du livre et de l'information et aux pratiques culturelles (durée : quatre heures ; coefficient 2).

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

##### 2. Épreuves orales d'admission

a) *Entretien avec le jury sur la motivation professionnelle*, débutant par le commentaire d'un texte relatif à une situation professionnelle (préparation : trente minutes, durée de l'épreuve : trente minutes dont commentaire : dix minutes maximum, entretien : vingt minutes minimum ; coefficient 4).

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

#### Concours externe spécial

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

*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).

Une note inférieure à 5 à cette épreuve est éliminatoire.

##### 2. Épreuve orale d'admission

*Entretien avec le jury sur les motivations et les aptitudes du candidat à exercer les fonctions dévolues à un bibliothécaire*. Pour conduire cet entretien, qui a pour point de départ un exposé du candidat d'une durée de cinq minutes au maximum présentant son parcours universitaire et professionnel, le jury dispose d'un dossier constitué par le candidat qui comporte obligatoirement un exposé de ses titres et travaux, un *curriculum vitae* décrivant son parcours universitaire et, le cas échéant, professionnel ainsi qu'une lettre de motivation. (Durée de l'épreuve : 30 minutes, coefficient 4).

---

<sup>8</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>9</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>10</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>11</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028749852&fastPos=1&fastReqId=1756399234&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

## 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>12</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).

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, dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (préparation : trente minutes, durée de l'épreuve : trente minutes dont commentaire : dix minutes maximum, entretien : vingt minutes minimum ; coefficient 4).

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

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

#### 1.1.2.2 Examen professionnalisé réservé

Un arrêté du 11 juin 2013<sup>13</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 ;
- économie du livre et de l'information, notions sur le droit de l'information ;
- publics et services : accès des publics à l'information et aux documents, rôle des technologies de l'information et de la communication.

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

---

<sup>12</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 ;
- 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>13</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027541880>

Toute note inférieure à 5 à cette épreuve est éliminatoire.

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

L'épreuve débute donc par l'exposé du candidat, d'une durée de dix minutes au maximum, 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 2019 a été présidé par Madame Françoise Legendre, assistée d'un vice-président, Monsieur Pierre-Yves Cachard, tous deux affectés à l'Inspection générale des bibliothèques.

Les registres d'inscription aux concours externe, interne, spécial et à l'examen professionnalisé réservé, ouverts le 11 septembre 2018 à partir de 12 heures, ont été clos le 11 octobre 2018, 17 heures, heure de Paris.

Un arrêté du 14 août 2018<sup>14</sup> a modifié l'arrêté du 4 juillet 2018 autorisant, au titre de l'année 2019, l'ouverture du concours externe spécial pour le recrutement de bibliothécaires : la date limite d'envoi du dossier à établir en vue de l'épreuve orale d'admission par les candidats déclarés admissibles, initialement fixée au 14 juin 2018, a été reportée au 18 avril 2019.

---

<sup>14</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/8/14/ESRH1822217A/jo/texte>

Le calendrier a été le suivant :

Arrêté d'ouverture des concours	4 juillet 2018
Clôture des inscriptions	11 octobre 2018
Arrêté de nomination du jury	14 janvier 2018
Arrêté fixant le nombre de postes aux concours externe, interne et spécial	25 janvier 2019
Épreuves écrites d'admissibilité (concours externe, interne et spécial)	jeudi 7 et vendredi 8 février 2019
Épreuves orales d'admission	du 14 au 17 mai 2019
Délibération finale du jury	17 mai 2019
Publication des résultats sur le site Publinet (MENESR)	20 mai 2019

**Tableau 1 : Calendrier d'organisation de la session 2019 des concours de bibliothécaires**

Les épreuves écrites d'admissibilité se sont déroulées dans 24 centres en métropole et dans 4 centres outre-mer, au total 27 centres, correspondant au cadre académique<sup>15</sup>.

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

### 1.3. Principales données chiffrées

À la date de clôture des inscriptions, 1 785 candidats se sont inscrits au concours externe (2 028 en 2018, 2 240 en 2017), 516 au concours interne (479 en 2018, 542 en 2017). 89 candidats se sont inscrits au concours spécial. Aucun candidat ne s'est inscrit à l'examen professionnalisé réservé.

La recevabilité des candidatures est examinée pour les seuls candidats admissibles.

	Concours externe	Concours interne	Concours spécial
Postes ouverts	10	4	1
Candidats inscrits	1 785	516	89
Candidats présents			
Première épreuve	650	281	48
Deuxième épreuve	617		
Candidats admissibles	40	16	5
Candidats admis sur les listes principales	10	4	1
Candidats inscrits sur les listes complémentaires	11	4	

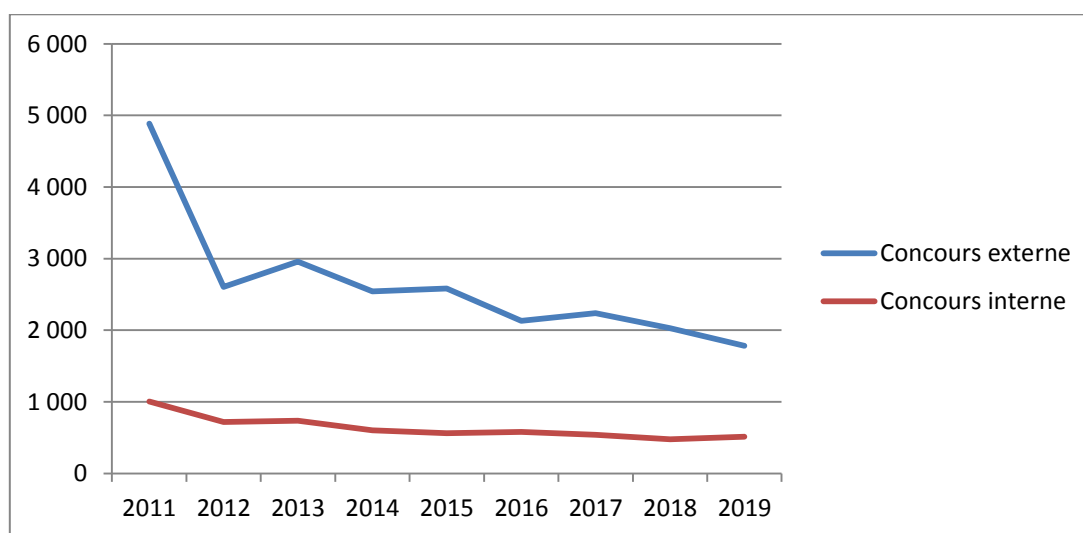
**Tableau 2 : Données chiffrées sur l'organisation des concours de bibliothécaires (session 2019)**

<sup>15</sup> Aucun candidat n'était présent dans les centres de Guyane, Polynésie française et Mayotte.

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

	Concours externe	Concours interne
2011	4 884	1 004
2012	2 606	721
2013	2 958	736
2014	2 545	602
2015		561
2016	2 131	580
2017	2 240	542
2018	2 028	479
2019	1 785	516

Tableau 3 : Évolution des inscriptions aux concours depuis 2011



Graphique 2 : Évolution des inscriptions aux concours depuis 2011

**Pour le concours externe**, le nombre de candidats est en baisse par rapport à 2018 (- 12 %). Une baisse de 9,46 % était déjà intervenue entre 2017 et 2018. On observe une baisse cumulée de 31,5 % depuis 2012.

**Pour le concours interne**, on constate une hausse des inscrits de 7,72 % par rapport à 2018. La baisse des inscriptions est de 28,43 % depuis 2012.

L'absentéisme lors des épreuves écrites reste élevé, même s'il apparaît en légère baisse à l'externe : 63,58 % à l'externe (64,10 % en 2018, 67,5 % en 2017), 45,54 % à l'interne (46,76 % en 2018 42,25 % en 2017). Les concours de bibliothécaires restent cependant attractifs, malgré une baisse constatée du nombre de candidats depuis quelques années, particulièrement au concours externe : de ce fait, et, pour 2019, en lien avec le faible nombre de postes ouverts, les taux de réussite sont très faibles.

	Concours externe	Concours interne	Concours spécial
Admissibles/nombre de présents :			
- aux deux épreuves écrites	6,12 % (7,20 % en 2018)	5,69 % (12,9 % en 2018)	10,41%
- à l'épreuve écrite			
Admis/nombre de présents aux épreuves écrites	<b>1,62%</b> (1,91 % en 2018, 2,73 % en 2017)	<b>1,42%</b> (3,92 % en 2018 4,47 % en 2017)	<b>2,08%</b>

**Tableau 4 : Pourcentage d'admis et d'admissibles (session 2019)**

## 1.4. Les candidats

### 1.4.1. La répartition par sexe

Comme les années précédentes, les femmes constituent la majorité des candidats :

- 69,97 % au concours externe (70,76 % en 2018) ;
- 76,86 % au concours interne (74,11 % en 2018) ;
- 62,92 % au concours spécial.

Elles représentent 93,75 % des admissibles au concours interne, 65 % au concours externe et 60 % au concours spécial.

Au total, Pour les seuls concours externe et interne, elles représentent 73,21 % des admissibles (70,73% en 2018) et 71,42 % des admis (56,52 % en 2018).

Si l'on prend en compte le concours spécial, elles représentent 72,13 % des admissibles et 73,33 % des admis.

Pour ce qui concerne les listes complémentaires : 11 personnes ont été inscrites pour le concours externe dont 6 femmes (60 %), 4 pour le concours interne, toutes des femmes. Aucune liste complémentaire n'a été constituée pour le concours spécial.

	Concours externe				Concours interne				Concours spécial			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Femmes	1233	444	26	7	387	216	15	3	56	26	3	1
% femmes	69,97%	67,99 %	65 %	70 %	75 %	76,86%	93,75%	75 %	62,92%	54,16%	60%	100%
Hommes	552	209	14	3	129	65	1	1	33	22	2	0
% hommes	30,92%	32 %	35 %	30 %	25 %	23,13%	6,25 %	25 %	37,07%	45,83%	40 %	0%
<b>Total</b>	<b>1785</b>	<b>653</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>516</b>	<b>281</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>89</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

**Tableau 5 : Répartition par sexes des candidats admissibles et admis**

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

**Au concours externe**, la tranche d'âge de **20 à 30 ans** (nés à partir de 1989) concentre :

- 45,71% des inscrits (50 % en 2018, 49,91 % en 2017) ;
- 57,73 % des présents, (57,59 % en 2018, 58,92% en 2017) ;
- 62,5 % des admissibles (55,10 % en 2018, 52,77 % en 2017) ;
- 60 % des admis (53,84 % e 2018, 45 % en 2017).

La tranche d'âge de **31 à 40 ans** (nés entre 1979 et 1988) réunit :

- 31,87 % des inscrits, (30,76 % en 2018, 31,96 % en 2017) ;
- 26,95 % des présents (25,99 % en 2018 28,11 % en 2017) ;
- 27,5 % des admissibles (30,61% en 2018, 31,94 % en 2017) ;
- 30 % des admis (30,76 % en 2018, 45 % en 2017).

La tranche d'âge de **41 à 50 ans** (nés entre 1969 et 1978) représente :

- 17,7 % des inscrits (15,97 % en 2018) ;
- 11,33 % des présents (12,72 % en 2018) ;
- 10% des admissibles (16,32 % en 2018) ;
- 10 % des admis : un candidat (23 % en 2018)

**La moyenne d'âge des candidats admis est de 31,6 ans** (32 ans en 2018).

**Au concours interne**, la tranche d'âge de **31 à 40 ans** (nés entre 1979 et 1988) compte :

- 33,52% des inscrits (31,52% en 2018, 38,56 % en 2017) ;
- 35,23% des présents (35,68 % en 2018, 36,42 % en 2017) ;
- 43,75 % des admissibles (42,42 % en 2018, 49,01 % en 2017) ;
- 100 % des admis.

La tranche de **41 à 50 ans** (nés entre 1969 et 1978) représente :

- 45,34 % des inscrits (48,85 % en 2018, 41,88 % en 2017) ;
- 48,04% des présents (45,09 % en 2018, 46 % en 2017) ;
- 50% des admissibles (33,33 % en 2018, 41,17% en 2017) ;
- 0 % des admis.

La tranche d'âge de **51 à 60 ans** (nés entre 1959 et 1968) représente :

- 15,89 % des inscrits ;
- 12,81 % des présents ;

Aucun candidat n'a été admissible.

6 candidat de plus de 60 ans se sont inscrits, 3 étaient présents, aucun n'a été admissible.

Les candidats qui ont entre 25 et 30 ans représentent 4,06% des inscrits, (3,96 % en 2018), 2,84% des présents, (3,13 % en 2018), 6,25 % des admissibles (12,12 % en 2018) et 0 % des admis.

**La moyenne d'âge des candidats admis est de 37,5 ans** (41,2 ans en 2018, 34,93 ans en 2017).

**Au concours externe spécial**, la tranche d'âge de **20 à 30 ans** (nés à partir de 1989) réunit :

- 3,37 % des inscrits ;
- 2,08 % des présents, (une seule personne) ;
- 20% des 5 admissibles ;
- 100 % des admis (1 candidat).

La tranche d'âge de **31 à 40 ans** (nés entre 1979 et 1988) concentre :

- 53,93 % des inscrits ;
- 62,5% des présents ;
- 60% des admissibles (3 sur 5) ;
- 0 % des admis.

La tranche d'âge de **41 à 50 ans** (nés entre 1969 et 1978) représente :

- 32,58 % des inscrits ;
- 25 % des présents ;
- 20 % des admissibles ;
- 0 % des admis.

**La moyenne d'âge des candidats inscrits était de 40,79 ans, celle des admissibles 35,60 ans.**



Année naissance	Concours externe				Concours interne				Concours spécial			
	Nb. Inscrits	Nb. Présents	Nb. Admissibles	Nb Admis	Nb Inscrits	Nb Présents	Nb Admissibles	Nb Admis	Nb Inscrits	Nb Présents	Nb admissibles	Nb admis
1953					1	1	0	0				
1954												
1955	1	0	0	0								
1956	1	0	0	0	1	1	0	0				
1957	0	0	0	0	2	1	0	0				
1958	2	0	0	0	2	0	0	0				
1959	2	1	0	0	4	3	0	0	1	1	0	0
1960	8	2	0	0	4	1	0	0				
1961	4	0	0	0	3	3	0	0	1	1	0	0
1962	7	3	0	0	11	5	0	0	1	0	0	0
1963	6	1	0	0	6	4	0	0				
1964	8	3	0	0	5	1	0		1	0	0	0
1965	9	3	0	0	9	4	0	0	2	2	0	0
1966	9	3	0	0	14	5	0	1				
1967	12	5	0	0	17	8	0	0	2	2	0	0
1968	15	5	0	0	9	2	0	0	1	0	0	0
1969	11	7	1	0	24	12	0	0	5	3	0	0
1970	25	10	1	0	13	8	0	0	2	0	0	0
1971	23	3	0	0	25	18	2	0	5	2	0	0
1972	31	6	0	0	28	15	1	2	4	2	0	0
1973	25	4	2	1	28	19	2	0	3	1	0	0
1974	32	7	0	0	19	13	1	0	2	1	0	0
1975	34	8	0	0	24	16	1	0	2	0	0	0
1976	54	8	0	0	35	17	0	0	1	1	0	0
1977	41	10	0	0	16	7	1	0	2	1	1	0
1978	40	11	0	0	22	10	0	0	3	1	0	0
1979	51	15	1	0	18	10	1	1	6	4	1	0
1980	52	11	2	1	21	15	1	1	3	1	0	0
1981	44	9	0	0	17	8	1	1	3	3	0	0
1982	43	13	0	0	16	8	1	0	4	2	0	0
1983	58	18	1	0	20	12	1	0	9	5	0	0

Année naissance	Concours externe				Concours interne				Concours spécial			
	Nb. Inscrits	Nb. Présents	Nb. Admissibles	Nb Admis	Nb Inscrits	Nb Présents	Nb Admissibles	Nb Admis	Nb Inscrits	Nb Présents	Nb admissibles	Nb admis
1984	55	12	0	0	18	11	0	0	6	5	1	0
1985	48	24	2	1	15	12	1	0	4	2	0	0
1986	63	22	3	1	23	14	1	1	5	2	0	0
1987	71	22	1	0	19	7	0	0	5	4	1	0
1988	84	30	1	0	6	2	0	0	3	1	0	0
1989	81	26	4	2	9	4	0	0	1	0	0	0
1990	83	41	2	0	7	4	1	0	2	1	1	1
1991	108	51	2	0	1	0	0	0				
1992	106	51	4	2	1	0	0	0				
1993	115	50	4	0								
1994	127	56	6	2	2	0	0	0				
1995	99	45	2	0								
1996	58	36	0	0								
1997	32	18	1	0	1	0	0	0				
1998	6	3	0	0								
1999	1	0	0	0								
TOTAL	1785	653	40	10	516	281	16	4	89	48	5	1

**Tableau 6 : Répartition par tranches d'âge des candidats inscrits, présents, admissibles et admis**

### 1.4.3. La répartition par diplôme

**Pour le concours externe**, le pourcentage d'inscrits du niveau maîtrise et master reste le plus élevé, 54,78 % des inscrits (53,30 % en 2018, 54,46 % en 2017), suivi du niveau licence, 31,26 % des inscrits (30,42 % en 2018, 31,25 % en 2017).

