



**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE POUR LE
RECRUTEMENT DE CONSERVATEURS STAGIAIRES DES
BIBLIOTHÈQUES
ET EXAMEN PROFESSIONNALISÉ RÉSERVÉ
POUR L'ACCÈS AU CORPS DE CONSERVATEUR DES
BIBLIOTHÈQUES**

Fonction publique d'État

Session 2017

Rapport du jury

**Concours externe et interne pour le recrutement de
conservateurs stagiaires, élèves de l'École nationale
supérieure des sciences de l'information et des
bibliothèques**

**Examen professionnalisé réservé pour l'accès au corps des
conservateurs des bibliothèques**

Fonction publique d'État

Session 2017

OCTOBRE 2017

Benoît Lecoq
*Inspecteur général des bibliothèques,
Président du jury*

Anne Pasquignon
*Conservatrice générale des
bibliothèques, adjointe au directeur
des collections de la Bibliothèque
nationale de France,
Vice-présidente*

Marc Olivier Baruch
*Administrateur civil,
Directeur d'études à l'EHESS,
Vice-président*

Philippe Marcerou
*Inspecteur général des
bibliothèques,
Vice-président*

SOMMAIRE

Introduction	7
1. Le cadre général	9
1.1. Les textes réglementaires	9
1.1.1. Les concours externe et interne	9
1.1.2. L'examen professionnalisé réservé	10
1.1.3. L'ouverture des concours et de l'examen, session 2017	13
1.2. L'organisation administrative et le calendrier	13
1.3. Le jury	14
1.1. Correction dématérialisée des épreuves écrites	16
2. Statistiques	16
2.1. Postes ouverts aux concours et taux de réussite	16
2.1.1. Concours externe	16
2.1.2. Concours interne	17
2.1.3. Examen professionnalisé réservé	17
2.2. Concours externe	17
2.3. Concours interne	20
2.4. Examen professionnalisé réservé	22
3. Les épreuves d'admissibilité : épreuves écrites	23
3.1. Le concours externe	23
3.1.1. L'épreuve de composition :	23
3.1.2. L'épreuve de note de synthèse	24
3.2. Le concours interne	27
3.2.1. L'épreuve de composition	27
3.2.2. L'épreuve de note de synthèse	28
Sujet : <i>Quels sens donner à l'action culturelle en bibliothèques ?</i>	28
3.3. Note de synthèse de l'examen professionnalisé réservé	30
4. Les épreuves d'admission	31
4.1. Les épreuves de langues	31

4.2. Epreuve de conversation avec le jury sur un sujet de culture générale (concours externe et concours interne) :	38
4.3. Entretien avec le jury sur la motivation professionnelle	39
4.3.1. <i>Concours externe</i>	39
4.3.2. <i>Concours interne</i>	40
Nouvelles modalités d'organisation pour la session 2018 et conclusion	43
Références	45
Annexes	47

Introduction

Les concours externe et interne pour le recrutement de conservateurs stagiaires de la Fonction publique d'État, élèves de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, session 2017, se sont déroulés selon les modalités résultant de la réforme des épreuves adoptée en 2007 et complétée en 2010. La bibliographie proposée aux candidats en complément du programme a été mise à jour en 2013. Le programme et la bibliographie actualisée ont été publiés au *Bulletin officiel du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche*, n° 33, du 12 septembre 2013¹.

Pour la quatrième fois en 2017, dans le cadre de l'application des dispositions prévues par 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 publique² », un examen professionnalisé réservé pour l'accès au corps des conservateurs des bibliothèques a été ouvert. Cet examen s'est déroulé simultanément aux concours de droit commun et ce rapport en présente également les résultats.

Beaucoup a déjà été dit dans les précédents rapports, en particulier celui de 2012³ qui entendait dresser un panorama rétrospectif. Aussi est-il vivement conseillé aux candidats de s'y reporter. Le présent rapport se limite au bilan de la session de 2017.

¹ http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=73612&cbo=1

² Dite loi Sauvadet :

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20120313&numTexte=4&pageDebut=04498&pageFin=04522

³ http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2012/11/3/Rapport-LECOQ-01-02-2013_242113.pdf

1. Le cadre général

1.1. Les textes réglementaires

1.1.1. Les concours externe et interne

Cadre statutaire du recrutement

Le recrutement des conservateurs des bibliothèques de la Fonction publique d'État est régi par les dispositions du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques, Titre 1^{er}, Chapitre 2, article 4, modifié par le décret n° 2010-966 du 26 août 2010⁴.

L'article 4 prévoit notamment :

« Les conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Leur recrutement s'effectue :

1° Par la voie d'un concours externe ouvert aux candidats titulaires d'une licence, d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le chapitre II du 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 ;

2° Parmi les élèves et anciens élèves de l'Ecole nationale des chartes ayant satisfait aux obligations de scolarité de la troisième année de cette école et admis à un concours comportant un examen de leurs titres et travaux, suivi d'une audition. Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant d'un titre ou diplôme, d'une formation ou d'une qualification reconnue équivalente à la troisième année de scolarité de l'école précitée dans les conditions fixées par le chapitre III du décret du 13 février 2007 susmentionné ;

3° Par la voie d'un concours interne ouvert, pour un tiers au plus du nombre total des postes mis aux concours au titre des 1° et 2° ci-dessus, aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux magistrats et militaires, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, qui justifient, au 1er janvier de l'année du concours, de quatre ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi.

Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services effectifs auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement mentionné au troisième

⁴http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5E1FCD07098E46265761A5B14E549FDE.tpdjo11v_1?cidTexte=JORFTEXT000000721523&dateTexte=20140730

alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par cet alinéa.

Les modalités et la nature des épreuves sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la culture.

Les emplois mis à l'un des concours qui n'auraient pas été pourvus peuvent être attribués aux candidats des autres concours, par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. »

Le concours prévu au 2°, réservé aux élèves et anciens élèves de l'École nationale des chartes, se déroule selon un autre calendrier, avec un jury spécifique. Il fait l'objet d'un rapport distinct.

Modalités d'organisation des concours

Les modalités d'organisation des concours externe et interne sont fixées par l'arrêté du 5 octobre 2007, modifié par les arrêtés du 9 juillet 2010 et du 30 août 2010. L'article annexe, contenant le programme et la bibliographie, a quant à lui été modifié par les notes du 20 octobre 2010 et du 12 septembre 2013.

Les textes de l'arrêté du 5 octobre 2007 et de la note de service actualisant l'article annexe portant programme et bibliographie sont reproduits intégralement en annexe du présent rapport.

1.1.2. L'examen professionnalisé réservé

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 citée en introduction, plusieurs textes ont été publiés :

- Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements 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 ;
- Décret n° 2013-485 du 10 juin 2013 relatif à l'ouverture de recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'Etat relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et modifiant le décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;
- Arrêté du 11 juin 2013 fixant les conditions d'organisation et la composition du jury des recrutements réservés pour l'accès à certains corps des fonctionnaires relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, chapitre 1^{er}, articles 1 à 4 :

« Article 1 : L'examen professionnalisé réservé pour l'accès au corps des conservateurs des bibliothèques est organisé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Article 2 : Sont admis à prendre part aux épreuves de l'examen professionnalisé réservé les agents non titulaires remplissant les conditions fixées à l'article 1er du décret du 10 juin 2013 susvisé et mentionnés à l'annexe du même décret.

Les agents remplissant ces conditions font acte de candidature auprès du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Article 3 : Des centres d'écrits peuvent être ouverts dans les académies et vice-rectorats.

Article 4 : Le jury chargé du choix des sujets et de l'appréciation des épreuves comprend un président et, en tant que de besoin, un ou plusieurs vice-présidents nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur. Ils sont choisis parmi les inspecteurs généraux des bibliothèques, les conservateurs généraux des bibliothèques et les conservateurs en chef des bibliothèques.

Les autres membres sont choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A, dont la moitié au moins appartient au personnel scientifique des bibliothèques.

Si le président du jury se trouve dans l'impossibilité de poursuivre sa mission, un vice-président du jury appartenant à l'une des catégories mentionnées au premier alinéa du présent article est désigné sans délai par le ministre pour le remplacer.

Le président, le ou les vice-présidents et les membres du jury ne peuvent participer à plus de quatre sessions successives. A titre exceptionnel, leur mandat peut être prorogé pour une session. »

- Arrêté du 11 juin 2013 fixant 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 :

« Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'examen professionnalisé réservé pour l'accès au corps des conservateurs des bibliothèques

Article 1 : L'examen professionnalisé réservé pour l'accès au corps des conservateurs des bibliothèques est ouvert par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur dans les conditions fixées par l'article 2 du décret du 19 octobre 2004 susvisé. Les modalités d'inscription à l'examen professionnalisé réservé, la liste des centres d'examen ainsi que la date des épreuves et le nombre de postes à pourvoir sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Article 2 : L'examen professionnalisé réservé pour l'accès au corps des conservateurs des bibliothèques comporte une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale

d'admission fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Chaque épreuve est notée de 0 à 20 et affectée d'un coefficient.

Article 3 : L'épreuve écrite d'admissibilité consiste en la rédaction d'une note de synthèse établie à partir d'un dossier comportant des documents en langue française portant sur les bibliothèques et la documentation dans la société de l'information : politiques publiques de la culture et de l'éducation ; information et communication ; conservation et diffusion ; évolutions scientifiques et techniques ; enjeux politiques, sociaux et économiques.

Les documents fournis peuvent concerner un cas ou à une situation susceptibles d'être rencontrés dans le cadre des missions exercées par les conservateurs des bibliothèques. Durée de l'épreuve : quatre heures ; coefficient 2. A l'issue de l'épreuve d'admissibilité, le jury établit, par ordre alphabétique, la liste des candidats autorisés à prendre part à l'épreuve d'admission.