Le meilleur taux de réussite se situe au niveau maîtrise/master, 80 % (61,53 % en 2018, 75 % en 2017). 1 candidat admis est titulaire d'un doctorat, soit 10 %. (30,76 % en 2018).

Aucun titulaire d'une seule licence n'a été admis (ce niveau représentait 7,69 % des admis en 2018 (un seul candidat).

**Pour le concours interne**, le taux de réussite est de 50 % au niveau licence (70 % en 2018).

1 candidat est titulaire d'une maîtrise, 1 autre d'un diplôme de niveau II. Le faible nombre d'admis doit amener à relativiser l'analyse de ces éléments.

Titres	Concours externe				Concours interne				Concours spécial			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
DISP. DE TITRE: PARENT DE 3 ENFANTS	53	4	0	0					3	0	0	0
QUALIFICATION EQUIVALENTE	25	9	0	0					4	0	0	0
DOCTORAT	36	11	3	1	7	2	0	0	82	48	5	1
DIPLOME CLASSE NIVEAU I	24	3	0	0	7	3	0	0				
MAITRISE	233	78	3	1	101	51	2	1				
MASTER	745	319	31	8	93	43	1	0				
LICENCE	558	196	2	0	171	89	9	2				
DEA DESS	68	25	1	0	26	17	1	0				
DIPLOME CLASSE NIVEAU II	43	8	0	0	18	9	1	1				
AUTRE DIPLOME					93	67	2	0				
TOTAL	1 785	653	40	10	516	281	16	4	89	48	5	1

**Tableau 7 : Répartition par diplôme des candidats inscrits, présents, admissibles et admis**

#### 1.4.4. La répartition par profession

**Pour le concours externe**, la catégorie la plus importante parmi les inscrits est, comme les années précédentes, celle des candidats sans-emplois :

- 52,32 % des inscrits (55,04 % en 2018, 54,73 % en 2017) ;
- 53,90 % des présents (56,77 % en 2018, 54,55 % en 2017) ;
- 57,5 % des admissibles (56,77 % en 2018, 48,61 % en 2017) ;
- 50 % des admis (30,76 % en 2018, 25 % en 2017).

**Pour le concours interne**, les bibliothécaires assistants spécialisés (assistants des bibliothèques et bibliothécaires adjoints spécialisés ou assistants de conservation) représentent la catégorie la plus importante, là encore comme les années précédentes :

- 51,74 % des inscrits (53,65 % en 2018, 54,24 % en 2017) ;
- 68,68 % des présents (67,45 % en 2018, 67,41 % en 2017) ;
- 62,5 % des admissibles (66,66 % en 2018, 74,50 % en 2017) ;
- 50 % des admis (2 candidats) (90 % en 2018, soit 9 des 10 admis, 85,71 % en 2017).

1 candidat admis est personnel IATOSS, 1 autre est personnel de la fonction publique territoriale.

**Pour le concours spécial, c'est la catégorie des candidats sans-emploi qui est également la plus nombreuse : 30,33 % des inscrits, 33,33 % des présents, 60 % des 5 admissibles, la lauréate était sans emploi.**

Profession	Concours externe				Concours interne				Concours spécial			
	Inscrits	Présents	Admissibles	admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
ENSEIGNANT TITULAIRE MEN	58	24	3	1	34	8	1	0	8	0	0	0
PERSONNEL I.A.T.O.S.S	21	7	0	0	19	7	2	1	1	1	0	0
AGENT NON TITULAIRE DU MEN	24	5	1	1	11	2	0	0	7	0	0	0
ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES	15	8	0	0	37	25	0	0				
ASSISTANT DE CONSERVATION	5	2	0	0	13	4	0	0	1	0	0	0
BIBLIOTHECAIRE ADJOINT SPECIA.	13	8	0	0	217	164	10	2	9	5	0	0
BIBLIOTHECAIRE ETAT	13	3	0	0								
BIBLIOTHECAIRE TERRITORIAL	1	0	0	0	2	0	0	0				
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	32	25	2	0	35	15	0	0	7	7	0	0
PROFESSIONS LIBERALES	45	20	1	0					1	0	0	0
CADRES SECT PRIVE CONV COLLECT	29	3	0	0					1	1	1	0
SALARIES SECTEUR TERTIAIRE	179	45	1	0					3	3	0	0
SALARIES SECTEUR INDUSTRIEL	23	2	0	0					*			
SANS EMPLOI	934	352	23	5					27	16	3	1
PERS ADM ET TECH MEN	10	4	0	0	11	3	0	0				
AG NON TITULAIRE FONCT PUBLIQ	91	47	6	3	21	10	0	0				
FONCT STAGIAIRE FONCT PUBLIQUE	20	8	2	0	2	2	0	0				

Profession	Concours externe				Concours interne				Concours spécial			
	Inscrits	Présents	Admissibles	admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
MILITAIRE	2	0	0	0								
AG NON TIT FONCT TERRITORIALE	25	12	1	0	3	2	0	0	1	1	0	0
STAGIAIRE FONCT TERRITORIALE	1	1	0	0								
PERS FPE	63	21	0	0	39	20	1	0	12	8	0	0
PERS FPT	35	6	0	0	19	8	2	1				
AGENT NON TIT FPH	3	0	0	0								
PERS FPH	4	2	0	0	1	0	0	0				
PROFESSEUR ECOLES	38	14	0	0	23	2	0	0				
ASSISTANT D'EDUCATION	59	18	0	0	14	4	0	0				
CONTRACT MEN ADM OU TECHNIQUE	13	5	0	0	5	0	0	0	4	3	0	0
CONTRACT ENSEIGNANT SUPERIEUR	29	11	0	0	10	5	0	0	7	3	1	0
TOTAL	1 785	653	40	10	516	281	16	4	89	48	5	1

**Tableau 8 : Répartition par profession des candidats inscrits, présents, admissibles et admis**

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

#### 1.4.5. La répartition par académie

Les lauréats du concours externe proviennent de 4 centres d'examen (6 en 2018, 8 en 2017) : Paris-Créteil-Versailles (7 admis), Grenoble, Lille, Rennes (1 admis chacun).

Au concours interne, les admis proviennent de 3 centres d'examen (5 en 2018, 6 en 2017) : Paris-Créteil-Versailles (2 admis), Strasbourg, Rennes (1 admis chacun).

Le candidat admis au concours externe spécial provient du centre de Strasbourg.

Académie	Concours externe				Concours interne				Concours spécial			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
D' AIX-MARSEILLE	83	35	3	0	22	15	1	0	2	1	0	0
DE BESANCON	13	5	1	0	12	8	0	0				
DE BORDEAUX	81	22	2	0	15	7	1	0				
DE CAEN	27	13	0	0	4	3	0	0	2	2	0	0
DE CLERMONT-FERRAND	28	13	0	0	7	4	1	0				
DE DIJON	34	15	0	0	11	8	1	0				
DE GRENOBLE	69	28	1	1	10	2	0	0	3	1	0	0
DE LILLE	103	28	2	1	11	5	1	0				
DE LYON	124	42	7	0	36	20	0	0	4	2	1	
DE MONTPELLIER	74	24	0	0	12	6	0	0	3	2	0	0
DE NANCY-METZ	44	17	0	0	8	4	0	0	2	0	0	0
DE POITIERS	41	20	1	0	6	2	0	0	1	1	0	0
DE RENNES	73	25	2	1	15	9	1	1	4	2	0	0
DE STRASBOURG	55	30	2	0	27	17	1	1	5	3	2	1
DE TOULOUSE	64	16	1	0	10	3	0	0	3	1	0	0
DE NANTES	70	25	0	0	8	5	0	0	5	4	0	0
D' ORLEANS-TOURS	37	5	0	0	20	9	0	0	3	2	0	0
DE REIMS	21	10	0	0	7	4	0	0	1	1	0	0
D' AMIENS	39	14	0	0	14	11	0	0				
DE ROUEN	44	17	1	0	10	3	1	0	2	0	0	0
DE LIMOGES	11	4	0	0	1	0	0	0				
DE NICE	40	9	0	0	5	2	0	1				
DE CORSE	11	1	0	0	0	0	0	0				
DE LA REUNION	55	16	0	0	13	7	0	0	2	0	0	0
DE LA MARTINIQUE	19	8	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0
DE LA GUADELOUPE	15	5	0	0	5	1	0	0				0

Académie	Concours externe				Concours interne				Concours spécial			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
DE LA GUYANE	4	0	0	0	2	0	0	0				
NOUVELLE CALEDONIE	3	1	0	0				0				
DE LA POLYNESIE FRANCAISE	4	0	0	0	1	0	0	0				
DE MAYOTTE	3	0	0	0	3	0	0	0				
DE CRETEIL-PARIS-VERSAIL.	496	205	17	7	219	125	8	2	44	24	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>1 785</b>	<b>653</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>516</b>	<b>281</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>89</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

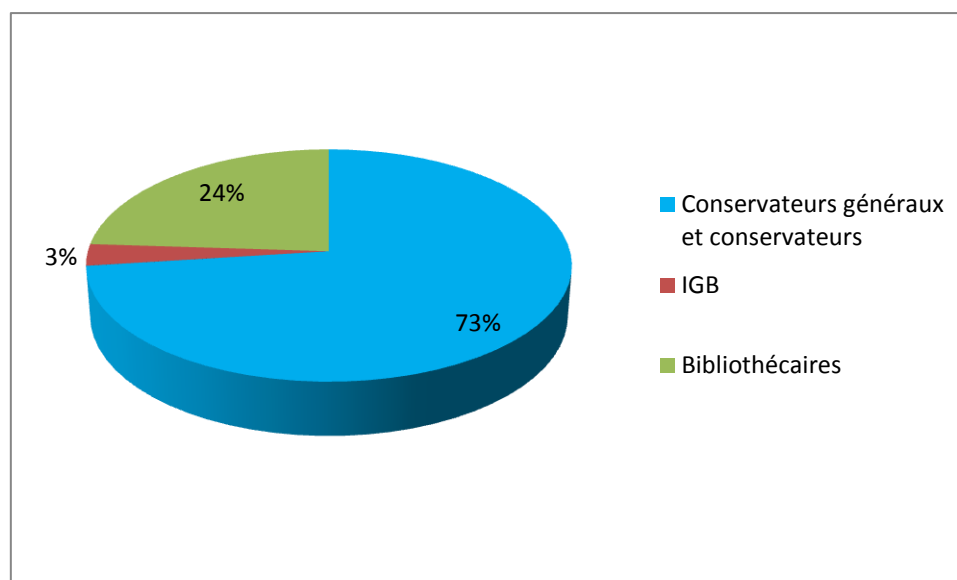
Tableau 9 : Répartition par académies des candidats inscrits, présents, admissibles et admis

## 1.5. Le jury

### 1.5.1. Organisation du jury

Les membres du jury, au nombre de 63 (36 femmes, 27 hommes) ont été nommés par l'arrêté du 14 janvier 2019.

Il comprenait 48 conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques (dont 2 affectés à l'Inspection générale des bibliothèques) et 15 bibliothécaires.



Graphique 3 : Répartition des membres du jury

36 jurés venaient de Paris ou de l'Île-de-France, 27 d'autres régions. Parmi ces 63 membres, 12 ont siégé aux épreuves orales d'admission, répartis en 4 commissions de 3 personnes.

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

- Franck SMITH, conservateur en chef, directeur du centre de documentation de l'École militaire, pour l'épreuve écrite de note de synthèse du concours externe ;

- Julien BRAULT, conservateur, adjoint au directeur, Museum national d'histoire naturelle, pour l'épreuve écrite de composition du concours externe ;
- Françoise LEGENDRE, Inspecteur général des bibliothèques, pour l'épreuve écrite de note de synthèse du concours spécial ;
- Tiphaine ZIRMI, conservateur, directrice-adjointe du Service commun de documentation de l'université Paris Descartes, pour l'épreuve écrite d'étude de cas du concours interne .

La préparation des épreuves orales a été assurée par Julien Brault, Pierre-Yves Cachard, Sylvie Chevillotte, Françoise Legendre, Franck Smith et Tiphaine Zirmi.

Les membres du jury ont participé aux délibérations réglementaires. Les réunions suivantes ont été organisées à Paris :

- le 11 septembre 2018 : réunion du directoire pour l'élaboration des sujets ;
- le 25 février 2019 : réunion du jury : présentation des concours, organisation de la correction des épreuves écrites, établissement des barèmes de correction, rappel des modalités techniques d'utilisation du logiciel de correction en ligne ;
- le 3 avril 2019 : bilan des épreuves écrites, délibérations pour l'admissibilité;
- le 14 mai 2019 : remise des dossiers des candidats admissibles (concours externe spécial);
- le 15 mai 2019 : remise des dossiers RAEP (concours interne) ;
- du 14 au 17 mai 2019 : épreuves orales d'admission, délibérations et bilan de la session.

## **1.6. Résultats et seuils d'admissibilité, d'admission, d'inscription sur liste complémentaire : sessions 2019 et précédentes**

Les seuils retenus pour l'admissibilité, l'admission et l'inscription en liste complémentaire ont été les suivants :

**Au concours externe**, la barre d'**admissibilité** a été fixée à **14,45**, supérieure de 0,05 point à celle de 2018 (14,4), et de 0,85 point à celle de 2017 (13,6).

La barre d'**admission** a été fixée à **14,43**, supérieure de 0,14 points à celle de 2018 (14,29) et de 0,66 points à celle de 2017 (13,77).

La barre d'**inscription en liste complémentaire** a été fixée à **13,06**, inférieure de 0,13 point à celle de 2018 (13,19), est supérieure de 0,47 point à celle de 2017 (12,59).

Au **concours externe spécial**, la barre d'**admissibilité** a été fixée à **16**. La barre d'**admission** a été fixée à **16,79**.

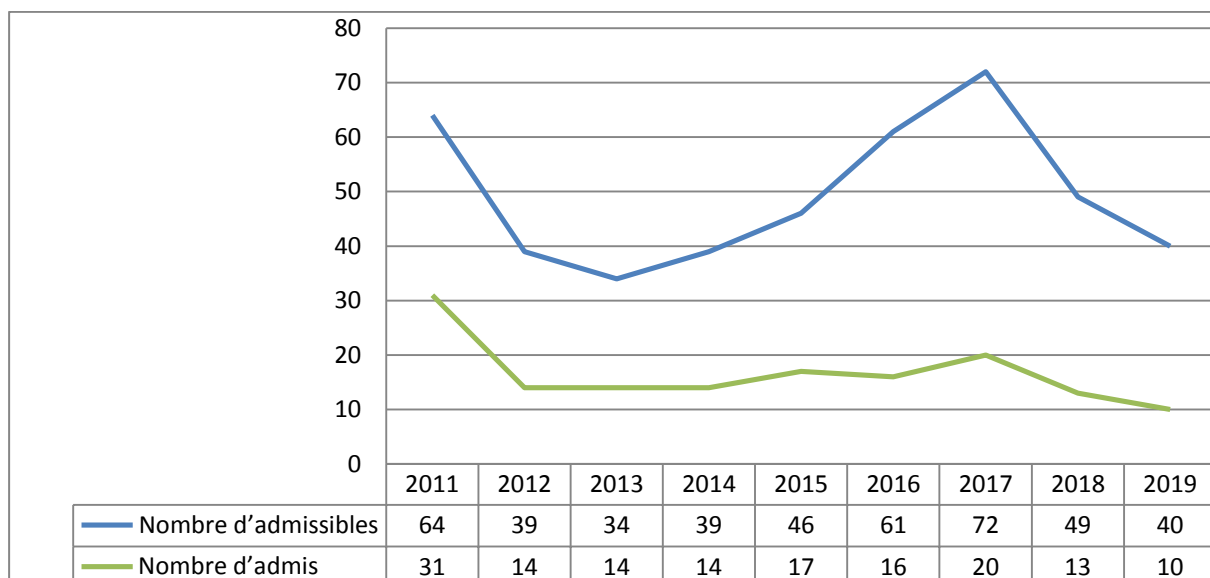
**Au concours interne**, la barre d'**admissibilité** a été fixée à **15,5**, supérieure de 1,5 point à celle de 2018 (13,75) elle-même supérieure de 1 point à celle de 2017 (12,75).

La barre d'**admission** a été fixée à **15,23**, supérieure de 2,21 points à celle de 2018 (12,82) et de 0,82 point à celle de 2017 (14,41).

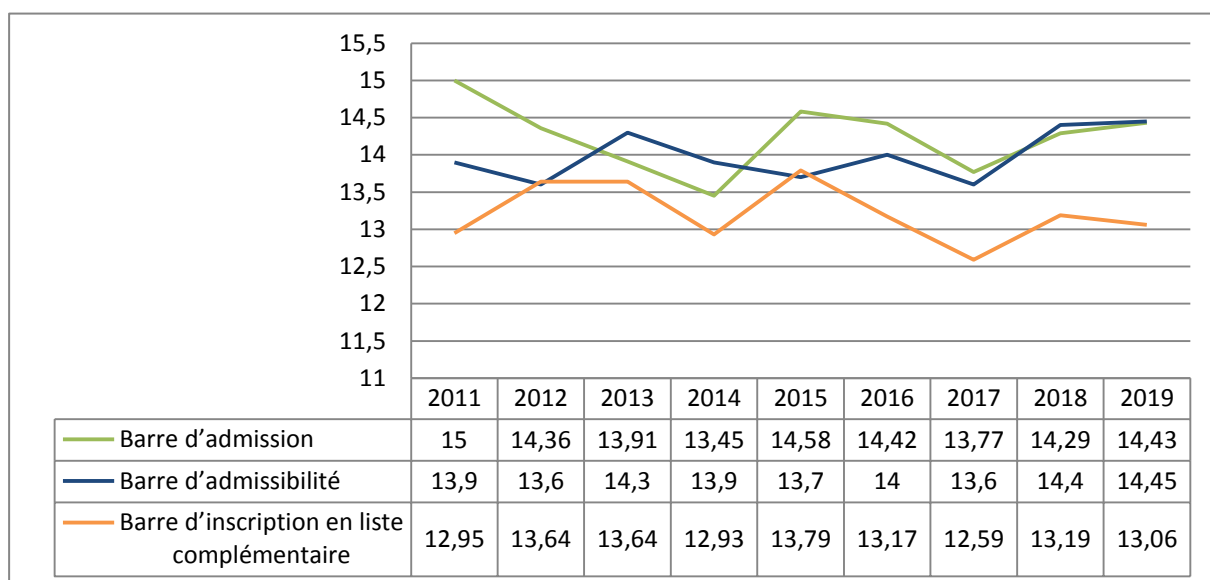
La barre d'**inscription en liste complémentaire**, **13,77**, est supérieure de 1,68 point à celles de 2018 et 2017 (12,09).

Cette différence constatée dans les seuils d'admissibilité, d'admission et d'inscription sur liste complémentaire, est à mettre en relation avec le nombre de postes ouverts, nettement inférieur en 2019.

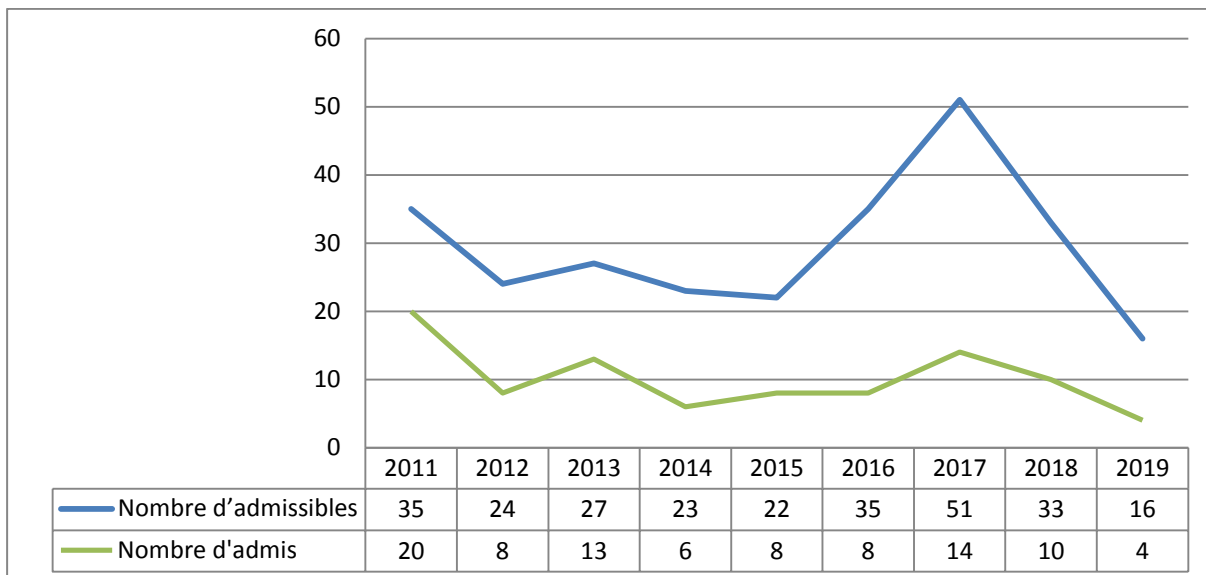




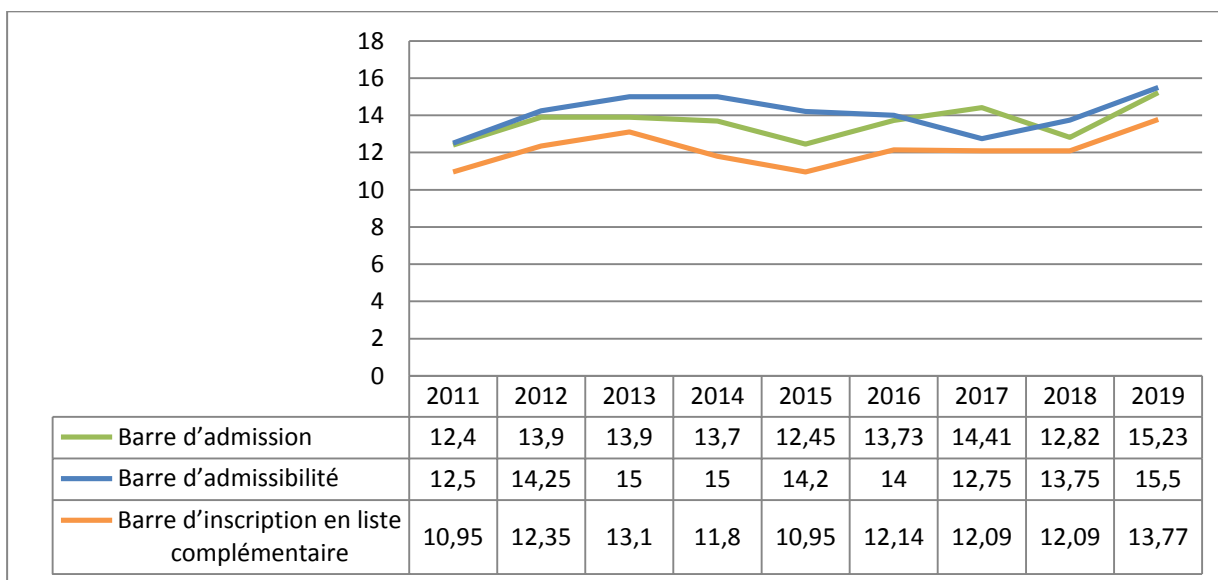
**Graphique 4 : Concours externe : nombre d'admissibles et d'admis, 2011 – 2019**



**Graphique 5 : Concours externe – Évolution des barres d'admissibilité et d'admission, 2011-2019**



**Graphique 6 : Concours interne : nombre d'admissibles et d'admis, 2011-2019**



**Graphique 7 : Concours interne : évolution des barres d'admissibilité et d'admission, 2011-2019**

## 1.7. Épreuves écrites d'admissibilité<sup>16</sup>

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

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

<sup>16</sup> Voir les sujets en annexe.

## 1.7.1. Concours externe : épreuves écrites d'admissibilité

### 1.7.1.1 Note de synthèse

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

Sur 1 785 candidats inscrits, 650 ont présenté cette épreuve, soit 36,41 % des inscrits, proportion légèrement supérieure à celle de 2018 (35,89 %) et de 2017 (34,77 %).

10 ont remis une copie blanche, 47 ont reçu une note éliminatoire, inférieure à 5 (soit nettement moins que les années précédentes : 77 en 2018, 79 en 2017).

**La moyenne générale est de 9,62**, soit très légèrement supérieure à celle de 2018 (9,32) et à celles de 2017 (9,51), 2016 (9,17) et 2015 (9).

La **note maximale** a été **18**, la **note minimale**, **0,75**.

44,76 % des copies (291) ont obtenu une note égale ou supérieure à 10 (44,8 % en 2018). Les notes le plus fréquemment obtenues se situent entre 9 et 10 (73 copies). Plus de 60 copies ont reçu des notes situées entre 6 et 7, entre 8 et 9 ou entre 9 et 10.

37 copies (5,69 %) ont obtenu une note égale ou supérieure à 16.

**Sujet du dossier : Le sport à l'heure de la mondialisation.**

**Présentation du dossier et des thèmes abordés :**

Le dossier de 21 pages proposé aux candidats était constitué de 10 documents d'inégale longueur, aucun n'étant sans rapport avec le sujet de la note de synthèse. Il s'agissait de documents des trois dernières années, sauf le document 3 qui datait de 2004 et le document 5 publié en 1996.

Le dossier rassemblait 6 articles issus de la presse d'information et d'opinion (*Le Figaro*, *Le Temps*, *L'Express*, *Contrepoints*), un article d'une revue savante de géographie (*Mappemonde*), un entretien tiré d'une revue de vulgarisation (*Sciences Humaines*), un tribune publiée sur le site internet d'un institut de recherche (Institut de Relations internationales et stratégiques - IRIS), un document officiel du Comité international olympique.

**Principaux éléments de contenu du dossier :**

Le sport moderne trouve ses origines dans l'Angleterre victorienne où naissent les premières associations sportives pour encadrer et réglementer la pratique d'activités physiques donnant lieu à des compétitions individuelles ou collectives. Il se développe progressivement en Europe et aux États-Unis pour ne concerner d'abord qu'une frange socialement limitée, sans distinguer toujours la pratique sportive amateur de la pratique professionnelle. De grandes manifestations comme les Jeux olympiques se structurent progressivement, gagnent en audience au point de susciter des tentatives d'instrumentalisation politique par des États engagés dans des stratégies de tension ou d'influence (document 6).

À partir des années 1960, la démocratisation de la pratique sportive en Occident s'accompagne de sa professionnalisation et de son institutionnalisation grandissantes. Cette situation encourage la multiplication des compétitions dont la diffusion profite du développement des nouveaux médias de masse et d'investissements spéculatifs. Ces tendances s'accroissent considérablement et concernent peu ou prou toutes les aires géographiques à partir des années 1990 avec la globalisation de l'économie, l'effacement des frontières et le mouvement d'uniformisation culturelle qui caractérisent la mondialisation (document 5).

La gouvernance du sport mondial réside dans les mains d'institutions internationales toutes puissantes telles que le CIO, la FIA ou la FIFA qui ont contribué à la multiplication de grands rendez-vous sportifs dotés d'une médiatisation planétaire (documents 1, 3, 5, 6). Ces grands rendez-vous du sport spectacle transnational nécessitent d'importants investissements publics, pas toujours

rentabilisés (document 4), donnent lieu à une marchandisation des sportifs professionnels (documents 5 et 6) ainsi qu'à de vertigineux droits de retransmission et de marketing publicitaire vendus aux médias de masse et aux annonceurs (documents 3, 5, 8). Ils peuvent parallèlement soutenir la promotion d'un développement durable profitable aux populations locales et à la réduction de certaines inégalités entre le Nord et le Sud (documents 4 et 6).

Les images et les produits mondialement fabriqués et diffusés accompagnent le mouvement d'uniformisation culturelle à travers l'universalisation de certains sports et de leur pratique (documents 1, 5, 6, 8). Cela encourage aussi la démocratisation de sa pratique qui s'étend géographiquement, socialement, au-delà des sexes ou de l'âge, et participe de politiques volontaristes d'inclusion sociale, renforçant les valeurs d'émancipation, d'émulation pacifique, de bien-être physique et moral que porte le sport (documents 1, 5, 6, 7, 9). Les surenchères médiatiques et financières, l'instrumentalisation politique et la promotion exacerbée de la compétition sportive conduisent aussi à l'accentuation de dérives anciennes mais poussées aujourd'hui à une échelle inédite : le dopage, la violence dans et hors les stades et la corruption (documents 2, 3, 7, 10).

### **Thèmes principaux abordés**

Gouvernance du sport mondial ; dérives sociétales du sport mondialisé (violences, dopage, corruption) ; intégration et inclusion sociales ; sport et développement ; financiarisation de l'économie du sport ; valeurs morales, éducation populaire et société de loisirs ; médiatisation et sport-spectacle.

### **À titre d'exemple, les plans suivants étaient possibles :**

#### Plan 1

A- Le sport participe à l'uniformisation culturelle à l'échelle du monde

- Des compétitions internationales de plus en plus décentralisées
- Des spectacles sportifs au rayonnement planétaire
- La promotion du sport bien-être

B- Le sport entre financiarisation accélérée et développement durable de l'économie

- L'explosion des droits de retransmission et de parrainage commercial du sport
- La marchandisation des sportifs professionnels
- Des événements sportifs sources de gabegie ou de développement durable

C- Valeurs universelles et dérives communes

- La promotion des droits individuels et sociaux et la lutte contre les discriminations
- Le dopage et la violence sans frontières
- Une gouvernance en crise

#### Plan 2

A- Les valeurs d'entraînement du sport mondialisé

- Élargissement de la pratique sportive à l'échelle mondiale
- La promotion de valeurs positives et inclusives
- Un facteur de développement économique et social

B- Les dérives du sport mondialisé

- Le poids excessif de l'argent
- Gigantisme, uniformisation et sport-spectacle
- Les dérives sociétales (violence, dopage, corruption)

### **Observations du jury**

#### **- Remarques sur la méthodologie et la forme**

Dans l'ensemble, l'exercice est compris et n'est que rarement confondu avec une composition ou un résumé. Mais plus que les années précédentes, les correcteurs ont relevé un assez grand nombre de

devoirs inachevés ou du moins trop courts (moins de 3 pages), tandis que la consigne impérative de 4 pages maximum a été, sauf exceptions, bien respectée.

Ces devoirs inachevés ou très courts ne comportaient le plus souvent pas de conclusion, ou présentaient une dernière partie incomplète. Dans tous les cas, des informations importantes du dossier n'étaient pas prises en compte.

Il faut souligner que la bonne gestion du temps constitue un critère de réussite essentiel dans cette épreuve : analyse attentive du sujet, temps de lecture rapide de l'ensemble du dossier pour cerner l'importance relative de chaque document, temps d'analyse de chaque document pour en relever les informations principales et secondaires pertinentes à la lumière du sujet, temps de rédaction du plan, de l'introduction et éventuellement de la conclusion avant de réserver le temps le plus long à la rédaction du corps de la note.

Les correcteurs ont constaté également une augmentation du nombre de copies mal rédigées : syntaxe défaillante, vocabulaire pauvre et répétitif, expression familière empruntant volontiers au registre de la langue orale, nombreuses répétitions, mots qui manquent dans la phrase, phrases sans verbe dont on saisit mal le sens... Trop de candidats peinent à exposer leur propos de façon logique, claire et précise. On évitera par exemple des phrases du type : « cette ouverture sur le monde a été également le vecteur des dérives qui ont donné des externalités négatives obligeant les professionnels à proposer des réponses innovantes »...

Le jury tient à rappeler aux candidats que la mise en forme d'un texte contribue à sa lecture et à sa structuration. Trop d'entre eux semblent en effet ignorer la notion de paragraphe et de retour à la ligne, donnant ainsi l'impression d'une accumulation artificielle de phrases nominales plus ou moins correctes et de juxtapositions désordonnées. On en vient parfois à se demander si les candidats n'ont pas su exprimer ce qu'ils avaient compris des textes, ou si, simplement, leur langue hachée et peu structurée traduit l'incompréhension de ce qu'ils ont lu.

Il se vérifie chaque année que ce sont les copies qui allient qualités de style et clarté de présentation qui se démarquent naturellement et obtiennent les meilleures notes.

Le jury regrette enfin que l'orthographe et la conjugaison se révèlent très hésitantes dans de nombreuses copies, avec, en particulier, une utilisation inconsidérée des accents, une gestion erratique des accords en genre ou en nombre, une méconnaissance étonnante des formes simples du subjonctif présent ou du caractère invariable du participe présent. Une attention soutenue tout au long du devoir est indispensable qui doit permettre notamment d'éviter que même des mots extraits des documents du dossier soient mal orthographiés.

Le temps de la relecture devrait constituer une étape importante et nécessaire pour tous les candidats, ce qui leur permettrait d'éviter des malus qui font baisser la note, malus qui ont été cette année plus nombreux que les années précédentes.

Les copies ayant obtenu moins de 5/20 ont été sanctionnées en raison de malus important et/ou d'un exercice très mal maîtrisé et très peu préparé.

#### **- Compréhension et traitement du sujet sur le fond**

Une majorité de plans en 2 parties a été relevée, peu ou prou articulées autour des aspects positifs (facteurs de développement, d'épanouissement, de partage, d'intégration liés au sport) et des aspects négatifs (dérives) du sport – mondialisé ou non, avec parfois une attention portée aux pistes de moralisation, d'encadrement ou de réforme des institutions sportives internationales, aux contours du « sport business » et du « sport spectacle ».