Article 4 : L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier la personnalité du candidat, sa motivation, ses capacités à exercer les fonctions normalement dévolues aux conservateurs des bibliothèques et les compétences acquises lors de son parcours professionnel. L'épreuve débute par un exposé du candidat, d'une durée de dix minutes au plus, présentant son parcours professionnel et les acquis de son expérience professionnelle, notamment ses activités actuelles, les principales missions exercées et les compétences mises en œuvre ainsi que ses éventuelles fonctions d'encadrement. Il indique également les formations professionnelles dont il a bénéficié et qui lui paraissent illustrer au mieux les compétences acquises dans son parcours professionnel. L'entretien se poursuit par un échange avec le jury portant sur la valorisation des compétences et aptitudes professionnelles acquises par le candidat. Le cas échéant, le jury peut demander au candidat son avis sur un cas pratique ou une problématique en lien avec la vie professionnelle. Pour conduire cet entretien, le jury dispose du dossier constitué par le candidat. Seul l'entretien avec le jury donne lieu à notation. Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle n'est pas noté. Durée totale de l'épreuve : trente minutes, dont dix minutes au plus pour l'exposé ; coefficient 3.

Article 5 : En vue de l'épreuve orale d'admission, le candidat admissible établit un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle comportant les rubriques mentionnées à l'annexe 2 du présent arrêté qu'il remet au service organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture de l'examen professionnalisé réservé. L'absence de dossier ou sa transmission après cette date (le cachet de la poste faisant foi) entraîne l'élimination du candidat qui n'est pas convoqué à l'épreuve d'admission. Aucune pièce complémentaire transmise par le candidat après cette même date (le cachet de la poste faisant foi) n'est prise en compte. Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ainsi qu'un guide d'aide au remplissage sont disponibles sur le site internet du ministère de l'enseignement supérieur.

Article 6 : A l'issue de l'épreuve d'admission, le jury établit, par ordre de mérite, la liste des candidats admis ainsi que, le cas échéant, une liste complémentaire. Si, à l'issue des épreuves, plusieurs candidats ont obtenu le même nombre total de points, la priorité est accordée à celui qui a obtenu la note la plus élevée à l'épreuve d'admission. Nul ne peut être déclaré admissible ou admis s'il n'a pas participé à l'ensemble des épreuves ou s'il a obtenu à l'une d'elles une note inférieure à 5 sur 20. »

1.1.3. L'ouverture des concours et de l'examen, session 2017

Les concours externe et interne session 2017 ont été ouverts par arrêté du 4 juillet 2016 du ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (Journal officiel du 3 août 2016).

Le nombre de postes offerts aux deux concours au titre de l'année 2017 a été fixé par arrêté du 21 mars 2017 (Journal officiel du 29 mars 2017).

L'examen professionnalisé réservé a été ouvert par arrêté du 11 août 2016 de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (Journal officiel du 27 août 2016).

Le nombre de postes offert à l'examen professionnalisé réservé au titre de l'année 2017 a été fixé par arrêté du 21 mars 2017 (Journal officiel du 29 mars 2017).

1.2. L'organisation administrative et le calendrier

La session de 2017 a été organisée, sur le plan administratif, par la Direction générale des ressources humaines du Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (DGRH D 5 : Sous-direction du recrutement, Bureau des concours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, des bibliothèques et des ITRF).

Les calendriers des concours et de l'examen professionnalisé réservé étaient identiques, sauf pour l'unique épreuve écrite de l'examen réservé, fixée au 7 avril 2017 au lieu des 5 et 6 pour le concours de droit commun.

	DATES
ÉPREUVES ÉCRITES	5 et 6 avril 2017 (concours), 7 avril (examen réservé)
REMISE DES COPIES AU JURY	4 mai
RÉUNION D'ADMISSIBILITÉ	1 ^{er} juin
DATE LIMITE D'ENVOI DES DOSSIERS RAEP	12 juin
1 ^{ère} PARTIE ÉPREUVE DE LANGUES (EXTERNE)	29 juin
ÉPREUVES ORALES	4 au 7 juillet
RÉUNION D'ADMISSION	7 juillet

La première épreuve de langues du concours externe a eu lieu le 29 juin 2017. Il s'agissait de l'épreuve écrite de latin et de grec pour les candidats ayant choisi une langue ancienne, ou de l'épreuve orale de première langue vivante.

Pour le concours interne et l'examen réservé, les candidats admissibles devaient renvoyer leur dossier de RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle) pour le 12 juin au plus tard. Les dossiers ont été examinés par le jury le 30 juin.

La liste des admis a été affichée sur le lieu des épreuves orales le 7 juillet, aussitôt après la fin de la réunion d'admission. Les candidats présents (reçus ou recalés) ont ainsi pu être reçus en « confession » par le jury l'après-midi du 7 juillet.

1.3. Le jury

L'arrêté du 5 octobre 2007 modifié, fixant les modalités d'organisation des concours externe et interne, prévoit les dispositions suivantes :

« Le jury de chaque concours est nommé chaque année par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Le jury comprend un président et un ou plusieurs vice-présidents, nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur. »

Le président du jury et le ou les vice-présidents sont choisis parmi les professeurs de l'enseignement supérieur, les inspecteurs généraux des bibliothèques et les conservateurs généraux des bibliothèques. Lorsque le président du jury n'appartient pas au personnel scientifique des bibliothèques, le ou les vice-présidents ne peuvent être choisis que parmi les inspecteurs généraux des bibliothèques et les conservateurs généraux des bibliothèques. Les membres du jury, au nombre d'au moins neuf, sont choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A. La moitié au moins doit appartenir au personnel scientifique des bibliothèques. »

Pour l'examen professionnalisé réservé, l'article 4 de l'arrêté du 11 juin 2013 fixant les conditions d'organisation et la composition du jury des recrutements réservés prévoit les dispositions suivantes :

« Le jury chargé du choix des sujets et de l'appréciation des épreuves comprend un président et, en tant que de besoin, un ou plusieurs vice-présidents nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur. Ils sont choisis parmi les inspecteurs généraux des bibliothèques, les conservateurs généraux des bibliothèques et les conservateurs en chef des bibliothèques.

Les autres membres sont choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A, dont la moitié au moins appartient au personnel scientifique des bibliothèques. »

Les règles de composition des trois jurys étant identiques, les présidents, vice-présidents et membres choisis par la ministre chargée de l'enseignement supérieur ont été nommés pour siéger simultanément aux jurys des deux concours et de l'examen réservé. Les trois jurys ont été constitués par trois arrêtés du 29 mars 2016 de la ministre de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Pour cette session, les trois jurys étaient présidés par M. Benoît LECOQ, Inspecteur général des bibliothèques, assisté de trois vice-présidents : Madame Anne PASQUIGNON, conservatrice générale des bibliothèques, adjointe au directeur des collections de la Bibliothèque nationale de France, et Monsieur Marc Olivier BARUCH, administrateur civil, directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales, président du conseil d'administration de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques et Philippe MARCEROU, Inspecteur général des bibliothèques, qui a également pris en charge la coordination des épreuves de langues.

Les commissions d'oral étaient présidées :

- Pour la conversation avec le jury sur une question de culture générale du concours externe, par M. Benoît LECOQ (commission n° 1) et par Mme Noëlle BALLEY, conservatrice générale des bibliothèques, chef du bureau du patrimoine au Service du livre et de la lecture du ministère de la Culture (commission n° 2) ;
- Pour l'entretien avec le jury sur la motivation professionnelle du concours externe, par M. Marc Olivier BARUCH (commission n°1) et par Madame Anne PASQUIGNON (commission n° 2) ;

- Pour la conversation avec le jury sur une question de culture générale du concours interne, par M. Gilles EBOLI, conservateur général des bibliothèques, directeur de la Bibliothèque municipale de Lyon ;
- Pour l'entretien avec le jury sur la motivation professionnelle du concours interne, par M. Pierre GUINARD, conservateur général des bibliothèques, directeur des collections et des contenus à la Bibliothèque municipale de Lyon;

La liste des membres des trois jurys est reproduite en annexe du rapport.

1.1. Correction dématérialisée des épreuves écrites

Pour la deuxième fois, l'ensemble des épreuves écrites a été corrigé sous forme dématérialisée grâce à une application logicielle développée pour le compte du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Le jury, déjà convaincu l'an passé, a été unanime à juger que cette innovation constituait un progrès majeur, aussi bien par les conditions de sécurité qu'il garantit (notamment dans le cadre de concours où la double correction est de rigueur pour les épreuves de composition et de notes de synthèse) que par les facilités qu'il offre aux correcteurs. Comme l'an passé, M. Benjamin GUICHARD, conservateur adjoint à la BULAC, avait accepté d'être le référent pédagogique du jury, tant pour le paramétrage de l'application que pour la formation des correcteurs : qu'il en soit ici remercié.

2. Statistiques

2.1. Postes ouverts aux concours et taux de réussite

2.1.1. *Concours externe*

Le nombre de postes offerts au concours externe était de 15, dont 2 pour la ville de Paris, soit un de plus qu'en 2016 et quatre de plus qu'en 2014.

Le nombre de candidats inscrits en externe, l'an passé en net recul (866 contre 1032 en 2015) remonte légèrement en 2007 : 907. Il en va de même pour le nombre des présents à la première épreuve écrite : 337. Le taux de sélectivité reste très exigeant (notamment comparé aux autres concours de catégorie A+) : 4, 5 %. La moyenne des admissibles était de 12, 59 contre 12,81 en 2016 ; le seuil d'admissibilité a été fixé à 11, 25 contre 11, 5 l'an passé. Les 47 candidats déclarés admissibles représentaient 19,7% des 238 candidats qui n'avaient pas obtenu une note éliminatoire.