Le plan, qu'il soit en 2 ou 3 parties, peut être apparent ou non (numéros ou lettres en début de parties...), au choix du candidat, du moment que l'organisation du propos est cohérente et permet d'introduire tous les éléments du dossier. La note de synthèse doit obligatoirement comporter une introduction et une conclusion, des transitions sont attendues entre les différentes parties.

Le jury a constaté que ce dossier sans piège ni difficulté particulière a parfois eu tendance à faire l'objet d'un résumé plus que d'une note de synthèse, ce qui explique le nombre significatif de copies notées entre 8 et 12/20 : celles-ci donnaient l'impression d'un patchwork de citations plus ou moins longues et plus ou moins pertinentes, et non d'une synthèse structurée.

La faute en revient à l'évidence à une lecture trop superficielle du sujet, que quelques minutes d'attention et de réflexion auraient pu éviter : de nombreux candidats ont en effet traité le sujet en faisant plus ou moins abstraction du contexte de la mondialisation auquel il se rattachait pourtant explicitement et qu'ils n'ont pas définie dès l'introduction.

Si de nombreux candidats ont effectué une lecture sérieuse et assez complète du dossier, ils n'y ont cependant que rarement décelé des caractéristiques actuelles de la pratique et de l'organisation du sport propres à la multiplication, à l'accélération et à l'internationalisation des échanges (humains, économiques, culturels, informationnels), au mouvement d'universalisation et d'uniformisation des pratiques et des règles des activités physiques ou récréatives, à la financiarisation de l'économie et des médias enfin.

Il a en somme souvent manqué une véritable problématisation du sujet, ce qui a eu comme conséquence paraphrase, juxtaposition d'éléments effectivement tirés des documents mais mal hiérarchisés (documents 1, 9, 6 notamment) ou maladroitement mis en relation (documents 4, 7, 3), voire une tendance au résumé de chacun des documents sans distinction des idées essentielles et des idées secondaires (documents 5, 7, 8 plus particulièrement).

La dimension géopolitique actuelle du document 3 a notamment été délaissée au profit des enseignements des Jeux de Berlin de 1936, certes évoqués dans le document 7 mais de peu de rapport avec le sujet. Le marché globalisé des produits dopants, réalité d'aujourd'hui qui se joue des frontières et des distances pour en abaisser les coûts, a été trop souvent ignoré au profit de considérations morales également présentes mais de peu de valeur par rapport au sujet. Le thème de l'égalité, abordé notamment dans le document 1, aurait dû permettre aux candidats de relever l'élargissement à des problématiques contemporaines dans un mouvement d'universalisation des droits (égalité homme/femme, lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle, aux croyances religieuses...) au lieu de le limiter au seul héritage de Pierre de Coubertin. Le document 6 a fréquemment donné lieu à de la paraphrase sur l'amélioration du niveau de jeu des clubs issus des « petits » pays sportifs, souvent économiquement défavorisés, alors que le facteur explicatif, à savoir la mobilité croissante des joueurs dans le cadre d'une internationalisation du marché des transferts, n'a été que très peu mentionné.

Enfin, comme cela est répété dans chaque rapport de concours de bibliothécaires, il faut encore rappeler que la note de synthèse ne doit pas contenir de jugement de valeur, de considérations personnelles ni d'éléments étrangers au dossier.

Les meilleures copies ont su dépasser le simple régime des citations pour ordonner les thèmes de manière fluide et structurée, traitant véritablement le sujet proposé en s'appuyant sur les documents les plus complexes et les plus riches pour porter une interrogation sur ce qu'est la mondialisation, ce qu'elle implique comme liens, comme échanges, comme nouveaux modèles d'organisation en matière de sport.

#### *1.7.1.2 Composition*

Durée : 4 heures ; coefficient : 2.

Le nombre de candidats présents à cette deuxième épreuve écrite (617) était inférieur de 33 à ceux présents à l'épreuve de note de synthèse, et représentait 34, 56 % des inscrits (33,53 % des inscrits étaient présents à cette épreuve en 2018).

12 candidats ont remis une copie blanche. **37 copies** ont reçu une **note éliminatoire** soit **5,99 %** des copies corrigées (8,43 % en 2018, 9,98 % en 2017).

La **moyenne générale** était de **9,28**, légèrement supérieure à celle de 2018 (9,01) 2017 (8,68) et 2016 (8,36).

La **note maximale** a été **19**, la **note minimale**, **1**.

On constate une **majorité de notes entre 5 et 8 (32,73 %)**. 158 copies ont obtenu une note entre 8 et 11 (25,6 %).

**256 copies** ont obtenu une note **égale ou supérieure à 10 (41,49 %, 37,42 % en 2018)**, dont 168 égale ou supérieure à 12, (26,74 %, 23,37 % en 2018).

58 copies ont obtenu une note égale ou supérieure à 15/20 (9,4 %)

## **Sujet : Culture et territoires**

### Remarques préliminaires

Comme le sujet du concours de 2018 (« *Culture et gratuité* »), celui de cette année, très ouvert, demandait au candidat d'articuler la notion de « Culture » avec un second terme, en proposant une problématique, aucune n'étant explicite dans l'intitulé du sujet. Un simple catalogue des politiques culturelles sur les territoires en France était bien entendu insuffisant.

Pour ce sujet, la notion de territoire ne posait pas de difficultés particulières et on pouvait considérer simplement un territoire comme un espace délimité géographiquement par l'autorité qui s'y exerce. La notion de culture pouvait en revanche faire l'objet d'une analyse plus serrée dans la mesure où une grande partie de la tension du sujet tient à deux des principaux sens du mot, qui ne coïncident pas. Une culture peut en effet désigner « *Tout ensemble d'habitudes et de représentations mentales constituant, par rapport à d'autres, un système original et se communiquant, par des moyens divers mais relativement invariables, à tous les membres d'une population* ». Mais en un sens qu'on peut dire classique, « *elle ne désigne pas d'abord un système, une culture donnée, mais un processus et le résultat réel ou idéal de ce processus dans un sujet qui s'y est activement prêté* », avec une notion d'accomplissement intellectuel et moral<sup>17</sup>.

Avant de s'orienter vers une problématique de politiques publiques, par exemple « Quelles politiques publiques de la Culture dans les territoires ? », on était donc en droit de s'étonner : Si la Culture au sens classique du terme signifie tendre vers un idéal marqué par la valeur d'universalité, alors celui-ci n'est-il pas au-delà des territoires ? La culture au sens classique n'est-elle pas la production et le partage de savoirs ayant pour but d'émanciper les citoyens des déterminismes territoriaux ? Comment accommoder l'objectif de diffusion d'une Culture universelle avec les cultures locales et les impératifs économiques des territoires ? Est-ce le rôle de l'État d'aller jusqu'à promouvoir les cultures locales ?

**À titre d'exemple**, le plan suivant en trois parties est proposé, d'autres plans étaient bien sûr tout à fait possibles :

### **1 La promotion de la Culture sur le territoire national**

#### **- La Culture comme projet humaniste à valeur universelle**

- Un objectif commun à l'ensemble du territoire national et qui va même au-delà (universalité de la Culture).
- La Culture comme promotion de l'ensemble des œuvres de l'esprit jugées dignes d'être transmises aux individus dans un but d'élévation intellectuelle et morale.
- L'État dispose de différents outils pour remplir sa mission culturelle.

---

<sup>17</sup> Denis Kambouchner (ed.), *La Culture in Notions de philosophie*, Paris, France, Gallimard, 1995, volume 3.

- Politiques éducatives (exemple des programmes scolaires nationaux visant à transmettre, en même temps que l'enseignement de la langue française, un même patrimoine littéraire national sur l'ensemble du territoire)
- Politiques culturelles (exemples : notions de répertoire de la Comédie-Française, d'inventaire national (monuments classés, monuments historiques, choisis puis entretenus par l'État).

#### **- Structures de l'État : déconcentration et décentralisation**

- La concentration dans les capitales : lieux privilégiés de production et de diffusion de la Culture. Certains facteurs (naturels, économiques, politiques) favorisent l'éclosion d'une culture dans certains lieux.

Les facteurs économiques permettent de créer des institutions et les conditions d'une émulation entre artistes. Les avant-gardes naissent souvent dans les grandes capitales nationales ou régionales. L'histoire forge ainsi un patrimoine matériel et les grandes métropoles cumulent des avantages : présence des écoles et universités, présence des institutions chargées de la diffusion de la Culture, du patrimoine monumental, des élites (enseignants, médiateurs, professionnels de la culture).

- Rôle historique de la centralisation monarchique en France. Création du ministère de la Culture en 1959, action d'A. Malraux. Mise en place des structures déconcentrées qui deviendront les directions régionales des affaires culturelles ; Maisons de la Culture.
- Article 1er de la Constitution : « l'organisation de la République française est décentralisée ». Processus d'aménagement du territoire français, la décentralisation permet de transférer des compétences administratives de l'État vers les collectivités locales. Article 12 de la Constitution relatif aux collectivités territoriales : « Les collectivités territoriales ont vocation à prendre les décisions pour l'ensemble des compétences qui peuvent le mieux être mises en œuvre à leur échelon. » : en l'absence d'une mission particulière de défense d'un intérêt national direct, les collectivités territoriales qui ont la charge d'administrer un territoire particulier sont mieux à même de le faire qu'une instance nationale.
- Rôle de la Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (DATAR) remplacée en 2014 par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), administration française chargée, de 1963 à 2014, de préparer les orientations et de mettre en œuvre la politique nationale d'aménagement et de développement du territoire.

#### **- Missions nationales, missions locales : l'exemple des théâtres**

- Chacun des cinq établissements bénéficiant du statut juridique de « théâtre national » a une mission spécifique qui est plus importante que son ancrage territorial : le financement d'une troupe de comédiens (Comédie-Française), la gestion de l'École supérieure d'art dramatique de Strasbourg (Théâtre national de Strasbourg), la promotion de la danse (Théâtre national de Chaillot), la diffusion du théâtre contemporain (Théâtre de la Colline) ou européen (Odéon).
- Quatre « théâtres nationaux » sont à Paris. L'État a mis en place un autre label, celui de « Centre dramatique national » pour incarner son action dans les territoires. (Exemple du Théâtre national populaire, fondé en 1957, à l'origine situé au Trocadéro à Paris ; sigle du Théâtre National Populaire donné au Théâtre de la Cité à Villeurbanne en 1972 par Jacques Duhamel, ministre des Affaires culturelles).



## **2 « Couvrir un territoire » : complémentarité sur le terrain et questions d'échelles**

### **- La collaboration des institutions culturelles à différentes échelles : l'exemple des bibliothèques**

- Les grandes villes françaises sont dotées à la fois de bibliothèques universitaires et de bibliothèques de lecture publique qui n'ont pas les mêmes missions.
- La bibliothèque universitaire, quoique sous responsabilité de l'État, n'en a pas moins une action locale, avec la prise en compte des particularités sociales (origine des étudiants, milieu familial) et culturelles (enseignement des langues régionales, action culturelle, etc.). Symétriquement, les bibliothèques de lecture publique, par leurs moyens, leur capacité de coopération à l'échelle régionale, nationale ou même internationale (renforcés par le numérique) ont aussi bien souvent une vocation à agir au-delà de leur inscription dans un territoire à l'échelle locale (ex. BM de Lyon).

### **- Une action à réinventer en permanence, en variant les échelles d'intervention**

- Déploiement annoncé en 2018 par le ministère de la Culture du plan Culture près de chez vous : une cartographie des équipements culturels publics par bassin de vie révèle de grandes disparités, des « territoires culturels prioritaires » sont identifiés, en Métropole et Outre-mer.
- Dans ce cadre, itinérance des artistes, des œuvres et des équipements, volonté de traduire en acte la notion de « droits culturels ». Mais comment faire circuler des œuvres des collections nationales conservées par les musées de France ? Quels moyens pour la restauration des patrimoines déjà présents sur les territoires ?
- Tout maillage demeure insuffisant, le seul critère géographique est loin d'être le seul fondement des inégalités culturelles. Des freins de diverses natures persistent (tarifaires, inadéquation de l'offre, freins culturels, etc.).

### **- Des cartes rebattues dans un monde globalisé**

- Dans un monde mondialisé, les échelles territoriales sont remises en question par le rôle des transports, du numérique, etc. Exemples : Gallica offre les ressources du patrimoine documentaire national à l'ensemble des Français et bien au-delà. Un festival créé par quelques amis (festival des Vieilles Charrues à Carhaix en Bretagne) est devenu le premier festival musical en Europe en matière de fréquentation.

## **3 Au plus près des besoins des territoires**

L'action culturelle de l'État ne peut être considérée exclusivement sous l'angle de politiques « descendantes ». Celles-ci doivent en effet correspondre aux besoins, particularités, atouts et handicaps des territoires.

### **- Le besoin d'ancrer la Culture sur un territoire**

- Au-delà des politiques éducatives et culturelles nationales, les collectivités territoriales souhaitent ancrer la Culture sur leurs territoires. Exemple : les maisons d'écrivains. Mais est-il toujours pertinent d'ancrer un auteur dans son territoire natal ? Dans leur fameux tract *Permettez !* (1927) les surréalistes dénonçaient l'élévation d'une statue en hommage à Rimbaud à Charleville, en évoquant le fait que Rimbaud exérait sa ville natale.

### - L'aménagement culturel comme levier de reconversion des territoires ?

- La Culture comme outil privilégié de redynamisation des territoires (Louvre-Lens, Centre Pompidou à Metz). Mais la célèbre stratégie de la ville de Bilbao incarnée par l'implantation du musée Guggenheim est-elle aisément reproductible ? Il s'agit d'une stratégie globale avec de nombreux investissements parallèles (infrastructures culturelles, hôtelières, etc.). Une économie culturelle peut-elle à elle seule se substituer à une identité en crise ?
- Le « grand équipement » : au détriment des équipements de proximité qui servent le territoire ? Risque de favoriser les touristes au détriment des habitants ?

### - La prise en compte de la diversité des patrimoines et des territoires.

- Dans le sillage des approches anthropologiques et ethnologiques de la Culture, importance de la prise en compte de la diversité des cultures et de la fragilité de certains patrimoines. (*Race et histoire* (1952) de Claude Lévi-Strauss : on ne peut pas dire qu'une culture est supérieure à une autre).
- Patrimoines locaux d'une grande diversité : objets biologiques et culturels aux dimensions matérielles et immatérielles fortement imbriquées : territoires, sites, biodiversité, langues, monuments, artefacts, savoirs, histoire, mémoire, traditions... Exemple de l'alimentation (le label AOP protège des produits issus d'une aire de production déterminée mais aussi d'un savoir-faire humain avec imbrication sur un même territoire du naturel et du culturel).
- La question de la promotion des cultures régionales : arguments traditionnellement forts pour l'attractivité des territoires (promotion de la littérature régionale, de la gastronomie, du folklore, des traditions, etc.) pouvant entrer en tension avec les buts poursuivis par l'État. Exemple : charte européenne des langues régionales ou minoritaires jusqu'ici non ratifiée par la France.

### Conclusion

- Des tensions à ne pas occulter : Culture nationale vs cultures locales, culture urbaine vs culture rurale, interventionnisme étatique vs attentes réelles des territoires, globalisation culturelle vs patrimoines locaux.
- L'État et les collectivités territoriales ne sont pas les seuls acteurs de la diffusion de la Culture et de la sauvegarde des patrimoines. En matière d'aménagement culturel du territoire, les exemples vertueux montrent la réussite des entreprises marquées par la collaboration de tous les acteurs (État, collectivités territoriales, société civile) plutôt que l'action unilatérale d'une des parties.

\*\*\*\*\*

### Observations du jury

#### - Remarques sur la méthodologie et la forme

La forme attendue de la composition est connue de la plupart des candidats à défaut d'être complètement maîtrisée. Presque toutes les copies comportaient bien une introduction, un développement et une conclusion. Les introductions étaient construites, avec un effort de définition des termes du sujet, de formulation d'une problématique et de structuration d'un plan. Beaucoup de candidats se sont efforcés d'illustrer leur propos.

Le jury a noté la fréquence de conclusions très courtes et redondantes avec le développement, ainsi qu'une très forte présence de plans apparents, certains candidats allant jusqu'à écrire en toute lettres « introduction » et « conclusion ». Il est rappelé que le plan doit normalement être

compréhensible sans recourir à des titres et intertitres, qui ont tendance à nuire en outre à la fluidité de la démonstration.

Les notes les plus faibles ont été données aux copies à peine ébauchées, comportant seulement une introduction, ou faisant un hors-sujet total. Un certain nombre de copies courtes, voire très courtes (2 ou 3 pages), manquaient logiquement de consistance. Quelques copies, presque exclusivement théoriques, citaient de trop nombreuses références sans les approfondir et manquaient cruellement d'exemples. D'autres au contraire étaient trop descriptives et se rapprochaient d'une compilation d'exemples.

Le jury a constaté une qualité de l'expression très inégale. De nombreuses copies souffraient d'un vocabulaire très réduit. D'autres comportaient un nombre très élevé de fautes d'orthographe et de syntaxe. L'emploi de tournures familières ou de multiples "etc..." est à proscrire dans la rédaction. Quelques devoirs sont enfin difficiles à déchiffrer (écriture peu lisible, nombreuses ratures).

Les meilleures copies maîtrisaient très bien l'exercice de la composition : les accroches étaient précises et piquaient la curiosité, les introductions étaient construites et prometteuses, les développements reposaient sur une argumentation étayée par des exemples pertinents. L'expression de ces copies était fluide, nuancée. Les événements, organismes ou lois étaient cités avec précision (dates, acronymes).

Sans surprise, les excellentes copies sont aussi celles qui parviennent à conclure, sans simplement récapituler mais en proposant une synthèse et un regard personnel ou une ouverture.

#### **- Remarques sur le fond :**

Le sujet a sembler-t-il creusé les écarts. La majorité des copies médiocres n'ont pas su réfléchir à l'interaction entre les deux termes du sujet et se sont perdues en généralités ou ont traité la question sous l'angle réduit de l'accès à la culture (sous-entendu, dans les territoires).

Beaucoup de plans binaires ont échoué à mettre en avant la complexité des interactions entre politique de diffusion culturelle et particularismes locaux et sont tombés dans une approche très déterministe où Internet était érigé comme la solution à la disponibilité de la culture dans tous les territoires.

D'autres ont livré une analyse très polarisée, voire caricaturale : la culture n'existerait que dans les grandes villes, l'espace rural serait un désert culturel. Comme les années précédentes, un certain nombre de copies se sont consacrées presque exclusivement aux bibliothèques, les candidats s'attachant à livrer des connaissances parfois sans rapport avec le sujet.

L'absence d'analyse des termes du sujet a eu un impact sur la force de la problématique et sur la pertinence du plan proposé ensuite. Le jury a souvent constaté un défaut dans la définition des termes du sujet qui étaient réduits à un seul aspect : par exemple, la culture réduite au mode de vie et aux traditions d'un territoire ; le territoire conçu sur un plan exclusivement géographique et non politique. Trop de copies ont témoigné par ailleurs d'un angélisme un peu caricatural, avec un discours utopique sur le rôle de l'État ou un discours lénifiant sur la culture du partage.

L'organisation de l'État et des collectivités territoriales a semblé globalement mal maîtrisée. La création du ministère de la Culture a été fréquemment citée mais peu de copies ont abordé le sujet de la réforme territoriale. Les connaissances des candidats en matière de compétences des collectivités locales dans le domaine de la culture ont souvent paru se limiter aux bibliothèques départementales. Certaines copies ont évoqué les régions en citant des départements ou la compétence des Départements en matière de lycée...). Beaucoup de copies (y compris parmi les meilleures !) ont confondu décentralisation et déconcentration.

Le catalogue de dispositifs ou d'échelons d'actions, sans mise en perspective, est un écueil rencontré par de nombreux candidats, qu'il faut éviter.

Les références se sont souvent réduites à Pierre Bourdieu, évoqué de manière d'ailleurs très superficielle, ainsi qu'à l'enquête sur les pratiques culturelles des Français, réalisée il y a plus de dix ans par Olivier Donnat...

Le jury a relevé parmi les exemples à juste titre les plus cités : le *Pass Culture*, le plan *Culture près de chez vous*, la mission confiée à Stéphane Bern sur le patrimoine français, le Centre Pompidou Metz ou le Louvre-Lens (parfois orthographié Louvre-Lans voire Louvre-Lances...) et le fameux musée Guggenheim à Bilbao.

Trop peu de candidats ont pensé à mentionner l'outre-mer. Une certaine prudence est par ailleurs nécessaire quant aux exemples exclusivement centrés sur une localité ou un territoire unique, qui peuvent donner l'impression d'une certaine limite dans la curiosité des candidats.

Les meilleures copies ont été celles dans lesquelles une démonstration était perceptible, offrant un fil conducteur ponctué de judicieuses interrogations et d'exemples bien choisis. Elles abordaient le sujet sous divers angles. Elles sont assez fréquemment parties de l'étymologie du mot « culture » et ont noté la métaphore agricole et donc une forme de notion territoriale inscrite au cœur du concept de culture. Elles ont souvent choisi un plan en deux parties (L'action de l'État dans les territoires étant envisagée dans une première partie, la seconde permettant de pointer les tensions possibles entre l'action des pouvoirs publics et les territoires).

D'autres très bonnes copies ont choisi de manière audacieuse d'axer leur réflexion sur la globalisation de la culture et la place de l'exception culturelle française, traitant cette question avec beaucoup de nuances. D'autres enfin ont pointé intelligemment le risque d'une politique culturelle clivante, avec une offre à destination des touristes ou des équipements-phares qui seraient mis en place au détriment des besoins réels des habitants.

### **1.7.2. Concours spécial : épreuve écrite d'admissibilité : note de synthèse**

Durée : quatre heures ; coefficient 3.

L'épreuve de note de synthèse est la même que celle du concours externe.

89 candidats s'étaient inscrits, 48 se sont présentés à l'épreuve d'admissibilité, soit 53,93 % des inscrits. Aucun candidat n'a rendu de copie blanche. Aucune copie n'a reçu de note éliminatoire.

La **moyenne générale** a été de **10,2**, soit un peu supérieure à celle obtenue à cette même épreuve au concours externe.

La **note maximale** a été **17**, la **plus basse**, **5,25**.

21 copies (44%) ont obtenu une note égale ou supérieure à la moyenne, 5 ont obtenu une note égale ou supérieure à 16.

Les notes le plus fréquemment obtenues se situent entre 6 et 7 (15 copies). 25 copies ont reçu des notes situées entre 6 et 9.

On note que peu de copies (6) ont reçu des notes entre 10 et 12. On observe donc une répartition assez nette entre un ensemble de copies situées en dessous de la moyenne, puis un autre (15 copies) recevant des notes égales ou supérieures à 13.

#### **Observations du jury**

Les observations du jury concernant la note de synthèse du concours spécial sont proches de celles du jury du concours externe. Les recommandations mentionnées par le jury pour cette épreuve du concours externe sont à prendre en compte de la même façon pour le concours spécial.

#### **Les principales remarques sont les suivantes :**

Le jury a constaté une méconnaissance de la méthodologie de la note de synthèse dans un nombre relativement important de copies. Ainsi, une douzaine de copies (le quart) comportait à peine trois pages, parfois deux pages seulement. Il est certain qu'une telle brièveté ne peut permettre une

exploitation complète du dossier : des documents ou certains aspects sont laissés de côté, ou la note reste beaucoup trop superficielle. Cette brièveté paraît fréquemment liée à une difficulté de gestion du temps : la note est inachevée, il manque notamment une conclusion.

Par ailleurs, quelques copies inachevées présentaient une introduction démesurée, semblant là encore traduire un manque de maîtrise de la méthode et de la gestion du temps.

Une distance a été notée dans plusieurs copies entre une certaine aisance d'expression et cette absence de maîtrise de la méthode forcément très pénalisante.

Le jury a été surpris, dans un concours de catégorie A – qui plus est, un concours spécial correspondant au niveau du doctorat - de constater que 16 % des copies (8) présentaient une orthographe déplorable, un inacceptable niveau de confusion dans l'expression ou encore de graves problèmes de syntaxe qui leur ont valu un malus et ont donc fait baisser la note finale. Quelques difficultés de lecture confinant à l'illisibilité ont également été constatées.

De la même façon que pour le concours externe, le jury a déploré dans de nombreuses copies une absence de problématisation et des déséquilibres dans l'exploitation du dossier, certains aspects étant trop longuement traités tandis que d'autres étaient oubliés ou abordés de façon trop superficielle.

Les meilleures copies proposaient un plan cohérent, avec une problématique annoncée clairement, respectaient ce plan en prenant en compte tous les aspects du dossier, thèmes principaux et secondaires, et permettaient une lecture fluide grâce à une bonne qualité d'expression et une écriture lisible.

### **1.7.3. Concours interne : épreuve écrite d'admissibilité: étude de cas**

Durée 4h, coefficient 4.

281 candidats se sont présentés à cette épreuve, 6 copies ont été écartées.

Les notes des 275 copies corrigées sont échelonnées entre **0,75 et 18** avec une **moyenne de 9,46**, inférieure à la moyenne de 2018 (9,69) mais supérieure à la moyenne 2017 (8,88).

16 copies ont obtenu une note inférieure à 5 (13 en 2018, mais 34 en 2017). 22 copies ont eu une note égale ou supérieure à 15 (19 en 2018, 23 en 2017).

#### **Méthodologie**

Comme chaque année, un des facteurs déterminants de réussite des candidats est la bonne compréhension de la nature de l'épreuve. Pour mieux la préparer, il est conseillé d'étudier les quelques exemples de copies mises en ligne sur le site du ministère.

Il faut donc ici rappeler, dans la lignée des rapports des années précédentes, que la méthodologie de la note de synthèse ne s'applique pas à ce type de sujet : les documents du dossier ont pour unique objet d'aider les candidats à réunir des idées et à construire leur réflexion dans un laps de temps très contraint. Il ne faut ni les synthétiser, ni les résumer, ni s'y limiter.

Ainsi, l'exposé, en un ou deux paragraphes denses et bien construits, de ce que représente en matière d'enjeux, d'opportunités et de contraintes le projet *de learning center* décrit dans le sujet constituait une étape nécessaire à la réflexion et aux propositions du correspondant formation.

A contrario, la description sur une ou deux pages de la notion de *learning center*, sans lien avec le sujet, a fréquemment fait basculer les candidats dans le hors-sujet (jugement sur la pertinence du projet ou condamnation du modèle du *learning center*) et leur a fait perdre un temps qui aurait été mieux investi dans une autre partie du devoir.

Par ailleurs, comme chaque année, soulignons qu'il est indispensable de lire avec calme et attention le sujet, d'en interroger chaque terme pour élaborer une problématique pertinente et éviter aisément les contresens ou l'omission complète d'une des attentes du jury. Ainsi, le sujet proposé

aux candidats cette année présentait des éléments précis qui ne devaient pas être négligés. On ne saurait trop rappeler que l'intitulé du sujet a pour objectif d'aider les candidats à cadrer rapidement leur réflexion, sans se disperser dans l'élaboration d'hypothèses de travail. Étrangement, très peu de candidats ont abordé la rédaction (par qui ? pour quand ? sous quelle forme ?) et la « validation » du contenu du plan de formation, terme pourtant explicitement mentionné dans le sujet. La notion de « préfiguration » s'est révélée également très floue dans l'esprit de nombreux candidats et a constitué un élément fort de différenciation entre les copies.

Le candidat doit produire une étude de cas contextualisée et opérationnelle comprenant une introduction problématisée, suivant effectivement un plan hiérarchisé de bout en bout et s'achevant par une véritable conclusion. La présence d'un paragraphe final ne saurait tenir, en soi, lieu de conclusion. Sans que des développements littéraires soient attendus - étant donné la nature de l'épreuve - les copies dont la conclusion paraphrase platement une partie de l'introduction ne sauraient recevoir la note maximale pour cet item. Soulignons à cette occasion que conclure une note destinée à un supérieur hiérarchique par des considérations moralisantes est particulièrement maladroit, même si le jury a conscience que cela traduit très probablement l'anxiété du candidat dans la dernière ligne droite...

### **Remarques sur la forme : orthographe, syntaxe et présentation**

Les correcteurs ont constaté cette année un niveau en orthographe stable, voire en amélioration par rapport aux années antérieures, mais une certaine dégradation de la qualité de la syntaxe dans les copies.

La nécessité pour le correcteur de relire plusieurs fois une phrase ou un paragraphe – dont l'écriture, de plus, est difficile à déchiffrer, puis de réfléchir longuement pour être certain d'en comprendre le sens, pénalise deux fois le candidat : ses idées ne sont pas mises en valeur et la note finale peut faire l'objet d'une pénalité globale.

### **Compréhension et traitement du sujet**

Le sujet proposé portait sur la préfiguration d'un plan de formation dans le contexte bien particulier de l'ouverture d'un *learning center*. Il ne s'agissait évidemment pas pour le candidat de rédiger un plan de formation complet dans le cadre de cette épreuve mais de présenter la méthodologie à mettre en œuvre pour rédiger un plan de formation adapté aux besoins et aux contraintes de calendrier du projet.

Le dossier sur lequel les candidats se sont appuyés pour rédiger leur note était composé de quatre documents.

Le document n°1, disponible sur le site web de Mediadix, consistait en une maquette-type de plan de formation et rappelait de manière limpide les sources à exploiter pour produire un plan de formation et les objectifs de ce document. Malgré cela, de très nombreuses copies ont limité le recueil des besoins de formation - préliminaire à la rédaction - au recueil des souhaits de formation exprimés par les agents dans un questionnaire électronique, voire dans leur entretien annuel.

Le document n°2, issu d'un mémoire d'étude de l'ENSSIB, mentionnait plusieurs aspects qui devaient être pris en compte dans les propositions du candidat : définition du public à former, tension entre spécialisation et polyvalence, tension entre besoins du service et recours au volontariat, tronc commun de formation et modules de spécialisation, enjeux des outils numériques, importance de la formation continue...

Le document n°3, extrait d'un article du BBF, permettait d'explorer les spécificités (réelles ou imaginaires) des *learning centers* en matière de compétences attendues du personnel, et d'aborder la complémentarité entre *hard skills* et *soft skills*.

Enfin, le document n°4 venait rappeler la nécessité de garder à l'esprit qu'une démarche projet pouvait être appliquée avec profit à la commande et que la question de la formation continue devait être intégrée à la réflexion.

L'écueil le plus fréquemment constaté dans les copies a été la difficulté à se positionner correctement en tant que cadre et correspondant formation au sein d'un SCD. Si certains ont eu des difficultés à s'imaginer en position de responsabilité, déléguant sans hésiter la rédaction à un groupe de volontaires, un nombre non négligeable de candidats s'est placé d'entrée de jeu dans le rôle de chef de projet du *learning center*, voire de directeur. Le correspondant formation est un maillon important, familier des différentes problématiques métiers présentes et futures, qui peut participer aux débats et qui doit appliquer son expertise aux projets portés par d'autres personnes, projets qu'il traduit en matière de besoins de formation et en moyens. Ce n'est donc pas lui qui rédige et arbitre le projet de service, qui rédige l'intégralité des fiches de poste du futur *learning center* ou qui décide de la date d'ouverture. En revanche, c'est lui qui doit rédiger le plan de formation...

Par ailleurs, le candidat ne doit pas omettre de se demander, tout au long de la rédaction, de quelle manière sa note serait lue et perçue par le commanditaire : est-ce bien l'endroit pour se féliciter que les agents de catégorie C vont enfin bousculer les agents de catégorie B et A (dont le directeur et le chef de projet, peut-on imaginer...) qui se signalent - par nature - par leur réticence au changement ? Le jugement péremptoire inverse est tout aussi malvenu. Enfin, assurer sans nuance qu'il n'y a aucun espoir de dépasser ces résistances alors même que la formation fait partie de l'accompagnement des agents est particulièrement absurde sous la plume d'un correspondant formation.

Les très bons candidats ont su exprimer clairement et avec mesure les écueils qu'ils anticipaient en matière de formation (résistance au changement, calendrier très ou trop contraint, articulation des formations avant et après l'ouverture...) et proposer des solutions pragmatiques et intelligentes. La présence d'un planning ou d'un calendrier n'était nullement indispensable à un devoir rédigé bien construit.

Aucun plan particulier n'était attendu. À titre d'exemple, les plans suivants ont permis de traiter correctement le sujet :

Plan A :

- Éléments stratégiques et démarche projet
- Panorama des compétences attendues
- Propositions organisationnelles pour la mise en œuvre.

Plan B :

- Objectifs du plan dans le cadre du projet de service
- Démarche pour sa mise en place.

Dans tous les cas, en matière de présentation, le recours aux listes à puce est à limiter autant que possible.

Les meilleures copies se sont distinguées par un contenu clair, organisé et problématisé, montrant une bonne compréhension des enjeux de l'ouverture d'un *learning center* tant du point de vue du bâtiment (grand oublié des candidats) que des services associés, une analyse exhaustive et équilibrée des besoins de formation de l'intégralité des agents au regard du projet de service, une prise en compte de l'environnement universitaire et un positionnement bien assumé de cadre assurant des fonctions de pilotage opérationnel.

## 2. Épreuves orales d'admission

Les épreuves orales d'admission se sont déroulées du 14 au 17 mai 2019.

Le nombre d'admissibles au concours externe était de 40 ; une commission a été constituée pour chaque épreuve.

Le nombre d'admissibles au concours interne était de 16, une commission a également été constituée pour chaque épreuve.

La commission constituée pour l'épreuve de motivation professionnelle du concours interne a auditionné les 5 candidats admissibles au concours externe spécial.