Le taux de féminisation, toujours important, est particulièrement marqué cette année : deux tiers des inscrits (65,3 %), 68 % des admissibles et 73, 3 % des admis.

2.1.2. *Concours interne*

Pour le concours interne, 6 postes comme l'an passé étaient offerts. Le nombre d'inscrits et de présents est stable par rapport aux années précédentes: 316 inscrits et 139 présents (141 présents l'an dernier). Le taux de sélectivité (4,3 %) reste extrêmement élevé pour un concours interne. La moyenne des admissibles était de 13,01 ; le seuil d'admissibilité a été fixé à 12. Les 18 candidats déclarés admissibles représentaient 18, 75 % des 96 candidats qui n'avaient pas obtenu une note éliminatoire. Cette année encore, le taux de féminisation est sensiblement le même qu'au concours externe : 14 des 18 admissibles et 5 des 6 admis sont des femmes.

Ce sont les diplômés du master, de la maîtrise ou du DEA/DESS qui fournissent le plus gros contingent des admissibles : 13 (sur 84 présents ayant ce niveau de diplôme). Cette année un titulaire du doctorat a été déclaré admissible (mais n'a pas été reçu). Les six admis étaient titulaires soit d'un master soit d'une maîtrise, soit d'un DEA ou d'un DESS.

2.1.3. *Examen professionnalisé réservé*

Le nombre de postes offerts à l'examen était de 2. 4 candidats se sont inscrits. Le seul candidat à s'être présenté à l'épreuve écrite a obtenu la moyenne et a donc été déclaré admissible. Il a été reçu à l'issue de l'épreuve orale.

2.2. **Concours externe**

Tableau 1 : réussite au concours externe 2017, 2016, 2015, 2014 et 2013

	Inscrits	Présents	% présents / inscrits	Admissibles	% admissibles / présents	Seuil admissibilité / 20	Admis	% admis / présents	Seuil admission / 20
2017	907	337	37,1 %	47	13,9 %	11,25	15	4,5 %	11,94
2016	866	313	36,14%	39	12,46%	11,5	14	4,47%	12,01
2015	1032	372	36,04 %	42	11,29%	12	15	4,03%	11,83
2014	1018	402	39,49 %	30	7,46 %	12,50	11	2,74 %	11,08
2013	1230	438	35,60 %	32	7,3 %	12,50	12	2,74 %	11,78

Tableau 2 : répartition des candidats par sexe

	Inscrits		Admissibles		Admis	
Femmes	592	65,3 %	32	68 %	11	73,3 %
Hommes	315	34,7 %	15	32 %	4	26,7 %
Total	907	100 %	47	100 %	15	100 %

Tableau 3 : répartition des admissibles et des admis par tranches d'âge

Agés	Admissibles	Admis
23 - 25 ans	13	5
26 - 30 ans	19	6
31 - 35 ans	7	4
36 - 40 ans	3	/
41 – 50 ans	4	/
+ de 50 ans	1	/
Total	47	15

Tableau 4 : répartition des admissibles et des admis par académie

Académie	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
BORDEAUX	3	2	1
DIJON	1	1	1
GRENOBLE	1	1	0
LILLE	1	1	0
LYON	7	6	3
MONTPELLIER	2	1	0
POITIERS	1	1	0
STRASBOURG	5	4	1
ROUEN	1	1	0
LIMOGES	1	1	0
NICE	1	1	1
PARIS CRETEIL VERSAILLES	23	21	8
TOTAL	47	41	15

Tableau 5 : répartition des inscrits, des présents, des admissibles et des admis par niveau de diplôme

	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Licence	236	63	2	1
Master	473	201	32	12
Maîtrise / DEA / DESS	145	54	10	1
Doctorat	39	15	3	1
Dispenses et équivalences	14	4	0	0

Ce concours ouvert au niveau de la licence ou d'un diplôme équivalent (fin du 1^{er} cycle) est désormais, en grande majorité, un des concours privilégiés de niveau M : A une exception près cette année (exception qu'il convient de saluer), le concours est de plus en plus fermé aux simples titulaires d'une licence, qui sont éliminés pour une très grande majorité d'entre eux dès le cap de l'admissibilité. Il convient de souligner que trois docteurs ont été admissibles en 2017 et que l'un d'eux a été lauréat. Il n'est pas certain que l'introduction d'une voie d'accès réservée aux docteurs à partir de la session 2018 vienne sensiblement infléchir ces statistiques.

Tableau 6 : répartition par profession des admissibles et des admis

Profession	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
ENSEIGNANT TITULAIRE MEN	3	3	1
AGENTS NON TITULAIRES DU MEN	2	1	0
AGENTS FONCTION PUBLIQUE ETAT AUTRES MIN	7	5	4
SANS EMPLOI ET HORS FONCTION PUBLIQUE	32	30	8
PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES	3	2	2
TOTAL	47	41	15

La catégorie des « sans emploi » comporte une majorité d'étudiants. Ceux-ci représentent une moitié des admis. Il est à remarquer que les personnels des bibliothèques se présentant au concours externe font cette année une percée : 6,4 % des admissibles et 13,3 % des reçus.

2.3. Concours interne

Tableau 7 : réussite au concours interne 2015, 2014 et 2013

	Inscrits	Présents	% présents / inscrits	Admissibles	% admissibles / présents	Seuil admissibilité / 20	Admis	% admis / présents	Seuil Admission / 20
2017	316	139	44 %	18	13 %	12	6	4,3 %	12,56
2016	331	140	42,3 %	18	12,85%	11,75	6	4,28%	12,75
2015	325	141	43,38 %	16	11,34 %	12	5	3,54 %	13,29
2014	407	149	36,61%	12	8,05%	11,50	4	2,68 %	13,20
2013	445	175	39,32%	20	11,42 %	11,75	7	4,00 %	12,11

Tableau 8 : répartition des candidats par sexe

	Inscrits	Admissibles	Admis
Femmes	194	14	5
Hommes	122	4	1
Total	316	18	6

Tableau 9 : répartition des admissibles et des admis par tranches d'âge

Ages	Admissibles	Admis
29 ans	1	0
31 - 35 ans	2	1
36 - 40 ans	9	3
41 – 45 ans	4	1
46 – 50 ans	1	1
Plus de 50 ans	1	0
Total	18	6

L'âge des admissibles se situe entre 29 et 52 ans, celle des admis entre 34 et 46 ans. Si le concours interne peut favoriser les stratégies de progression rapide pour des agents entrés dans la fonction publique par un concours de niveau B, voire C, il est aussi clairement une voie de promotion pour des agents parvenus en milieu de carrière, autour de la quarantaine.

Tableau 10 : répartition des admissibles et des admis par académie

Académie	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
Amiens	1	1	0
Dijon	1	1	0
Lyon	3	3	0
Toulouse	1	1	1
Nouvelle Calédonie	1	1	1
Paris-Versailles-Créteil	11	10	4
	18	17	6

Tableau 11 : répartition des admissibles et des admis par niveau de diplôme

Titre	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
Licence	2	2	0
Maîtrise	6	6	2
Master	5	4	3
DEA-DESS	4	4	1
Doctorat	1	1	0
Total	18	17	6

Comme au concours externe, ce sont les candidats qui ont atteint un niveau master ou équivalent qui possèdent les meilleures chances d’être lauréats.

Tableau 12 : répartition par profession des admissibles et des admis

Profession	Admissibles	Admis
Enseignant titulaire MEN	3	1
Agent de la fonction publique d'Etat autres ministères	2	0
Personnels des bibliothèques	13	5

Le concours interne est très légitimement une voie de promotion pour les personnels de la filière bibliothèque et tout spécialement pour ceux de la catégorie A : 4 des 5 admis de cette filière étaient bibliothécaires, au sens statutaire du terme.

2.4. Examen professionnalisé réservé

Pour cette quatrième session, 4 candidats s'étaient inscrits pour 2 postes ouverts. Il est à regretter qu'un seul candidat se soit présenté à l'épreuve écrite d'admissibilité.

L'an passé, le jury avait déploré le manque de préparation des deux candidats qui s'étaient présentés, ce qui avait conduit à ne faire aucun admissible. Cette année, le seul candidat présent avait visiblement préparé les épreuves, ce qui lui a valu non seulement une admissibilité mais une admission après une épreuve orale honorable.

3. Les épreuves d'admissibilité : épreuves écrites

3.1. Le concours externe

Tableau 13 : résultats des épreuves du concours externe

	Composition	Note de synthèse
Inscrits	907	907
Présents	337	316
Moyenne des présents	7,75	8,04
Moyenne des admissibles	12,98	12,19
Ecart types des présents	3,68	3,17
Ecart types des admissibles	2,29	2,26
Note minimale (présents)	1	1
Note minimale (admissibles)	8	5
Note maximale	18	16

3.1.1. *L'épreuve de composition :*

Sujet :

Dans sa Leçon inaugurale au Collège de France (1986), Maurice Agulhon se disait convaincu « qu'un navire d'historien, aux cales bourrées et comme lestées de marchandises, tient mieux la mer que le catamaran de l'essayiste ».

Qu'en pensez-vous ?

Le sujet invitait cette année les candidats à réfléchir sur ce qui distingue l'écriture de l'histoire du genre de l'essai. Pour le traiter, point n'était besoin de connaître l'œuvre de Maurice Agulhon. Tout juste était-il souhaitable d'avoir compris qu'il s'agissait d'un historien et de ne pas s'être mépris sur ce qu'était le Collège de France⁵. Si la plupart des candidats se sont légitimement interrogés sur la spécificité de la science historique et son évolution au cours des

⁵ Un candidat a cru comprendre que Maurice Agulhon était professeur de collège, dans un collège en France...

deux derniers siècles, nombre d'entre eux se sont montrés désespérés pour parler du genre de l'essai, peinant à le définir, peinant encore davantage à trouver quelques exemples pertinents...

Ceux-ci abondaient pourtant : sans nécessairement remonter à Michel de Montaigne et au Blaise Pascal des *Pensées* ou des *Provinciales*, on pouvait songer à Paul Valéry (*Regards sur le monde actuel*, 1928), au philosophe Alain et à ses *Propos*, à Julien Benda (*La Trahison des clercs*, 1927) et, plus près de nous, à Roland Barthes (*Nouveaux essais critiques*, 1972 ; *Fragments d'un discours amoureux*, 1977), à Edgar Morin (*Science avec conscience*, 1982), à Stéphane Hessel (*Indignez-vous !*, 2010), etc., etc. Si l'on souhaitait s'en tenir au registre de l'essai dans le domaine de l'histoire, là encore les exemples ne manquaient pas : Marc Bloch avec son *Apologie pour l'histoire ou Métier d'historien* (posthume, 1949), Paul Veyne (*Comment on écrit l'histoire*, 1971), François Furet (*Le Passé d'une illusion : essai sur l'idée communiste au XXème siècle*, 1995), Pierre Rosanvallon (*La Société des égaux*, 2011), pour ne citer que quelques auteurs et quelques titres...

Cette méconnaissance partagée du genre de l'essai est probablement à l'origine des plans simplistes et inefficaces (1 : oui 2 : non 3 : peut-être) que trop de candidats ont cru bon d'adopter. Or un tel parti les condamnait à ne traiter le sujet que superficiellement, en oubliant notamment de mentionner que rien n'interdisait à l'historien de se faire essayiste : Maurice Agulhon lui-même ne rassembla-t-il pas un ensemble de textes sous la bannière – il est vrai un peu trompeuse – d'une *Histoire vagabonde* parue en trois tomes de 1988 à 1996 dans la prestigieuse « Bibliothèque des Histoires » chez Gallimard ?

L'image maritime à laquelle Maurice Agulhon avait eu recours a donné l'idée à plusieurs candidats de filer la métaphore tout au long de leurs copies : les résultats ont été souvent saugrenus, parfois même franchement comiques.

Comme chaque année, les copies affligées d'une orthographe résolument défaillante, d'une syntaxe hasardeuse ou entachées de graves méconnaissances et lacunes ont été sanctionnées par des notes éliminatoires (inférieures à 5 sur 20).

3.1.2. L'épreuve de note de synthèse

Sujet : La société française face au vieillissement

N° 1 : Charles Baudelaire, « Le désespoir de la vieille », *Petits Poèmes en prose*, 1869 (édition posthume), une page.

N° 2 : Extrait de Roger Mehl, *Le vieillissement et la mort*, Presses universitaires de France, coll. « Initiation philosophique », 1956, 3 pages.

N° 3 : Fondation nationale de gérontologie, *Charte des droits et libertés de la personne âgée en situation de handicap ou de dépendance*, 2007, une page.

- N° 4 : Georges Arbuz, « La vie après soixante ans : une nouvelle frontière ? », *Le Journal des psychologues* 2007/6 (n° 249), 6 pages.
- N° 5 : Extrait de Régine Detambel, *Le syndrome de Diogène : éloge des vieillesse*, Actes Sud, 2008, 2 pages.
- N° 6 : Nathalie Blanpain et Olivier Chardon, « Projections de population à l'horizon 2060 », *INSEE Première*, n° 1320, octobre 2010, 4 pages.
- N° 7 : Extrait de Vincent Caradec, *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Armand Colin, 2012, 3 pages.
- N° 8 : Dates-clés dans l'histoire des politiques en faveur des personnes âgées, extrait de Renaud George, *La croissance grise ; des séniors dans la ville*, éditions de l'Aube, 2013, une page.
- N° 9 : Extrait de Renaud George, *La croissance grise ; des séniors dans la ville*, éditions de l'Aube, 2013, 2 pages.
- N° 10 : Extrait de François-Xavier Albouy, « La technologie au secours de la longévité », dans Jean-Hervé Lorenzi et Hélène Xuan (dir.), *La France face au vieillissement, le grand défi*, Descartes & Cie, 2013, 4 pages.
- N° 11 : Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (articles 1^{er} et 2, suivi d'un extrait du rapport annexé à l'article 2), 3 pages.

Plus que l'année dernière, où les documents impliquaient une capacité certaine à la compréhension d'argumentations complexes et de concepts abstraits, l'exercice de cette année reposait sur la bonne capacité à trier les informations dans un dossier touffu. Du coup, les mauvaises copies sont celles qui ont échoué, faute de temps ou d'analyse, en tentant de rendre compte de façon exhaustive des documents du dossier, versant parfois dans le travers rédhibitoire consistant à juxtaposer des résumés de textes. D'autant que certains documents longs étaient marginaux voire peu utiles et que des arguments centraux – le déséquilibre actifs/retraités, le financement des retraites, l'enjeu du maintien à domicile, etc. – figuraient de façon bien plus discrète dans les documents.

Sur le fond, une très grande masse de copies n'a pas su traiter le sujet dans son ensemble : très souvent, seul un aspect du dossier était développé au détriment des autres. Beaucoup de candidats semblaient penser que seule l'image du vieillard dans la société motivait les politiques publiques. Nombre d'entre eux avaient des difficultés à saisir l'évolutivité de ces politiques. Beaucoup n'ont tout simplement pas vu que le vieillissement de la population avait un impact économique et social sur la société française. Il faut en conclure non seulement que les documents n'ont pas été compris, mais que la notion même de synthèse reste mal perçue.

C'est ainsi que trop de candidats semblent ne pas maîtriser la problématisation, dont l'énoncé revient souvent à se demander si le sujet proposé pose question, sans plus de réflexion sur les enjeux soulevés. Trop souvent observe-t-on un traitement basique du sujet, avec un exposé très descriptif de type causes/conséquences. Les candidats n'ont pas cherché à s'affranchir de cette facilité, ce qui a eu pour effet de standardiser les copies.

En outre, nombre d'entre eux se croient tenus d'ajouter des considérations moralisantes, qui n'ont guère leur place dans une note de synthèse. Que de copies pétries de bons sentiments avec des « il faut que » et autres exhortations bien pensantes ! Tout semble se passer, aux yeux de certains candidats, comme si le jury était en attente d'un contenu idéologique précis, reflet de la pensée *mainstream*, et qu'y faire allégeance reviendrait à se donner des chances supplémentaires. C'est exactement le contraire : loin de consister en un étalage de considérations sur la cruauté des temps, la bonne copie démontrera la capacité du futur conservateur à construire une note de synthèse factuelle, exposant les éléments d'une question en restituant de façon claire, exacte et précise des informations complexes disséminés dans le dossier et mettant en évidence les modalités – difficultés incluses – de réalisation des objectifs d'une politique publique.

Dans la note de synthèse, la forme est difficilement détachable du fond. Toutes les approximations se trouvant fortement grossies par la nature même de l'épreuve, l'exercice se révèle cruellement révélateur de défauts graves en matière d'argumentation (conjonctions et coordinations utilisées à mauvais escient, fausses oppositions, enchaînements non articulés, etc.), de syntaxe, à commencer par l'anacoluthie, de vocabulaire aussi : mots employés dans un autre sens que le leur, recours à des tournures pédantes ou verbeuses, quand il ne s'agit pas de pur charabia. Cette tentation du baroque a malheureusement plus souvent pour effet de souligner au contraire une maîtrise toute relative de la syntaxe. Une plus grande simplicité serait de mise, les correcteurs préférant toujours une copie claire et au style simple à une copie truffée de formulations amphigouriques. Comme chaque année, il convient donc d'attirer l'attention des candidats sur la qualité du style employé. Rappelons à cet égard à l'attention de candidats aspirant au métier de conservateur de bibliothèques que ces dernières renferment des livres qui, pour nombre d'entre eux au moins, sont écrits dans un français lisible.

3.2. Le concours interne

Tableau 14 : résultats des épreuves du concours interne

	Composition	Note de synthèse
Inscrits	316	316
Présents	139	130
Moyenne des présents	7,69	8,32
Moyenne des admissibles	13,14	12,89
Ecart types des présents	3,83	3,56
Ecart types des admissibles	1,98	2,43
Note minimale (présents)	1	1
Note minimale (admissibles)	9	7
Note maximale	17	16

3.2.1. *L'épreuve de composition*

Puisque le même défaut revient inexorablement chaque année, rappelons tout d'abord que les épreuves de culture générale ont pour ambition d'évaluer les connaissances des candidats, et leurs centres d'intérêt, en dehors du monde des bibliothèques. Ceux-ci sont donc invités, de la manière la plus claire, à réserver à l'oral de motivation professionnelle leurs considérations sur le rôle social des bibliothèques et les enjeux de la société de l'information. Si le sujet, comme c'était le cas cette année, peut parfois se prêter à des développements en ce sens, encore doivent-ils être amenés habilement et avec beaucoup de discernement, en épargnant aux correcteurs d'interminables « troisième partie » totalement hors sujet, plaquées artificiellement sur une question qui n'en demandait pas tant : de pareils égarements ne manquent pas d'être sévèrement sanctionnés à chaque session du concours.

Si l'expression écrite – syntaxe et orthographe- était cette année dans l'ensemble correcte, ce qui marque un net progrès par rapport à certaines éditions antérieures, bien peu de copies ont fait montre d'une aisance dans l'écriture et d'une autorité dans la dialectique de nature à emporter l'adhésion du lecteur.