### 2.1.1. Concours externe de bibliothécaire

Entretien de motivation professionnelle	Admissibles	Admis
	40	10
Présents	40	10
Moyenne	11,18	15,48
Note minimum	5	10
Nombre de notes inférieures à 10	17	0
Note maximum	19	19
Entretien de culture générale	Admissibles	Admis
	40	10
Présents	40	10
Moyenne	10,48	14,83
Note minimum	4	13
Nombre de notes inférieures à 10	20	0
Note maximum	17	17

**Tableau 10 : Épreuves d'admission du concours externe : données chiffrées.**

#### 2.1.1.1 Entretien de motivation professionnelle

La première partie de l'épreuve, d'une durée de dix minutes maximum, consiste en un commentaire critique d'un texte portant sur des sujets liés au monde du travail et au management. Ce texte peut être issu de la presse généraliste comme de la presse spécialisée en administration, management et gestion des ressources humaines.

La seconde partie, d'une durée de vingt minutes, est un entretien entre le candidat et les membres du jury. Le jury revient d'abord sur le texte et sur le commentaire qui en a été fait pour poser des questions au candidat. L'entretien s'ouvre ensuite à divers autres sujets, notamment sur des mises en situations concrètes dans le cadre du quotidien du métier de bibliothécaire.

Il est attendu du candidat qu'il montre des connaissances de base et une curiosité certaine quant au monde du travail de façon générale ainsi qu'au milieu professionnel qu'il se destine à intégrer : aspects généraux du métier de bibliothécaire, droits et devoirs du fonctionnaire, paysage universitaire, principaux interlocuteurs dans la gestion sur le terrain de questions concernant les ressources humaines ou la conduite de projets.

**Le jury apporte les appréciations et remarques suivantes :**

**- concernant le commentaire de texte :**

De façon générale, les candidats montrent une bonne maîtrise de la technique du commentaire : l'introduction n'est pas oubliée, des efforts sont faits pour dégager une problématique, un plan est annoncé et le plus souvent, effectivement suivi, une conclusion trouve place en fin de commentaire.

La maîtrise du temps imparti pour cette première partie d'épreuve orale doit faire l'objet d'une grande attention et d'une préparation soutenue : des commentaires vraiment courts (7 à 8 minutes)



ont été particulièrement nombreux cette année. Le jury souligne que, d'une part, un temps réduit ne permet pas d'approfondir les principales idées et fait courir le risque d'une certaine superficialité, d'autre part, qu'une durée très courte du commentaire rallonge d'autant celle de l'entretien et des questions qui sont susceptibles de révéler des manques ou de poser difficulté aux candidats...

De façon générale, le jury recommande aux candidats de veiller à prendre un peu de distance par rapport au texte qui leur est soumis : savoir, de manière argumentée et mesurée, souligner les limites, les contradictions ou omissions éventuelles de ce texte, révèle une capacité d'analyse et de réflexion intéressante chez le candidat et enrichit les bases de l'entretien à suivre avec le jury.

Comme les années précédentes, quelques candidats ne sont pas parvenus à maîtriser leur stress et leur émotion : le jury se montre bienveillant et cherche toujours à mettre le candidat à l'aise. Cependant, il ne peut évaluer que ce qui est effectivement exprimé par le candidat ainsi que la façon dont le candidat s'exprime. Cette capacité et cette qualité d'expression doivent notamment permettre de mesurer l'aptitude des candidats à soutenir un propos clair et compréhensible, y compris dans un contexte stressant et face à plusieurs personnes.

#### **- concernant l'entretien :**

- Le jury a été surpris de voir certains candidats sembler, dès le début de cette partie de l'épreuve, agacés ou contrariés de se trouver devant une commission et de devoir participer à un entretien, soupirant ou montrant des signes de désapprobation à chaque question posée. Il est aisé de comprendre que cette attitude ne permet pas aux membres du jury de juger de la capacité des candidats à se projeter dans une situation professionnelle qui exige des qualités d'écoute et de dialogue ainsi qu'une motivation réelle : une attitude dénotant un faible intérêt ou une exaspération ne peut évidemment pas favoriser la réussite à cette épreuve de motivation professionnelle...

- Des manques ont été relevés chez certains candidats et des connaissances demandent à être approfondies concernant notamment le monde des bibliothèques, la vie administrative et le monde du travail en général (rôle des syndicats, médecine de prévention, etc.). Si les droits et devoirs des fonctionnaires et l'échelle des sanctions administratives semblent bien connus, trop de connaissances restent floues ou se limitent à des poncifs, notamment sur des aspects comme le droit de grève, la juridiction prud'homale, ou encore les grandes lignes du fonctionnement d'une université... Ces aspects nécessitent d'être consolidés afin de constituer une forme de culture générale qui est attendue de la part des candidats au concours externe et que des ouvrages de base et une veille sur ces sujets permettent d'acquérir.

- Il est indispensable que les candidats se projettent dans les fonctions de bibliothécaires et se positionnent comme cadre A dans les réponses apportées lors de l'entretien. Certains candidats émettent des critiques ouvertes et répétées envers la direction de l'établissement dans lequel ils travaillent. Le jury considère cette attitude comme extrêmement maladroite : d'une part, l'oral d'un concours n'est absolument pas le lieu pour ce genre d'attitude, d'autre part, il est plutôt attendu, de la part de cadres, qu'ils abordent les éventuels désaccords survenant avec leur hiérarchie en interne, dans une approche constructive de recherche de solutions.

Le jury souligne que certains candidats ont su présenter des situations de conflits vécues dans un cadre associatif ou professionnel, les analyser avec justesse et envisager d'intéressantes pistes de sortie de crise.

- Les très bonnes prestations sont celles qui réussissent à allier bonne compréhension du rôle d'un cadre dans la fonction publique, bon sens, attitude constructive et nuancée, réponses construites et curiosité bien informée concernant le milieu qu'ils cherchent à intégrer.

### 2.1.1.2 *Entretien de culture générale*

**Le jury apporte les remarques et appréciations suivantes :**

**Concernant le commentaire de texte.**

Les textes proposés dans le cadre de cette épreuve de culture générale touchent à des domaines larges qui peuvent être liés par exemple à l'actualité, au patrimoine, aux pratiques culturelles, aux questions de société (éthique, sciences, innovation...)...

- La majorité des candidats a respecté la durée prescrite de 10 minutes de commentaires. Quelques - uns ont cependant produit un commentaire très court (6 minutes) ce qui a induit une durée d'entretien beaucoup plus longue et pénalisante ;
- Certains candidats ont introduit leur commentaire de manière vague, rapide, se limitant à citer le texte, sa source et son auteur, sans aucune analyse, en enchaînant directement sur le plan du commentaire. Cette absence de précision et de mise en perspective est forcément pénalisante ;
- Dans quelques cas, le plan était inexistant, incompréhensible ou ne consistait qu'en une reprise linéaire du texte ;
- Certains candidats ont présenté un exposé déséquilibré, développant par exemple inconsidérément leur première partie au point de ne plus avoir de temps pour la suite de l'exposé.
- Dans de trop nombreux cas, le jury a regretté une absence de problématisation et la permanence de paraphrases : de telles prestations ne peuvent obtenir une note satisfaisante car le commentaire doit avant tout refléter la compréhension et la problématisation du sujet.

Le jury rappelle donc les éléments suivants :

- Une introduction (rapide) doit situer le sujet, l'auteur, la source. Elle doit comporter une approche problématisée du sujet et une annonce de plan en 2 ou 3 parties, l'essentiel étant la cohérence du propos ;
- L'exposé ne doit pas se contenter de paraphraser le texte ni de suivre linéairement son contenu. Le sujet doit être traité en mettant le texte en perspective, en l'illustrant par des exemples (qui peuvent bien sûr ne pas être issus du texte mais doivent se rapporter au sujet). L'exposé démontre une aptitude à synthétiser et à expliciter les enjeux sous-jacents au texte ;
- Les différentes parties doivent être équilibrées ;
- Le commentaire doit se terminer sur une conclusion ouvrant vers des questions et ne se contentant pas de résumer ce qui précède.

**Concernant l'entretien :**

La seconde partie de l'épreuve de culture générale prolonge les sujets abordés lors du commentaire de texte et élargit la discussion à des domaines variés ((histoire, géopolitique, sciences, lettres, divers domaines artistiques, sociologie...)).

- Les meilleurs candidats ont su répondre aux questions posées en mobilisant leurs connaissances sur les sujets abordés, en illustrant leurs propos d'exemples ou références appropriés. Certains d'entre eux ont su, de plus, puiser dans leurs connaissances ou intérêts personnels, ce qui a permis un réel échange avec la commission le jury ;

- A l'inverse, trop de candidats se sont contentés de réponses lapidaires sans même prendre le temps ou la peine de réfléchir. Quelques-uns ont déclaré à plusieurs reprises, de façon immédiate, ne pas pouvoir répondre à diverses questions, révélant trop souvent une sorte de renoncement : les candidats peuvent tout à fait prendre un (léger) temps de réflexion avant d'apporter leurs réponses afin de bien analyser la question posée et de structurer leur propos ;

- Le jury invite parfois explicitement les candidats à formuler un avis. Ils doivent alors saisir cette opportunité d'une réponse plus personnelle ne reposant pas exclusivement sur les connaissances. Sur des questions délicates (comme par exemple celle de la restitution des œuvres d'art conservées par les musées), le jury n'attend d'ailleurs pas de réponse tranchée ou définitive, mais une réflexion et une façon intéressante de formuler une réponse à une question complexe ;

- Il est attendu des candidats qu'ils développent les réponses aux questions posées et non qu'ils se contentent d'une énumération ou de titres de fiches de révision. Par exemple, si une question porte sur Jean-Jacques Rousseau, il est attendu du candidat qu'il le qualifie, même en un mot, qu'il le situe dans le temps et qu'il cite au moins l'une de ses théories ou de ses œuvres en en présentant rapidement les principaux contours. Le jury a regretté qu'un grand nombre de candidats se contentent de citer des auteurs sur lesquels ils ne savaient rien et ne pouvaient apporter aucun élément complémentaire ;

- Les réponses trop courtes entraînent un enchaînement de questions, donc davantage de risques de difficultés pour le candidat. Le jury souligne cependant que développer ne veut pas dire diluer. La réponse doit être synthétique afin de permettre au jury, en quelques minutes, de percevoir si le candidat connaît le sujet abordé ;

- Lorsque le candidat oriente le jury vers un domaine, il doit ensuite s'attendre à des questions portant sur celui-ci : le jury est en effet amené à penser qu'il s'agit d'un point fort du candidat... ce qui s'avère ne pas toujours être le cas.

Parmi les lacunes récurrentes ou criantes que le jury déplore cette année, on peut noter :

- un très faible niveau de culture scientifique des candidats : par exemple l'incapacité de plusieurs d'entre eux de citer un nom de mathématicien français du 20<sup>e</sup> siècle hormis Cédric Villani, parfois même un nom de mathématicien toutes époques confondues....

- un manque étonnant de connaissances sur des questions offrant de nombreuses portes d'entrées comme le personnage d'André Malraux ou la maison d'édition Gallimard ;

- une connaissance très relative de la chronologie des régimes politiques de la France contemporaine (à quelques exceptions près), une difficulté à développer un argumentaire quand les questions portent sur une époque en particulier.

Le jury insiste également sur l'importance de l'attitude des candidats durant l'épreuve. En effet, nombre d'entre eux ont adopté une posture passive, semblant s'ennuyer ou restant en retrait, voire refusant toute discussion. Un étonnement lourdement marqué, des critiques ou un agacement quant aux questions posées par le jury ne sont évidemment pas les bienvenus : autant de réactions ou de comportements ne pouvant mener à la réussite car révélant une incompréhension de la nature de cette épreuve orale et du concours de bibliothécaire de façon plus générale...

Les meilleurs candidats ont su se montrer dynamiques et partager leur intérêt pour le texte et les questions en restant mobilisés, voire parfois souriants, durant toute l'épreuve.

Comme les années précédentes, le jury recommande aux candidats de se préparer dans la durée à cette épreuve, de faire preuve de curiosité et de suivre l'actualité de façon élargie afin d'être prêts à répondre à des questions s'inscrivant dans des domaines variés de manière réfléchie en développant des réponses construites et synthétiques.

## 2.1.2. Concours externe spécial de bibliothécaires

Entretien avec le jury sur les motivations et les aptitudes du candidat à exercer les fonctions dévolues à un bibliothécaire.	Admissibles	Admis
	5	1
Présents	4	1
Moyenne	11,75	17
Note minimum	9	17
Nombre de notes inférieures à 10	1	0
Note maximum	17	17

**Tableau 11 : Épreuve d'admission du concours spécial, données chiffrées.**

### 2.1.2.1 Entretien avec le jury sur les motivations et les aptitudes du candidat à exercer les fonctions dévolues à un bibliothécaire

Il s'agissait de la première session du concours externe spécial de bibliothécaire. Il convient de rappeler qu'il est attendu des candidats qu'ils aient conscience de passer un concours d'entrée dans la fonction publique, sur une catégorie d'emploi impliquant des fonctions de cadre.

Les attentes du jury à cet égard ne diffèrent pas fondamentalement de celles manifestées pour les candidats aux épreuves d'admission des concours externe et interne : il ne s'agit donc pas d'évaluer la qualité scientifique des travaux des candidats ayant conduit à la délivrance du titre de docteur ou de son équivalent.

L'entretien du concours externe spécial doit permettre de mesurer dans un temps court (30 minutes) l'aptitude des candidats à exercer les fonctions de bibliothécaire visées. Il s'agit, pour le jury, d'évaluer leur engagement dans un projet professionnel s'inscrivant pleinement dans le domaine du livre, de la documentation et des bibliothèques et, pour les candidats, de montrer des aptitudes à exercer des fonctions managériales et de gestion de projets et à se positionner clairement au sein d'une organisation de travail.

Cette épreuve doit donc faire l'objet d'une préparation sérieuse de la part des candidats, en matière de connaissance de l'environnement professionnel et des enjeux de documentation, de culture managériale, mais également de prise de parole à l'oral.

**Le jury apporte les appréciations et remarques suivantes :**

#### **- Concernant le dossier des candidats :**

Ce dossier sert d'une part à prendre connaissance sous une forme synthétique du travail scientifique des candidats, d'autre part à préparer l'entretien du jury avec les candidats. Il est important, dans ce contexte particulier, d'accorder le plus grand soin à sa rédaction et de veiller à ce que l'exposé des titres et travaux puisse faciliter l'appréhension rapide de la thématique de recherche par les membres du jury.

Ce dossier permet également une première appréciation de la motivation des candidats : au-delà du *curriculum vitae* présentant le parcours académique et les éventuels emplois occupés par les candidats, la lettre de motivation constitue donc un élément important du dossier. Elle doit placer les acquis de l'expérience professionnelle et le parcours scientifique dans la perspective du projet professionnel du candidat, voire des fonctions visées au sein des bibliothèques. Cet élément clé du

dossier des candidats a paru trop souvent se limiter à un exposé du parcours scientifique sans lien suffisamment explicite avec le projet professionnel justifiant l'inscription à ce concours.

**- concernant l'exposé de présentation du parcours :**

La maîtrise des émotions liées à la nature de cette épreuve et à son contexte particulier a semblé très difficile pour certains candidats et explique sans doute en partie la peine qu'ils ont eue pour structurer leur propos.

Plusieurs candidats ont éprouvé des difficultés à inscrire leur présentation dans le temps fixé pour l'épreuve (cinq minutes). Leur prestation a parfois dépassé le délai imparti, obligeant le jury à interrompre leur exposé, ce qui ne leur a pas permis d'aller au terme de la présentation.

Pour l'un des candidats, cette présentation a été à l'inverse trop brève, ne permettant pas un exposé développé, tant du parcours scientifique que des motivations professionnelles : cela a conduit le jury à prolonger d'autant la durée de l'entretien.

Ce temps de présentation ne peut se résumer à un exposé de la thèse du candidat et des avancées de celle-ci sans une mise en perspective adaptée à l'épreuve. Cette partie de l'épreuve orale doit faire l'objet d'une préparation minutieuse et minutée. Le candidat doit veiller dans ce cadre à respecter un certain formalisme : introduction, conclusion et exposé d'un parcours scientifique et d'expériences professionnelles permettant d'illustrer le fait que le candidat se projette dans un environnement de travail dans lequel il estime pouvoir apporter, certes, des savoirs, mais aussi des savoir-être et des savoir-faire.

**- concernant l'entretien avec le jury**

Comme durant l'exposé, le stress a eu pour conséquence chez certains candidats une difficulté à apporter des réponses précises et développées aux questions du jury, notamment lorsqu'il s'agissait de mises en situation professionnelle.