Rappelons aussi que le plan dit « thèse, antithèse, synthèse » est extrêmement délicat à manier, et qu'il convient de ne l'utiliser qu'avec beaucoup de subtilité, et de manière pour ainsi dire insoupçonnable : trop de candidats, cette année encore, se sont bornés à scander leur propos en trois temps que l'on caricature à peine en les énonçant sous la forme : 1. Marguerite Duras avait raison. 2. Marguerite Duras avait tort. 3. Parlons plutôt des bibliothèques. C'était la principale difficulté de la question posée cette année, qui ne pouvait laisser aucun candidat sans argument ni exemples, que de réussir à répondre à la question : « Qu'en pensez-vous ? » en proposant un plan suffisamment subtil et personnel pour ne pas tomber dans une approche grossièrement manichéenne de la « prophétie » durassienne.

Hormis ces défauts récurrents, l'épreuve de cette année a surtout pêché par manque d'analyse des mots mêmes du sujet, ce qui a conduit beaucoup de candidats, par précipitation, à rebondir sur deux ou trois expressions mal comprises, tombant ainsi dans de graves contresens : le mot « information » a trop souvent été restreint au traitement journalistique de l'actualité, et il fallait ne pas avoir lu le sujet jusqu'au bout pour voir dans le tourisme de masse un contre-exemple de la disparition du « voyage » durassien. La fin de la citation éclairait pourtant le sens de cette fin du « voyage » : « Quand on peut faire le tour du monde en huit jours ou quinze jours, pourquoi le faire ? ».

Revenons donc aux fondamentaux : c'est d'une définition précise des termes du sujet que découleront tout naturellement la problématique, le plan et l'argumentaire d'une bonne dissertation. Au reste, même si cette pratique ne peut être sanctionnée en tant que telle, l'utilisation du plan apparent est à la dissertation ce que le coffrage est au béton : c'est en l'enlevant qu'on démontre la solidité et l'élégance du bâtiment. Ces remarques, bien entendu, valent aussi pour le concours externe.

Si une connaissance de l'œuvre (trop souvent réduite au titre de son moins bon roman...) et de la personne de Marguerite Duras n'étaient pas indispensables au traitement du sujet, quelques très bonnes copies ont su enthousiasmer le jury en resituant la citation dans son contexte historique, politique, culturel et médiatique, et en jouant avec beaucoup de finesse sur le personnage construit par l'auteure au cours de ses célèbres apparitions télévisées : les vaticinations de la « prophétesse » Duras méritaient bien aussi un peu de second degré.

3.2.2. L'épreuve de note de synthèse

Sujet : Quels sens donner à l'action culturelle en bibliothèques ?

N° 1 : DUFRÊNE (Bernadette) et GELLEREAU Michèle, « La médiation culturelle. Enjeux professionnels et politiques », *Hermès, La Revue* 1/2004 (n°38), p.199-206. [3 pages].

N° 2 : HUCHET (Bernard), « Palladium ou force vive ? En toutes choses, assumer la bibliothèque » dans *L'action culturelle en bibliothèques* (sous la direction de Bernard Huchet et Emmanuèle Payen), Paris, Editions du Cercle de la librairie, 2008, p. 23-27. [5 pages].

N° 3 : PAYEN (Emmanuèle), « Action culturelle et production de contenus », *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*, 2011, n° 1, p. 20-25. [4 pages].

N° 4 : Communauté d'Agglomération Béziers Méditerranée, Médiathèque André Malraux, *Charte d'action culturelle*, 22 août 2006. [5 pages].

N° 5 : Bibliothèque universitaire des langues et civilisations, *Charte de l'action culturelle de la BULAC*, 17 juin 2011. [5 pages].

N° 6 : DAMIEN (Robert), « Quel sens pour l'action culturelle en bibliothèque ? », Journées d'études de l'Association des directeurs de bibliothèques de prêt, 2002 : « L'action culturelle en BDP, locomotive ou danseuse ? », Agen, 12 novembre 2002. [2 pages].

N° 7 : GIRARD (Hélène), « Education artistique et culturelle : le potentiel sous-exploité des bibliothèques », *La Gazette des communes*, 25 février 2015. [2 pages].

N° 8 : DOURY-BONNET (Juliette), « L'action culturelle en bibliothèque », *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*, 2006, n° 1, p.96-97. [2 pages].

N° 9 : HUGOT (Christophe), « Action culturelle : quel(s) territoire(s) pour la bibliothèque universitaire ? Compte-rendu du mémoire d'étude d'Adèle Martin, Enssib, décembre 2014 », *Insula, Le blog de la Bibliothèque des Sciences de l'Antiquité (Lille 3)*, 1^{er} avril 2015. [5 pages].

L'épreuve interne de la note de synthèse du concours de conservateur portait sur le sujet : « Quels sens donner à l'action culturelle en bibliothèques ? », question sur le rôle des bibliothèques à l'ère du numérique dans un domaine où les tutelles demandent à celles-ci d'être de plus en plus présentes. Cette volonté politique de plus en plus marquée conduit depuis plusieurs années la profession à s'interroger sur la spécificité de son action par rapport à celle d'autres établissements culturels. Cette mission, qui s'appuyait autrefois essentiellement sur la valorisation des fonds, devient centrale et change de nature en s'exprimant sur de nouveaux terrains où l'articulation avec les collections ne va pas toujours de soi. Cette difficile question du sens de son action est toujours l'objet de débats à l'intérieur de la profession d'autant que les bibliothèques tardent à s'imposer auprès du public dans ce nouveau rôle. Des chartes pour positionner cette politique dans la durée et l'inscrire dans le fonctionnement de la bibliothèque commencent à voir le jour. Elles contribuent aussi à formaliser pour un temps donné la fonction de médiateur du bibliothécaire à qui il revient de faire de la bibliothèque un lieu culturel et de sociabilité.

Cette problématique, qui touche à des degrés divers à la fois les bibliothèques de lecture publique et les bibliothèques universitaires a été dans l'ensemble bien comprise par les candidats, même si pour certains le stade de la réflexion semble dorénavant dépassé, étant acquis que les bibliothèques ne sont plus essentiellement des lieux de lecture. Le cadre encore flou dans lequel s'y exerce l'action culturelle et les difficultés de la mise en œuvre de cette politique ont été de même inégalement perçus, certaines copies manifestant un enthousiasme sans réserve pour cette nouvelle bibliothèque du XXI^e siècle, qui serait un lieu « indispensable et incontournable ».

Comme toujours, les meilleures copies sont celles de candidats qui ont acquis, par la lecture de la documentation professionnelle, une meilleure connaissance de l'environnement des bibliothèques et des problématiques qui s'y rattachent. Cette familiarité leur a permis de poser clairement le sujet ainsi que de hiérarchiser et d'articuler les informations fournies dans le dossier.

Dans une épreuve de ce type, la gestion du temps est essentielle. De trop nombreuses copies, qui avaient d'excellentes premières parties, semblent avoir été terminées dans la précipitation ou sont restées inachevées.

Les qualités rédactionnelles, la clarté d'expression et sa précision constituent enfin des éléments déterminants dans l'appréciation d'une note de synthèse pour un concours de ce niveau.

3.3. Note de synthèse de l'examen professionnalisé réservé

Sujet : Le rôle social des bibliothèques

N° 1 : ARLABOSSE Suzanne, TABAH Dominique, « Les services et l'action des bibliothèques en direction des populations immigrées et non francophones : l'exemple de la Seine Saint Denis », *Bulletin des bibliothèques de France*, 2, 2009, pp. 39-40. [2 pages]

N° 2 : AROT Dominique, BERTRAND Anne-Marie, DAMIEN Robert, *Horizon 2019 : bibliothèques en prospective* : colloque, [Villeurbanne, ENSSIB, École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, 19-21 novembre 2009] / Publication : Villeurbanne : Presses de l'ENSSIB, 2011, pp 102-109. [8 pages]

N° 3 : BERTRAND Anne-Marie, BETTEGA Emilie, CLEMENT Catherine, *Quel modèle de bibliothèque ?* Villeurbanne : Presses de l'ENSSIB, 2008, pp. 76-80. [5 pages]

N°4 : BORDEAUX, Marie-Christine. *Un agir communicationnel propre à l'action culturelle : la médiation culturelle confrontée au phénomène de l'illettrisme*. Culture & Musées, n°11, 2008, pp. 67-69. [3 pages]

N°5 : CALENGE, Bertrand, *Les bibliothèques et la médiation des connaissances* Paris : Éditions du Cercle de la librairie, 2015, pp. 87- 90. [4 pages]

N° 6 : KLETZ Frédéric, LENAY Olivier. « Analyser une politique publique par le biais des métiers : le cas de la politique des publics dans le secteur culture ». *Politiques et management public*, vol.24, n°4, 2006, pp.59-61. [3 pages]

N°7 : LETURCQ Sandrine, *Les médiateurs en bibliothèque*. Villeurbanne : Éd. de l'ENSSIB, 1999, pp.141-144. [4 pages]

N° 8 : PAUGAM Serge, GIORGETTI Camilla. *Des pauvres à la bibliothèque : enquête au Centre Pompidou*. Paris : Presses universitaires de France, 2013, pp. 13-18. [6 pages]

Le seul candidat ayant composé a obtenu 10 a cette épreuve et a été déclaré admissible.

Voir aussi *supra* le paragraphe 2.4.

4. Les épreuves d'admission

4.1. Les épreuves de langues

En 2017, les épreuves de langues au concours de conservateur des bibliothèques ont été organisées selon les modalités fixées par l'arrêté du 30 août 2011. Cet arrêté disposait que seuls les candidats admissibles aux concours externe et interne passaient des épreuves de langues dont le coefficient global était, dans le cas des deux concours, de 3 sur 19 coefficients. Les candidats externes devaient présenter deux langues différentes aux deux parties de l'épreuve, tandis que les candidats internes passaient une épreuve unique.

La session 2017 du concours de conservateurs des bibliothèques aura été la dernière session organisée selon les modalités fixées par l'arrêté du 30 août 2011. En effet, **l'arrêté du 17 mars 2017 modifiant l'arrêté du 5 octobre 2007 fixant les modalités d'organisation du concours externe et du concours interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Journal officiel n°0104 du 3 mai 2017)**, applicable à toutes les sessions postérieures au 1^{er} janvier 2018, vient modifier en profondeur les épreuves de langues du concours de conservateur des bibliothèques. Comme le prévoyait l'arrêté du 30 août 2011, l'arrêté du 17 mars 2017 dispose que seuls les candidats admissibles aux concours externe et interne passeront des épreuves de langues. Cependant, désormais, les candidats au concours externe ne devront plus choisir qu'une seule langue ; les candidats du concours interne comme ceux du concours externe qui choisiront une langue vivante étrangère répondront aux questions du jury dans la langue choisie ; le choix du russe ne sera pas possible au concours interne et le choix du portugais ne sera plus du tout possible ; les coefficients des épreuves de langue seront respectivement de trois au concours externe et de deux au concours interne.

En conséquence, les constatations et remarques qui suivent auront à la fois un caractère rétroactif et prospectif dans la mesure où elles doivent servir aux candidats qui ont déjà passé le concours à s'améliorer et aux candidats à venir à se préparer aux épreuves proposées.

Modalités

concours externe

Les candidats du concours externe devaient choisir deux langues différentes dont, obligatoirement, une langue vivante.

Le jury a appliqué de manière stricte l'arrêté du 30 août 2011. Les épreuves de langues vivantes du concours externe se sont déroulées, à l'exception, bien entendu, de la traduction proprement dite, dans la langue de composition.

La première partie de l'épreuve a consisté soit en une traduction écrite d'un texte latin ou grec (trois heures), soit en une traduction orale d'un texte allemand, anglais, espagnol, italien,

portugais ou russe suivie d'un entretien avec le jury sur des questions relatives au vocabulaire, à la grammaire et au contenu du texte (une heure de préparation, 30 minutes d'épreuve dont 10 de traduction et 20 d'entretien). L'usage d'un dictionnaire bilingue (et un seul) a été autorisé pour les épreuves écrites et celui d'un dictionnaire unilingue (et un seul) pour les épreuves orales. Cette première partie de l'épreuve a été notée sur 12 points.

La deuxième partie de l'épreuve a consisté en la traduction orale d'un texte en allemand, en anglais, en espagnol, en italien, en portugais ou en russe, suivie d'un entretien avec le jury dans la langue du texte. La préparation durait 30 minutes, l'épreuve 30 minutes (traduction : 10 minutes, entretien : 20 minutes). L'usage d'un dictionnaire n'était pas autorisé.

Il a été demandé aux candidats en langues vivantes, dans l'une et l'autre partie de l'épreuve, de lire un extrait du texte.

concours interne

Les candidats du concours interne devaient choisir une langue vivante.

L'épreuve consistait en une traduction d'un texte en allemand, en anglais, en espagnol, en italien ou en portugais. Cette traduction était suivie d'un entretien en français avec le jury. La préparation durait 30 minutes, l'épreuve 30 minutes (traduction : 10 minutes ; entretien : 20 minutes). L'usage d'un dictionnaire unilingue (et d'un seul) était autorisé.

Il a été demandé aux candidats de lire une partie du texte.

Statistiques

Choix des langues

Depuis deux années, la quasi-totalité des candidats admissibles choisissent de se présenter à une épreuve d'anglais : en 2017, sur 65 admissibles aux deux concours, 58 soit 89% ont passé une épreuve d'anglais, soit 44 externes sur 47 et 14 internes sur 18. Si, factuellement, la proportion de candidats choisissant l'anglais à l'une des épreuves est en baisse légère par rapport à 2016 (94%), cette langue garde indiscutablement la première place.

L'allemand, choisi par six candidats à la première épreuve du concours externe, huit à la seconde et un interne (15 candidats au total) cède cette année la place à l'espagnol comme deuxième langue la mieux représentée (un candidat à la première épreuve externe et 14 candidats à la seconde, trois au concours interne, soit 18 candidats).

L'italien maintient ses effectifs habituels (un candidat à la première épreuve, sept à la seconde, mais aucun au concours interne, soit huit candidats).

On enregistre un candidat en russe et, pour la première fois depuis huit ans, un candidat en portugais, étant précisé toutefois que ce candidat ne s'est malheureusement pas présenté à son épreuve.

Le latin, proposé aux seuls candidats externes à la première épreuve, a été choisi par 11 candidats, mais le grec ancien n'a pas été choisi.

Répartition des choix de langues lors de la première partie d'épreuve du concours externe

Allemand	6
Anglais	26
Espagnol	1
Italien	1
Portugais	1
Russe	1
Grec ancien	0
Latin	11
TOTAL	47

Répartition des choix de langues lors de la deuxième partie d'épreuve du concours externe

Allemand	8
Anglais	18
Espagnol	14
Italien	7
TOTAL	47

Répartition des choix de langues lors de l'épreuve du concours interne

Allemand	1
Anglais	14
Espagnol	3
TOTAL	18

Choix de langues toutes épreuves et concours confondus

Allemand	15
Anglais	58
Espagnol	18
Italien	8
Portugais	1
Russe	1
Grec ancien	0
Latin	11

Résultats des candidats

En 2017, la moyenne générale des notes obtenues par les candidats aux épreuves de langues s'établit, compte non tenu des candidats absents⁶, à 10,81/20, soit 0,56 points de plus qu'en 2016. Ces résultats en progression sont principalement dus à la réussite des candidats internes, exceptionnelle cette année.

Globalement, plus de la moitié (59%) des candidats ont obtenu une note comprise entre 6 et 15/20, 19% une note inférieure à 5/20, 22% une note supérieure à 16/20. Contrairement aux années précédentes les résultats en anglais se situent autour de la moyenne générale ; les résultats en russe, en espagnol et en latin sont satisfaisants, ceux en allemand faibles.

Résultats moyens obtenus par langue

	TOTAL
Allemand	9,6
Anglais	11,07
Espagnol	12,26
Italien	11,33
Russe	15
Latin	13,4
TOTAL	10,81

Concours externe

24 des 41 candidats présents à la première épreuve de langue du concours externe ont obtenu une note autour de la moyenne, comprise entre 6 et 15/20, six une note inférieure à 5/20 et 11 une note supérieure à 16/20. On relève que, contrairement aux années précédentes, ce sont les deux langues les plus représentées, l'anglais et le latin, qui ont donné lieu aux meilleurs résultats (10 des 11 notes supérieures à 16/20). C'est aussi en anglais que l'on retrouve quatre des six candidats les plus faibles en langues (moins de 5/20). Six candidats n'ont pas participé à la première épreuve, faisant disparaître de la liste des langues représentées l'espagnol et le portugais. La moyenne générale de cette première épreuve s'établit à 10,36/20, compte non tenu des candidats absents, soit un résultat inférieur de 0,7 point à celui enregistré l'an passé (11,07/20)⁷.

⁶ Compte tenu des absents, la moyenne est ramenée à 9,45/20.

⁷ Compte tenu des absents, la moyenne est ramenée à 9,04/20.

Répartition des résultats obtenus par les candidats à la première épreuve du concours externe

	0-5	6-10	11-15	16-20	TOTAL
Allemand	1	1	2	1	5 + 1 absent
Anglais	4	6	8	6	24 + 2 absents
<i>Espagnol</i>	0	0	0	0	1 absent
Italien	0	0	1	0	1
<i>Portugais</i>	0	0	0	0	1 absent
Russe	0	0	1	0	1
Latin	1	1	4	4	10 + 1 absent
TOTAL	6	8	16	11	41 + 6 absents

À la deuxième épreuve de langues du concours externe, quatre langues étaient représentées et 40 des 47 candidats étaient présents. Cette deuxième langue a correspondu à un véritable choix : six candidats, hispanistes et germanistes, ont obtenu une note supérieure à 16/20, mais aucun des anglicistes n'a dépassé la note de 15/20. 23 des 40 candidats présents ont obtenu une note moyenne, comprise entre 6 et 15/20. On notera que 11 candidats ont vraisemblablement choisi comme deuxième langue celle qu'ils maîtrisaient le moins : ils ont obtenu une note inférieure à 5/20. La moyenne des notes obtenues à cette deuxième épreuve est de 9,86/20, compte non tenu des absents, soit 0,3 point de moins qu'en 2016 (10,25/20)⁸.

Répartition des résultats obtenus par les candidats à la deuxième épreuve du concours externe

	0-5	6-10	11-15	16-20	TOTAL
Allemand	4	1	1	2	8
Anglais	5	3	7	0	15 + 3 absents
Espagnol	2	2	4	4	12 + 2 absents
Italien	0	2	3	0	5 + 2 absents
TOTAL	11	8	15	6	40 + 7 absents

⁸ Compte tenu des absents, la moyenne est ramenée à 8,39/20.

Concours interne

Répartition des résultats obtenus par les candidats à l'épreuve du concours interne

	0-5	6-10	11-15	16-20	TOTAL
Allemand	0	0	1	0	1
Anglais	1	3	6	3	13 + 1 absent
Espagnol	0	1	1	1	3
TOTAL	1	4	8	4	17 + 1 absent

L'anglais a été choisi par la majorité des candidats externes (14 sur 18). 12 candidats sur 17 présents ont obtenu des notes moyennes, comprises entre 6 et 15/20. Quatre candidats ont réalisé de très bonnes prestations – notamment en anglais - et un seul candidat a obtenu une note inférieure à 5/20. La moyenne générale s'établit à 12,38/20, compte non tenu de l'absent, soit une hausse de 3,4 points de cette moyenne par rapport à l'an passé (8,91/20)⁹.