La majorité des candidats a semblé n'avoir que peu préparé cet entretien : les types de bibliothèques dans lesquelles le bibliothécaire lauréat du concours d'État sera amené à travailler, les catégories d'emploi de la filière bibliothèque, ne sont que très imparfaitement maîtrisés. Les enjeux de la science ouverte sont parfois connus, mais restent abstraits, ce qui a paru étonnant pour de jeunes chercheurs venant de déposer leur thèse et se préparant à un choix professionnel orienté vers les bibliothèques et la documentation. Plus généralement d'ailleurs, les services aux chercheurs ne sont pour ainsi dire pas identifiés, à l'exception du Prêt-entre-bibliothèques.

Le jury a été surpris de constater que certains candidats ne fassent pas le lien entre les périodiques électroniques qu'ils consultent et l'action menée par le SCD pour en assurer l'accès et, plus généralement, qu'ils ne se posent pas la question de l'organisation des tâches exercées au sein de la bibliothèque pour mettre à disposition la documentation.

Il serait souhaitable que les candidats soient en mesure de tirer profit de leur expérience de lecteurs et de porter un regard critique sur les bibliothèques qu'ils ont fréquentées dans leur cursus : pouvoir citer les bibliothèques auxquelles ils ont eu recours, être capable d'établir une comparaison en matière d'enjeux, de services et de moyens, savoir inscrire le rôle du SCD au sein de l'Université, constituent le minimum attendu d'un candidat à ce concours. La préparation de la thèse s'accompagnant d'une obligation de formation des doctorants, les stages de maîtrise de l'information scientifique et technique suivis auprès des URFIST ou des bibliothèques de proximité pourraient être plus utilement mobilisés pour répondre à certaines des questions du jury.

Par ailleurs, le jury souligne que les lauréats du concours intégreront une équipe au sein de laquelle la compétence collective ne peut pas seulement se définir comme l'addition de compétences et de missions individuelles. La plupart des candidats n'ont pas su valoriser leurs expériences collectives pour démontrer leur aptitude à travailler en équipe.

Enfin, il a manqué à la plupart des candidats la capacité à se projeter dans les fonctions statutaires d'un bibliothécaire, comportant certes des compétences de gestion des collections, mais aussi des fonctions de chef de projet et d'encadrement. La différence de positionnement entre les conservateurs et les bibliothécaires n'est pas toujours bien identifiée. Mais, plus encore qu'une connaissance du milieu professionnel cible et de son organisation de travail, c'est sans doute la culture théorique managériale qui a paru faire le plus défaut à la plupart des candidats lorsqu'ils ont été interrogés sur les différents types de management, les facteurs de motivation d'une équipe ou encore la gestion de conflit. Cette fragilité a le plus souvent été confirmée par les réponses aux mises en situation proposées, notamment autour de la gestion de planning de service public : ces mises en situation n'ont parfois pas permis d'aboutir à une prise de décision claire de la part du candidat.

### 2.1.3. Concours interne de bibliothécaire

Entretien de motivation professionnelle	Admissibles	Admis
	16	4
Présents	16	4
Moyenne	11,81	16,31
Note minimum	5	14,75
Nombre de notes inférieures à 10	3	0
Note maximum	18,5	18,5
Entretien de culture générale	Admissibles	Admis
	16	4
Présents	16	4
Moyenne	12,52	13,75
Note minimum	6	10,5
Nombre de notes inférieures à 10	3	0
Note maximum	17	15,5

**Tableau 12 : Épreuves d'admission du concours interne : données chiffrées**

#### 2.1.3.1 Entretien de motivation professionnelle

Comme pour le concours externe, la première partie de cette épreuve, d'une durée de dix minutes au maximum, consiste en un commentaire critique d'un texte portant sur des problématiques associées au monde du travail et à l'actualité ou à la culture managériale. La seconde partie de l'épreuve dure vingt minutes au minimum, tenant compte de la durée du commentaire critique, et consiste en un échange entre le candidat et les membres du jury. Le plus souvent, l'entretien revient sur la problématique du texte commenté ou sur le commentaire critique présenté par le candidat. Il porte ensuite sur différents sujets et peut comporter des mises en situation professionnelle. Il est attendu du candidat des connaissances de base et une curiosité sur les problématiques contemporaines du monde du travail en général, et du milieu des bibliothèques en particulier : grands principes du management et de la conduite de projet, rôle et missions des bibliothécaires, organisation administrative des établissements et des bibliothèques, grands enjeux documentaires, universitaires et territoriaux, etc.

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

## **Le jury apporte les appréciations et remarques suivantes :**

### **- concernant le dossier RAEP :**

Ce dossier fait l'objet d'un examen attentif par le jury avant l'épreuve. Il sert à la fois à apprécier le positionnement administratif du candidat, son parcours, son projet professionnel, à alimenter les questions qui pourront lui être posées et à prendre connaissance des réalisations qui lui ont été confiées. Ces réalisations, qui peuvent être ajoutées en annexe du dossier, doivent être parfaitement contextualisées.

Ce dossier permet donc au jury de prendre connaissance de divers éléments concernant l'expérience du candidat, ce qui va ensuite orienter les échanges que le jury aura avec lui. Il est donc très important que les candidats apportent le plus grand soin à la préparation de ce dossier, en ayant à cœur de faciliter l'identification de leur positionnement au sein du service.

La partie relative à l'expérience professionnelle doit montrer, au vu des missions exercées, les compétences acquises et souligner la cohérence d'une trajectoire professionnelle qui conduit les candidats à se présenter au concours.

Le jury recommande aux candidats de ne pas écarter systématiquement les stages courts dans le parcours de formation : en effet, ceux-ci peuvent être très éclairants sur leur démarche afin de mettre à jour ou développer de nouvelles compétences au-delà de la formation initiale. Sans viser l'exhaustivité, il est donc préférable de signaler les plus importants ou d'opérer des regroupements thématiques plutôt que chronologiques, comme l'ont fait certains candidats.

### **- Concernant le commentaire de texte :**

Comme l'année précédente, quelques candidats ont présenté un commentaire trop bref (5 à 6 minutes au lieu des 10 minutes imparties), ce qui a entraîné des questions plus nombreuses de façon à respecter la durée fixée pour cette épreuve. Parfois, cette brièveté s'est également accompagnée d'une restitution trop littérale du texte à commenter, sans mise en perspective ni recul critique.

A l'inverse, un candidat a été trop long dans l'exposé : le jury a donc dû l'interrompre, ce qui ne lui a pas permis d'aller au terme de son commentaire et notamment de présenter sa conclusion.

Le respect de la contrainte de temps, qui suppose par exemple de veiller à un certain équilibre dans la durée des parties de l'exposé, est un impératif pour réussir ce premier volet de l'épreuve.

Les meilleurs candidats sont ceux qui ont tout d'abord dégagé une problématique claire, annoncée dès l'introduction, illustré leur propos par des exemples variés, pouvant être issus du monde des bibliothèques, et montré une capacité de réflexion et de mise en perspective autour des idées fortes du texte à commenter.

Les principaux problèmes rencontrés par les candidats ont été :

- une absence de mise en perspective des idées du texte, conduisant parfois le candidat à la paraphrase, montrant une faible capacité d'analyse et de distance critique ;
- la tentation de placer dans le commentaire des concepts sans rapport avec le texte, mais probablement issus du programme de révision des candidats, ce qui les a amenés parfois à la limite du hors-sujet ;
- une présentation orale exprimée sur un ton monocorde s'appuyant trop souvent sur la lecture des notes de préparation.

### **- Concernant l'entretien :**

Le jury insiste, cette année encore, sur l'importance de la qualité de l'expression. Les candidats sont notamment évalués sur leur capacité à encadrer et à animer des équipes. Une communication hésitante, une faible capacité d'écoute dans le dialogue avec le jury et une attitude en retrait par

rapport aux questions formulées ne sont pas de nature à convaincre le jury de la capacité du candidat à motiver et à fédérer une équipe.

Inversement, un propos volontairement délayé ne peut au final qu'indisposer le jury et lui donner à penser que le candidat tente de retarder ainsi l'échéance de la question suivante.

Dans leur grande majorité, les candidats ont montré une bonne maîtrise du stress, même si quelques prestations ont semblé affaiblies par une difficulté particulière des candidats à gérer leurs émotions dans le contexte de cette épreuve orale, entraînant souvent des approximations dans le vocabulaire employé et des réponses incomplètes. La plupart des candidats ont cependant semblé bien préparés à la contrainte d'une présentation orale.

Il est rappelé aux candidats la bienveillance du jury à leur égard, l'objectif étant de leur offrir l'opportunité de mettre en valeur leurs qualités et de démontrer leur capacité à évoluer au sein des organisations de bibliothèques. Il est donc important durant cet échange qu'ils mettent en avant leur dynamisme, leur motivation et leur curiosité professionnelle.

Si la plupart des candidats ont montré une bonne connaissance de leur milieu professionnel immédiat et des grands enjeux de la profession (l'innovation pédagogique en bibliothèque, la science ouverte, les nouveaux espaces en BU, l'actualité de l'ABES, la transition bibliographique, l'évaluation en bibliothèque, l'expérience utilisateur, etc.), certains d'entre eux ont montré une faible maîtrise des méthodes managériales à mobiliser notamment pour traiter les mises en situation (remotiver une équipe, arbitrer les demandes de congés dans un contexte de service public, gérer un conflit entre un agent et un lecteur, etc.). Cette difficulté était également repérable sur les questions fondamentales (les différents types de management, principales étapes d'une conduite de projet maîtrisée, rôle de l'entretien professionnel, modalités de construction d'un plan de formation, etc.).

Le jury souligne également deux difficultés récurrentes chez nombre des candidats cette année :

- La difficulté à bien situer la bibliothèque dans son environnement administratif immédiat : identifier les principaux interlocuteurs du service au sein de la gouvernance de l'établissement ou connaître les conseils centraux des universités... Cette difficulté a pu être très pénalisante lorsque cette connaissance était nécessaire pour traiter une mise en situation (créer un service d'appui à la recherche, par exemple).

- La faible connaissance, parfois, des projets portés par leur propre établissement.

Enfin, il est toujours surprenant que certains candidats, visant une évolution vers des fonctions d'encadrement, se présentent à un concours de catégorie A en étant dans l'incapacité d'exposer un projet professionnel explicite et détaillé, ni même de se projeter dans d'autres établissements et sur d'autres missions que celles qu'ils exercent à la date du concours. Trop souvent, les objectifs professionnels exposés consistaient en la poursuite des fonctions actuelles ou se résumaient à une volonté manifestée d'« encadrer une équipe » ou d'« avoir plus de responsabilités ».

Il paraît important d'insister sur la nécessité pour les candidats d'intégrer à leur préparation :

- des échanges avec les responsables des projets les plus importants menés au sein de leur établissement ou dans le cadre du groupement d'établissements auquel leur établissement est éventuellement associé.

- d'élargir leur regard professionnel au-delà du monde des bibliothèques et d'acquérir des connaissances de base sur les enjeux et l'organisation administrative des universités, ce qui est aujourd'hui précisément attendu d'un cadre exerçant en bibliothèque universitaire.

- de prendre le temps de réfléchir aux évolutions professionnelles qu'induiront obligatoirement, pour le candidat, la réussite à ce concours afin d'être ainsi mieux à même de présenter un projet professionnel de court ou moyen terme. Cela peut se caractériser en peu de mots, mais doit être clair, sincère et réfléchi lorsque la question est abordée par le jury.



### 2.1.3.2 *Entretien de culture générale*

La majorité des candidats a semblé préparée à cette épreuve, montrant une maîtrise des règles du commentaire de texte et évitant, sauf exception, la confusion avec la présentation d'un exposé en vague rapport avec le sujet du texte soumis.

La qualité d'expression a été jugée satisfaisante. Les candidats ont généralement su surmonter leur stress. Le jury rappelle que l'objectif des examinateurs est de permettre aux candidats admissibles de valoriser leurs qualités et non de les déstabiliser.

#### **- concernant le commentaire de texte :**

La majorité des candidats a bien compris les attentes sur le plan formel et a respecté la durée attendue du commentaire (10 minutes). Plusieurs candidats n'ont toutefois utilisé que 6 ou 7 minutes du temps maximum imparti, ce qui ne leur a pas permis de développer suffisamment leur commentaire et les a pénalisés.

Les candidats ont tous annoncé un plan et, là encore, sauf exception, l'ont suivi. Le jury regrette que très peu de candidats prêtent attention à la qualité de l'auteur du texte soumis – qui peut être chercheur, journaliste – et se posent la question du but recherché par cet auteur : ce questionnement serait pertinent, permettrait dans certains cas d'éviter des contresens, de mettre les idées en perspective, d'apporter un relief différent au commentaire en s'éloignant d'un mode de présentation très scolaire. De même, la nature du document proposé mérite d'être signalée en introduction, afin de mieux en cerner la portée et d'orienter le commentaire.

Le jury souligne que le commentaire doit comporter une problématique et ne peut se borner à une lecture linéaire ni à une série de considérations même nourries de références littéraires ou documentaires.

#### **- concernant l'entretien :**

Après quelques questions abordant ou approfondissant certaines thématiques liées au texte, le jury cherche à sonder la culture générale des candidats dans des domaines variés (par exemple, histoire-géographie, actualité internationale, littérature, arts, actualité culturelle, économie, droit, sciences...). Le jury cherche aussi, par ces questions, à évaluer la manière dont ces connaissances sont structurées pour former une vision cohérente de ces domaines. Ce n'est évidemment pas un niveau de connaissances spécialisées qui est attendu.

Le jury attend que les candidats montrent une réelle curiosité, un appétit culturel et une ouverture sur le monde convaincante. La mise en valeur de connaissances ou intérêts personnels, susceptibles d'être nourris d'exemples originaux, est appréciée et, donc, la capacité des candidats à sortir des cadres purement scolaires ou de paragraphes appris par cœur...

Comme les années précédentes, certains candidats ont su se saisir habilement de questions pour donner des exemples précis (dates, noms, définitions etc.) et, dans certains cas, entraîner le jury vers des sujets où ils se sentaient plus à l'aise.

Comme les années précédentes aussi, le jury a été surpris de certains manques de connaissances dénotant une culture générale défaillante : confusion complète sur les notions de décentralisation et déconcentration (le maire d'une commune se trouvant soudain placé « aux ordres de l'État et du préfet »), ignorance complète de quelque événement que ce soit ayant pu se produire en 1917, ignorance de la géographie européenne –par exemple, la Yougoslavie étant censée n'avoir connu aucune évolution depuis la seconde guerre mondiale –, absence de notions de base dans des domaines artistiques comme le cinéma français des années 1960, grande déroute parfois à l'occasion de questions portant sur le féminisme ou l'histoire des sciences...

Le jury souligne, comme les années précédentes encore, qu'il est admis qu'un candidat ne sache pas répondre à une question. En revanche, il est attendu qu'il soit réactif et qu'il montre sa capacité à

réfléchir, à rebondir dans un dialogue dynamique et ouvert, comme ont bien su le faire les meilleurs candidats.

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

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

## Conclusion et recommandations

Le jury doit, cette année encore, souligner le fait que les concours de bibliothécaires restent très attractifs, malgré une tendance à la baisse des candidatures au concours externe, et présentent un très fort taux de sélectivité. Il est par conséquent indispensable que les candidats préparent sérieusement les épreuves afin d'accroître leurs chances de réussite.

De façon générale, la consolidation de notions de base en culture générale apparaît nécessaire, ainsi qu'une meilleure connaissance du fonctionnement des institutions nationales, de la fonction publique, du monde des universités et des bibliothèques. Une lecture attentive de la presse est vivement recommandée aux candidats afin qu'ils soient en prise avec l'actualité.

L'épreuve de motivation professionnelle implique de s'informer attentivement et régulièrement sur les bibliothèques et sur les fonctions et le statut de bibliothécaire, afin d'éviter les représentations fausses ou très datées, les clichés. Une ignorance du fonctionnement, des contours et des grands enjeux du milieu professionnel que les candidats souhaitent intégrer ou au sein duquel ils veulent évoluer ne peut favoriser la réussite à ces concours – externe, interne ou spécial – donnant accès à des fonctions de cadre de catégorie A.

Comme les années précédentes, il est vivement recommandé d'apporter un soin attentif à l'expression orale comme écrite : aisance, fluidité, style adapté et clarté sont attendus dans les différentes épreuves. Une préparation à la gestion du stress semble nécessaire pour de nombreux candidats, celui-ci pouvant avoir pour conséquence une certaine perte de moyens et une confusion dans l'expression orale.

Une maîtrise de la méthodologie liée aux différentes épreuves, orales comme écrites, est indispensable à la réussite : préparation et entraînement soutenus doivent favoriser cette maîtrise et permettre de dominer les écueils liés à la gestion du temps, notamment. Ils doivent également faciliter l'identification de problématiques, qu'il s'agisse de l'épreuve de note de synthèse, de composition, d'étude de cas ou des épreuves orales.

Le jury apprécie que les candidats, lors des épreuves orales, apportent un point de vue personnel, prennent position lors de l'entretien, fassent preuve d'un recul critique et sachent mettre les textes proposés en perspective, sortant de la présentation linéaire ou très scolaire, et sachent développer une argumentation solide, respectueuse des opinions différentes et en accord avec les valeurs du service public.