Remarques

Remarques générales

Le niveau des textes, quelles que soient les langues vivantes, est comparable à celui que l'on peut attendre, par exemple, d'un candidat à un concours de professeur du second degré non spécialisé en langue ou d'un candidat à un concours d'entrée dans une grande école dans une discipline non-littéraire. Les textes de langues vivantes proposés lors de la première épreuve du concours externe ont été, dans l'ensemble, des textes littéraires ; les textes proposés lors de la seconde épreuve du concours externe et l'épreuve unique du concours interne ont été le plus souvent extraits de la presse. La traduction des textes de langues anciennes n'exige d'érudition linguistique ; elle demande seulement une bonne maîtrise de la syntaxe et du vocabulaire de base.

À bien des égards, l'essentiel des constatations passées et des recommandations faites aux candidats les années précédentes peuvent être reprises cette année. Globalement, le jury déplore que certains des candidats n'aient pas une pratique régulière de la langue choisie et constate que l'exercice de traduction suppose un entraînement spécifique qui tient à la fois à la maîtrise de l'exercice lui-même, à celle de la langue traduite et à celle de la syntaxe de la phrase française.

La traduction des textes de langues vivantes doit être lue à un débit raisonnable pour que le jury puisse la prendre en notes et relever la ponctuation. Il faut rappeler aux candidats qu'ils doivent proposer la lecture d'un texte cohérent en français et s'abstenir à ce stade de partager leur raisonnement ou leurs hésitations ou de donner une première traduction avant de se

⁹ Compte tenu de l'absent, la moyenne est ramenée à 11,69/20.

rétracter. La deuxième partie de l'épreuve, l'entretien, a pour objet de vérifier la bonne compréhension des enjeux du texte.

Allemand

Les candidats en allemand ont eu, cette année, des résultats particulièrement faibles. Comme l'an passé, on expliquera cet état de choses par le fait qu'il s'agit, le plus souvent, de la deuxième langue étudiée et que les occasions sont rares de la pratiquer. La commission s'attend néanmoins à ce que les candidats possèdent des connaissances au sujet de l'Allemagne contemporaine et, plus généralement, des thèmes d'actualité la concernant, mais aussi au sujet du livre et de l'édition.

En outre, le jury souligne que les candidats manquent fréquemment de recul par rapport aux textes à traduire : faute de ce recul, la structure de la phrase allemande n'est pas toujours comprise, ce qui entraîne des erreurs lexicales ou des traductions fautives. Le jury remarque que l'expression orale d'un grand nombre de candidats manque de fluidité, ce qui peut s'expliquer notamment par des connaissances insuffisantes ou par une mobilisation trop lente de connaissances. Il note à l'inverse que lorsque cette aisance est acquise, l'expression d'une opinion ou d'une interprétation est, de toute évidence, plus commode.

Anglais

Si les résultats sont globalement meilleurs que les années précédentes, les commissions d'anglais ont à nouveau constaté que les candidats étaient inégalement préparés à l'épreuve. Les candidats doivent éviter des traductions qui, pour sembler littéraires, ne sont pas littérales. Ils doivent préalablement s'entraîner à lire dans la langue choisie, ce qui suppose de maîtriser la prononciation, l'intonation et la ponctuation. La prise de parole de manière continue en anglais, qui correspond à la réponse aux questions, doit aussi être travaillée.

Comme l'an passé, les commissions d'anglais attirent l'attention des candidats sur le fait qu'une épreuve orale est aussi un exercice de français et qu'un soin particulier doit être porté au langage (traduction, échanges avec le jury, etc.) : les relâchements de style infléchissent l'impression globale. Après des questions sur les choix de traduction, le jury invite le candidat à partager sa réaction sur le contenu du texte : il est essentiel d'avoir consacré au contenu du texte un moment de préparation.

Espagnol

Les commissions d'espagnol rappellent aux candidats qu'il convient de se familiariser avec l'usage du dictionnaire, de réviser la conjugaison des verbes, les expressions idiomatiques et la traduction des chiffres. Une bonne connaissance des auteurs et des périodes historiques permet aux candidats de mieux rebondir sur les questions du jury. Il est utile également de maîtriser les points essentiels de la syntaxe de la phrase espagnole. Enfin, la prononciation est un élément révélateur de la compréhension directe du texte.

Le jury attire l'attention des candidats sur le fait qu'ils se mettent en danger lorsqu'ils proposent des réponses hasardeuses dont il sera facile de montrer qu'elles sont erronées.

Italien

Cette année, les résultats des candidats en italien ont été en retrait par rapport aux années précédentes et s'écartent peu de la moyenne générale. La traduction comme l'expression orale de la plupart des candidats reste largement perfectible. Il est rappelé aux candidats qu'une lecture régulière de la presse permet d'acquérir aisément une bonne connaissance de l'actualité italienne. Certains des candidats gagneraient, pour améliorer leur niveau, à apprendre le vocabulaire de base et à conforter leurs connaissances en grammaire.

Russe

Le seul candidat qui a choisi le russe cette année a obtenu un résultat convenable, mais il faut noter que ce candidat a semblé être plus à l'aise dans une autre langue slave qui est aussi sa langue maternelle, mais qui n'est pas le russe.

Latin

Dans l'ensemble, les résultats des latinistes ont été bons. Cependant, si le texte proposé en latin n'était pas difficile, deux passages ont donné lieu à des interprétations fantaisistes. Aussi, les notes extrêmes obtenues par les candidats ont été de 3/20 et de 18/20 ; deux copies sont restées inachevées. Une copie au moins a proposé une traduction très éloignée du texte. Les principales erreurs commises viennent d'un défaut de maîtrise de la grammaire (temps verbaux, verbes déponents, construction de la phrase latine, etc.). Enfin, le jury souligne qu'un trop grand nombre de copies laisse apparaître une orthographe française déficiente.

4.2. Epreuve de conversation avec le jury sur un sujet de culture générale (concours externe et concours interne) :

Cette épreuve est identique aux deux concours ; ce sont les mêmes textes qui sont proposés aux admissibles de l'externe et de l'interne puisqu'il ne saurait y avoir de culture générale que commune...

Les rapports des années antérieures – disons : ceux qui courent de 2012 à 2016 – semblent avoir épuisé la matière des conseils, des critiques, des suggestions : il est donc recommandé aux candidats de s'y reporter.

Qu'il suffise ici de rappeler que, tout en restant dans le cadre du programme, les examinateurs ne s'interdisent pas de poser des questions en rapport avec l'actualité et qu'ils attendent, plutôt que des réponses sèches, inévitablement décevantes, un argumentaire un peu construit. C'est dire que cette épreuve exige une préparation plus exigeante qu'un simple « bachotage »...

4.3. Entretien avec le jury sur la motivation professionnelle

Les deux concours comportent la même épreuve d'entretien avec le jury sur la motivation professionnelle. Celle-ci est toutefois d'un esprit un peu différent pour chacun des concours.

Trois commissions, comprenant chacune un(e) président(e) et trois membres, ont assuré ces entretiens, deux pour le concours externe et une pour le concours interne.

4.3.1. *Concours externe*

Complémentaire de celui soumis en 2016 à la sagacité des candidats, le bouquet de textes constituant cette année le support de l'épreuve orale de motivation professionnelle provenait pour l'essentiel de revues et bulletins d'informations produits par des organismes publics concernés par le monde du travail, tels que l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) ou le Défenseur des droits.

L'accent portait donc moins, en ce qui concernait la première partie de l'entretien, sur la fonction du travail dans les sociétés contemporaines que sur des questions aussi concrètes que, par exemple, la discrimination des personnes en raison de leur handicap ou de leur orientation sexuelle ou le développement, dans les organisations publiques comme privées, des différentes formes de télé-travail.

Comme il s'y attendait, le jury a constaté que cette modification n'a eu pratiquement aucun effet sur le contenu de l'épreuve et encore moins sur sa sélectivité. Comme lors des sessions précédentes, cette épreuve permet de repérer et d'encourager les candidats ayant pris la peine de s'intéresser au long cours, ou à tout le moins lors de la phase de préparation du concours, à l'évolution des modalités d'exercice du travail salarié, au regard notamment de ce que permettent, voire de ce qu'imposent, les technologies nouvelles. Encore faut-il que ces candidats soient en mesure de réfléchir à la mise en œuvre concrète de ces évolutions dans leur futur environnement de travail. D'où le recours fréquent à des mises en situation professionnelle, parfois complexes, permettant d'apprécier les capacités d'adaptation, de prise de distance et de réactivité des candidats.

Il s'agit en effet, avec cet oral, de mesurer si le candidat sera en mesure de profiter de ce qu'il retirera de sa scolarité à l'ENSSIB – tout particulièrement, mais pas seulement, au cours des stages que comporte cette scolarité – pour exercer les fonctions d'encadrement qui font pleinement partie du métier de conservateur des bibliothèques. D'où certaines questions qui peuvent surprendre et qui, n'appelant pas de réponse unique, cherchent à mesurer la capacité des candidats à appréhender la complexité de la gestion d'équipes. Il ne leur sera donc jamais reproché de prendre un peu de temps avant de répondre, ni de préférer à une prise de position abrupte un développement mettant en évidence la multiplicité de paramètres susceptibles d'être pris en compte.