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

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

## *Remerciements*

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

Françoise LEGENDRE

Inspecteur général des bibliothèques

Présidente du jury

Pierre-Yves CACHARD

Inspecteur général des bibliothèques

Vice-président du jury

avec le concours de Julien Brault, Sylvie Chevillotte, Frank Smith, Tiphaine Zirmi.

## Annexes

Annexe 1	Liste des membres du jury des concours externe, interne et spécial de bibliothécaire et de l'examen professionnalisé réservé- Session 2019
Annexe 2	Sujets de la session 2019 – épreuves écrites
Annexe 3	Sujets de la session 2019 – épreuves orales

## Annexe 1

### Liste des membres du jury des concours externe, interne et spécial de bibliothécaire et de l'examen professionnalisé réservé- Session 2019

Madame LEGENDRE Françoise	Présidente, Inspection générale des bibliothèques	PARIS
Monsieur CACHARD Pierre-Yves	Vice-Président, Inspection générale des bibliothèques	PARIS
Madame BATAILLIER Adeline	Bibliothécaire	CRETEIL
Madame BEQUET Gaëlle	Conservatrice générale des bibliothèques	PARIS
Madame BERTIGNAC Catherine	Bibliothécaire	RENNES
Madame BIGOT Martine	Conservatrice en chef des bibliothèques	PARIS
Monsieur BOCLET Gaël	Conservateur territorial des bibliothèques	PARIS
Madame BODEAU Florence	Conservatrice en Chef des bibliothèques	PARIS
Monsieur BRAULT Julien	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Madame BROMS Hélène	Conservatrice des bibliothèques	PARIS
Monsieur CHAIMBAULT-PETITJEAN Thomas	Bibliothécaire	LYON
Madame CHATEAU Laurine	Bibliothécaire	VERSAILLES
Madame CHEVILLOTTE Sylvie	Conservatrice en chef des bibliothèques	PARIS
Madame COURTADE Maria	Conservatrice générale des bibliothèques	PARIS
Monsieur CREFF Jean- Arthur	Conservateur général des bibliothèques	PARIS
Madame DE COURS Isabelle	Conservatrice des bibliothèques	PARIS
Monsieur DELANGLE Olivier	Conservateur en chef des bibliothèques	AIX-MARSEILLE
Madame DEMAY Soraya	Bibliothécaire	TOULOUSE
Madame DENIER Cécile	Bibliothécaire	PARIS
Madame DUMAS Chloé	Conservatrice des bibliothèques	PARIS
Monsieur DUTREMEE Régis	Conservateur général des bibliothèques	PARIS
Monsieur FILIPPI Dominique	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
Monsieur GAILLARD Romain	Conservateur des bibliothèques	PARIS

Madame GARCIA Joëlle	Conservatrice des bibliothèques	PARIS
Monsieur GRAVIER Pierre	Conservateur des bibliothèques	BORDEAUX
Madame GUTTA Antonina	Conservatrice des bibliothèques	CRETEIL
Madame HELLY Perrine	Conservatrice des bibliothèques	RENNES
Madame JOHANNIC-SETA Frédérique	Conservatrice en chef des bibliothèques	PARIS
Madame KHA Sylvie	Bibliothécaire	PARIS
Madame LASSAGNE Carine	Bibliothécaire	MONTPELLIER
Monsieur LEBERTOIS François	Conservateur des bibliothèques	MONTPELLIER
Madame LECLERCQ VARLAN Natacha	Conservatrice des bibliothèques	LILLE
Monsieur LEROY Rodolphe	Conservateur en chef des bibliothèques	DIJON
Madame LESCOT Delphine	Bibliothécaire	ROUEN
Monsieur LESPETS Samuel	Conservateur des bibliothèques	AIX MARSEILLE
Madame LISSART Marie	Conservatrice des bibliothèques	MONTPELLIER
Monsieur MABILLE Olivier	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Madame MAILLAND DIT BARON Lucie	Conservatrice des bibliothèques	PARIS
Madame MATTEOSSIAN Régine	Bibliothécaire	LYON
Monsieur MERVEILLE François	Bibliothécaire	PARIS
Madame MINAULT RICHOMME Emmanuelle	Conservatrice en chef des bibliothèques	REIMS
Madame OKRET-MANVILLE Christine	Conservatrice en chef des bibliothèques	PARIS
Monsieur PERRIN Jonathan	Bibliothécaire	CRETEIL
Monsieur PICHENOT François	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Madame POISOT Isabelle	Bibliothécaire	PARIS
Madame QUEREUX-SBAI Delphine	Conservatrice générale des bibliothèques	REIMS
Madame QUILLET Christelle	Conservatrice en chef des bibliothèques	ROUEN
Monsieur RESPINGUE-PERRIN Sébastien	Conservateur des bibliothèques	VERSAILLES
Madame RIGEADE Marine	Conservatrice des bibliothèques	PARIS

Madame ROLIN Marie-Paule	Conservatrice en chef des bibliothèques	DIJON
Monsieur ROUET Dominique	Conservateur en chef des bibliothèques	ROUEN
Madame ROUSSY Catherine	Conservatrice générale des bibliothèques	TOULOUSE
Monsieur SALOMON Thierry	Bibliothécaire	PARIS
Monsieur SENE Christophe	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Monsieur SIDRE Colin	Conservateur des bibliothèques	PARIS
Monsieur SIEGEL Pascal	Conservateur des bibliothèques	LILLE
Monsieur SMITH Frank	Conservateur en chef des bibliothèques	PARIS
Madame SUNE Emmanuelle	Bibliothécaire	PARIS
Monsieur TONON Stéphane	Bibliothécaire	CRETEIL
Madame TUGAULT Tiphaine	Conservatrice des bibliothèques	CRETEIL
Monsieur VIDAL Colin	Conservateur en chef des bibliothèques	BESANCON
Monsieur VILBAS Jean	Conservateur des bibliothèques	LILLE
Madame ZIRMI Tiphaine	Conservatrice des bibliothèques	PARIS



**Annexe 2**  
**Sujets de la session 2019 - épreuves écrites**

**Concours externe et concours spécial – Note de synthèse**

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

**Dossier : Le sport à l'heure de la mondialisation**

Document 1 : Comité international olympique, *Charte olympique* [extraits], septembre 2017, consulté le 5 octobre 2018 : <https://www.olympic.org/fr/documents/charte-olympique>

Document 2 : DJEZZANE, Thomas, « Pour certains, le hooliganisme est un sport collectif de combat », *Le Figaro.fr*, 17 juin 2016, consulté le 4 octobre 2018 : <http://sport24.lefigaro.fr/le-scan-sport/2016/06/17/27001-20160617ARTFIG00116-pour-certains-le-hooliganisme-est-un-sport-collectif-de-combat.php>

Document 3 : BAYLE, Emmanuel, « Le patron du CIO doit réformer la gouvernance mondiale du sport », *Le Temps.ch*, 12 octobre 2017, consulté le 28 septembre 2018 : <https://www.letemps.ch/opinions/patron-cio-reformer-gouvernance-sport-mondial>

Document 4 : GONGUET, Jean-Pierre, « Les événements sportifs, moteurs de développement », *Le Monde.fr*, 16 novembre 2016, consulté le 4 octobre 2018 : [https://www.lemonde.fr/economie/article/2016/11/16/les-evenements-sportifs-moteurs-de-developpement\\_5032375\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2016/11/16/les-evenements-sportifs-moteurs-de-developpement_5032375_3234.html)

Document 5 : AUGUSTIN, Jean-Pierre, « Les variations territoriales de la mondialisation du sport », *Mappemonde*, n°4, 1996, consulté le 5 octobre 2018 : <https://www.mgm.fr/PUB/Mappemonde/M496/Augustin.pdf>

Document 6 : « Euro 2016 : La mondialisation du football aide les pays émergents », *Contrepoints*, 16 mai 2016. Consulté le 5 octobre 2018 : <https://www.contrepoints.org/2016/05/16/7404-la-mondialisation-du-football>

Document 7 : « Le sport est-il encore un jeu ? Entretien avec Georges Vigarello », *Sciences Humaines*, n° 152, août-septembre 2004.

Document 8 : KESSOUS, Mustapha, « Les droits télé augmentent, la visibilité du sport diminue », *Le Monde.fr*, 13 juin 2017, consulté le 5 octobre 2018 : [https://www.lemonde.fr/idees/article/2017/06/13/les-droits-tele-augmentent-la-visibilite-du-sport-diminue\\_5143560\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2017/06/13/les-droits-tele-augmentent-la-visibilite-du-sport-diminue_5143560_3232.html)

Document 9 : GOMEZ, Carole, « L'inclusion sociale par le sport : le temps de l'action », Institut de relations internationales et stratégiques, 13 octobre 2017, consulté le 5 octobre 2018 : <http://www.iris-france.org/100896-linclusion-sociale-par-le-sport-le-temps-de-laction/>

Document 10 : GRYNBAUM, Antoine, « Sportifs amateurs et pros du dopage », *L'Express*, 29 juin 2017, consulté le 5 octobre 2018 : [https://www.lexpress.fr/actualite/sport/enquete-sportifs-amateurs-et-pros-du-dopage\\_1922099.html](https://www.lexpress.fr/actualite/sport/enquete-sportifs-amateurs-et-pros-du-dopage_1922099.html)

Voir le dossier complet : [http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Sujets\\_BIB\\_2019/05/7/FBE\\_NdS\\_1080057.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Sujets_BIB_2019/05/7/FBE_NdS_1080057.pdf)

\*\*\*\*\*

## Concours externe – composition

Culture et territoires

### Concours interne – Étude de cas

Vous exercez les fonctions de correspondant formation du personnel au sein du SCD d'une université spécialisée en lettres et sciences humaines.

Le projet de transformation de l'ancienne bibliothèque centrale en « learning center » aboutira dans un an. L'inauguration s'accompagnera de la mise en œuvre d'un nouveau projet de service reposant sur un accueil personnalisé rendu possible grâce à l'automatisation des tâches de prêt/retour, l'autonomisation du public dans l'utilisation des espaces et des équipements innovants mis à disposition, des horaires d'ouverture très étendus et un investissement accru dans l'accompagnement des chercheurs à l'Université.

Dans ce contexte, le directeur du SCD vous charge de rédiger une note de préfiguration du plan de formation interne à établir, faire valider et mettre en œuvre en amont de l'ouverture du nouvel équipement.

#### Dossier joint :

**Document 1.** HARRANGER (Enrica), Médialab : « Atelier formation », 2015. Disponible en ligne : [http://mediadix.parisnanterre.fr/stockage\\_doc/PlandeFormationMedialab2015.pdf](http://mediadix.parisnanterre.fr/stockage_doc/PlandeFormationMedialab2015.pdf) (consulté le 04/10/2018)

**Document 2.** BOUCHARÉB (Hind), « Formation continue et organisation sous l'influence du numérique », Diplôme de conservateur de bibliothèque, Mémoire d'études, janvier, p.54-62. Disponible en ligne : <http://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/60354-la-formation-continue-des-personnels-de-bibliotheque-universitaire-au-numerique-etat-des-lieux-et-perspectives.pdf> (consulté le 04/10/2018)

**Document 3.** BORAUD (Anne), « Quelles compétences pour les professionnels au Learning Center ? ». Bulletin des bibliothèques de France (BBF), 2017, n°13, p. 38-45. Disponible en ligne : <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2017-13-0038-005> (Consulté le 04/10/2018)

**Document 4.** REY (Laurence), « Les nouvelles compétences en bibliothèque : profils de poste et plans de formation des personnels au regard de l'évolution des services », Mémoire d'étude DCB, ENSSIB, janvier 2009 – p. 31-32. Disponible en ligne : <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/48301-nouvelles-competences-en-bibliotheque-profil-de-poste-et-plans-de-formation-des-personnels-au-regard-de-l-evolution-des-services.pdf> (consulté le 04/10/2018)

Voir le dossier complet : [http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Sujets\\_BIB\\_2019/06/2/FBI\\_Etude\\_de\\_Cas\\_1080062.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Sujets_BIB_2019/06/2/FBI_Etude_de_Cas_1080062.pdf)

### Annexe 3

#### Sujets de la session 2019 - épreuves orales

##### Épreuve de motivation professionnelle

- Le présentisme au travail ou les stakhanovistes de la pendule (Nicolas Santolaria, *Le Monde*, 11 janvier 2019) ;
- L'autorité, la grande oubliée du management (Charles-Henri Colonna, *Les Echos.fr*, 27 décembre 2017) ;
- L'abus de mails nuit à la santé (Corine Lesnes, *Le Monde*, 8 mars 2016) ;
- Nouveau poste de travail: s'intégrer dans une équipe déjà formée, (Gitte Härter, *Weka*, 24 janvier 2019) ;
- Les « sans-bureau-fixe » se rebiffent (François Desnoyers, *Le Monde*, 12 septembre 2018) ;
- Ambiance, productivité... pourquoi le sport est bénéfique en entreprise (Amaury Bucco, *Le Figaro.fr*, 17 décembre 2018) ;
- Les nouvelles générations au travail : différencier ou intégrer ? (Anaëlle Ledein-Laroche, Cabinet Bearing Point) ;
- Bien commencer sa réunion : trucs et astuces (Rachida Soussi, Studyrama Pro) ;
- Le pessimisme français au travail, une situation sans retour? (Pierre-Yves Sanséau et Hugues Poissonnier, *La Tribune*, 19 octobre 2017) ;
- Pas de compétences individuelles sans compétences collectives ! (Guy Le Boterf, *Le Monde*, 14 février 2019) ;
- Le management privé n'est pas soluble dans le secteur public (Maud Parnaudeau, *La Gazette des Communes*, 16 janvier 2019) ;
- Ils exercent un métier qui n'existait pas il y a dix ans, et n'existera peut-être plus dans quelques années (Pascal Galinier, *Le Monde.fr*, 24 janvier 2019) ;
- « Les nouveaux espaces de travail ouverts et non attribués créent une instabilité émotionnelle et physiologique » (Laurent Assouly, *Le Monde*, 9 janvier 2019) ;
- Les graves lacunes de la formation au management, (Jean-Paul Bouchet, *L'Expansion Management Review*, n° 4, 2012) ;
- Comment intégrer un salarié handicapé au sein de l'entreprise ? L'équipe Dynamique Entrepreneuriale, 28 mai 2014 ;
- OFFICIEL PRÉVENTION – Santé et sécurité au travail : La prévention du harcèlement moral au travail, mars 2012 ;
- Portraits de dirigeants en pilotes du changement (Patrick Krasensky et Pierre Zimmer, *L'Expansion Management Review*, no. 1, 2006, pp. 84-91).

## Épreuve de culture générale

- Jusqu'où prolonger l'espérance de vie ? (Paul Molga, *Les Echos*, 24 septembre 2013) ;
- Bienvenue dans l'ère post-photographique (Aurélie Laurière, Usbek & Rica, 17 février 2017) ;
- La formidable histoire des jardins collectifs et familiaux (Marc Mennessier, *Le Figaro.fr*, 22 novembre 2018) ;
- Trop de Picasso tue-t-il Picasso ? (Éric Biétry-Rivierre, *Le Figaro.fr*, 25 juin 2018) ;
- Après le jeu de go, DeepMind veut battre les humains à StarCraft (Benoît GEORGES, *Les Echos*, 24 janvier 2019) ;
- La guerre des guides gastronomiques (Laurent Telo, *Le Monde*, 22 février 2019) ;
- Changer les cours : et si les étudiants apprenaient les uns des autres ? (Diane Lenne, *The Conversation.com*, 27 janvier 2019) ;
- Pourquoi il faut « réensauvager » les monuments historiques, (Bruno Phalip, Professeur d'Histoire de l'Art et d'Archéologie du Moyen Âge, Université Clermont Auvergne, *The Conversation*, 12 juin 2018) ;
- De la beauté des maths (Johann Chapoutot, *Libération*, 8 mars 2018) ;
- Les « makers » parviendront-ils à changer le monde ? (Amélie Quentel, *Libération*, 26 juillet 2018) ;
- Yougoslavie, Liban, Zaïre... des programmes spatiaux oubliés à la poésie nostalgique (Allan Kaval, *Le Monde.fr*, jeudi 3 janvier 2019) ;
- Rome : à quoi sert la Villa Médicis? (Virginie Riva, *Le Jdd*, 13 février 2016) ;
- J'Instagram donc tu achètes (Elvire von Bardeleben, *Le Monde*, 21 octobre 2017) ;
- La France « championne du Monde du tourisme » : une position et des retombées à relativiser (Hugues Poissonnier, *The Conversation*, 31 juillet 2018) ;
- Voiture autonome : « Une communication moins spectaculaire semble nécessaire » (Orsolya Sadik-Rozsnyai, *Le Monde*, 2 octobre 2018) ;
- Max Hollein, un aiguillon pour réveiller le Met (Arnaud Leparmentier, *Le Monde*, 24 janvier 2019) ;
- Amazon et les libraires (Michel Guerrin, *Le Monde*, 16 décembre 2017).