Rappelons enfin que l'épreuve ne fait appel à aucune connaissance spécifique préalable en matière d'économie, de droit ou de sociologie du travail. Pour autant, lors de la conversation avec le jury qui s'engage à l'issue de l'exposé du candidat, celui-ci ne doit pas être surpris qu'entre diverses questions directement liées au futur métier qu'ils aspirent à exercer puissent

se glisser, de manière marginale, quelques vérifications des acquis sans lesquelles, aux yeux du jury, la scolarité à l'ENSSIB risquerait d'être infructueuse. S'impose à cet égard une connaissance minimale des bases institutionnelles du métier de fonctionnaire, tout spécialement dans le monde universitaire où exercent désormais la majorité des conservateurs issus de l'ENSSIB, de sorte que le jury n'a pas fait preuve d'indulgence face à un candidat incapable de différencier les fonctions de président d'université de celles de recteur d'académie.

Deux conclusions, déjà évoquées l'année dernière, peuvent permettre aux candidats de mieux préparer cette épreuve difficile. Le jury rappelle d'abord, qu'il n'attend pas une explication scolaire et encore moins, bien sûr, une paraphrase du texte soumis à la réflexion du candidat mais bien plutôt un exposé personnel enrichissant les éléments du texte par ce qu'elle ou il a pu retirer de son expérience propre – que cette dernière se compose de stages, aujourd'hui inclus dans la quasi-totalité des cursus universitaires, ou d'expériences professionnelles antérieures au concours. Mais il tient aussi à souligner que, comme c'est pratiquement toujours le cas pour les épreuves orales des concours de recrutement, rien ne vaut davantage que la sincérité, le naturel, la personnalité.

4.3.2. *Concours interne*¹⁰

L'entretien avec le jury sur la motivation professionnelle du concours interne dure trente minutes : les dix premières minutes sont consacrées au commentaire d'un texte qui a été remis au candidat préalablement pour une préparation de trente minutes ; s'engage ensuite pour les vingt minutes restantes un échange avec le jury.

Le texte porte sur des situations professionnelles variées et celles-ci peuvent, à la différence du concours externe, toucher au domaine des bibliothèques et au secteur de la culture, sans se limiter cependant à ce contexte professionnel ni au cadre national.

Dans l'ensemble, les candidats ont su trouver la bonne distance dans leurs commentaires en évitant les pièges de la paraphrase ou du hors-sujet. Le jury apprécie la capacité du candidat à analyser précisément de façon concise le texte, à le replacer dans son contexte et à le mettre en perspective.

Le jury, avant cet entretien, a pris connaissance du parcours professionnel présenté par le candidat dans son dossier RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle). Si ce dossier n'est pas noté, il donne au jury des indications détaillées et éclairantes sur le cheminement et les objectifs du candidat : il est donc l'occasion pour celui-ci d'exposer les étapes de sa vie professionnelle, en faisant ressortir en particulier les éléments qui expliquent son intérêt pour la fonction de conservateur et les dispositions qu'il pense avoir pour y prétendre. Plus qu'un long déroulé des états de service, le jury attend de ce dossier qu'il dévoile le potentiel du candidat. Les admissibles ont tout à gagner à veiller à la qualité de la rédaction de leur dossier RAEP. Au-delà d'informer très utilement le jury, il doit être pour

¹⁰ Cette contribution est de Pierre Guinard, Président en 2017 de la Commission de motivation professionnelle interne : qu'il en soit vivement remercié.

eux l'occasion de coucher par écrit ce qui les motive à viser la fonction de conservateur et de préparer ainsi leur entretien oral.

Le candidat n'est donc pas un inconnu pour le jury quand l'entretien se poursuit après le commentaire du texte. Les vingt minutes servent donc à préciser les connaissances du candidat et à expliciter certains points du dossier. Elles permettent aussi de tester le candidat face à des situations réelles qu'il pourra connaître en bibliothèque. Enfin, le jury cherche à évaluer la motivation profonde du candidat pour devenir conservateur.

Le niveau général de préparation des candidats à cette épreuve est satisfaisant et beaucoup d'entre eux font preuve de maturité, savent exposer les expériences dont ils ont tiré profit, tout en étant conscients de ce que la formation à l'Enssib pourra leur apporter. Le jury n'attend pas une réponse unique aux questions posées. Il ne prise pas les réponses trop théoriques ou générales, voire dilatoires. Il apprécie ceux qui expriment leur propre pensée de façon argumentée en prenant le temps nécessaire pour envisager les solutions possibles à un problème et, *in fine* sont aptes à décider. Certains candidats ont déjà cette capacité à se projeter dans une position de conservateur alors que d'autres restent encore trop dépendants de leur situation actuelle. Les candidats ont en majorité bien intégré l'aspect managérial du conservateur même s'ils peuvent avoir des difficultés à répondre à des questions pratiques dans ce domaine. Les moins expérimentés ont souvent tendance à oublier qu'ils ne seront pas seuls et qu'ils doivent tenir compte de (et s'appuyer sur) leur tutelle, leur N + 1 et leur équipe. Les candidats ont souvent plus de mal à définir l'aspect scientifique du poste de conservateur. Leur paraîtrait-il trop évident ?

Il est bienvenu de connaître les différentes voies dans lesquelles un conservateur peut s'engager au sortir de l'Enssib et la diversité des postes ouverts dans les différents types d'établissement. Le jury est parfois surpris de la méconnaissance qu'ont certains candidats des grands dossiers en cours dans la profession et des évolutions qu'elle connaît. Le désir constant de s'informer et une curiosité en éveil restent des qualités indispensables pour exercer convenablement le métier. La lecture de la presse générale et professionnelle comme la consultation des sites spécialisés restent une nécessité.

Cet aspect est encore plus crucial pour le candidat qui n'a pas encore eu l'occasion d'exercer en bibliothèque. Le jury ne peut évidemment lui tenir rigueur de ne pas connaître de manière détaillée les pratiques des bibliothèques, mais le candidat doit faire l'effort de se renseigner et de s'informer. Il évitera ainsi de présenter des réponses parfois en décalage profond avec les réalités du métier. Cette mise à niveau des connaissances, si elle n'est pas évidente à acquérir, passe par la fréquentation assidue des différentes bibliothèques, par des rencontres avec des professionnels et/ou par le suivi d'une préparation au concours. Une meilleure connaissance de ce qu'est le travail d'un conservateur de bibliothèque permettra aussi au candidat de mieux valoriser les expériences qu'il a retirées de ses postes précédents et qu'il pourrait utiliser au profit de tous dans la fonction à laquelle il aspire. Faute de disponibilité pour entreprendre ces démarches, ce type de candidats aura intérêt à vérifier si la voie du concours externe ne lui serait pas plus favorable.

Le jury n'a pas en tête de profil-type de candidat à retenir : la rencontre directe avec chaque candidat est de ce fait essentielle. Chacun a donc intérêt à faire preuve de sincérité et de

naturel et à mettre en évidence les qualités marquantes de sa personnalité, tout en faisant montre de ses compétences et de sa motivation. Durant la courte demi-heure de l'entretien, l'enjeu pour le candidat est de faire partager au jury son envie de devenir conservateur.

Nouvelles modalités d'organisation pour la session 2018 et conclusion

Depuis l'importante réforme des épreuves intervenue en 2007, les dispositions régissant ce concours font régulièrement l'objet de modifications visant à en améliorer la performance. Celles que détaille l'arrêté du 17 mars 2017¹¹ pour une entrée en vigueur à la session 2018 méritent que l'on s'y attarde.

Le concours de conservateur externe de bibliothèque était l'un des rares concours de ce niveau à exiger des candidats la pratique de deux langues étrangères, ce qui avait pour effet de dissuader certains de s'y présenter. Désormais une seule langue est demandée : allemand, anglais, espagnol, italien, russe, latin ou grec. Il s'agit d'une épreuve orale, y compris en ce qui concerne les langues anciennes. Pour les langues vivantes, l'épreuve consiste « en la traduction d'un texte court suivie d'un entretien avec le jury dans la langue vivante choisie » ; pour le latin et le grec, la traduction est naturellement suivie d'un entretien en français. Le coefficient de l'épreuve est de 3. Pour le concours interne, où le latin et le grec sont également offerts, les modalités sont identiques mais le nombre de langues vivantes étrangères possibles est ramené à quatre (allemand, anglais, espagnol, italien) et le coefficient est de deux.

Tel qu'il était rédigé, le paragraphe concernant la note de synthèse du concours interne laissait à désirer : sa formulation risquait de donner à penser à certains candidats que seul un sujet en rapport direct avec les bibliothèques pouvait être proposé alors que, bien entendu, entrent dans le champ des possibles des sujets en rapport avec l'édition, la librairie, les archives ouvertes, etc. Il est donc désormais précisé que cette note de synthèse porte sur « la société de l'information et de la connaissance ».

Enfin, il est apparu qu'il n'était plus justifié, pour les épreuves orales des concours externe et interne, de donner une prime à celle de culture générale. Désormais les coefficients des épreuves de culture générale et de motivation professionnelle sont alignés : 5 et 5.

Bien entendu, la mise en œuvre de ces nouvelles modalités méritera, le moment venu, de faire l'objet d'une évaluation.

Contrairement à la situation qui prévaut aux concours de conservateur territorial de bibliothèque, où le nombre de candidats connaît un fléchissement préoccupant, le nombre des candidats inscrits et des candidats présents aux concours de l'Etat tend à se stabiliser.

Le jury se félicite de l'excellent niveau des candidats reçus et même du niveau très honorable de la plupart des admissibles : il a encore été possible cette année de dresser

¹¹ Arrêté du 17 mars 2017 modifiant l'arrêté du 5 octobre 2007 paru au JORF du 3 mai 2017.

des listes complémentaires (trois noms pour l'externe, un pour l'interne). Il se réjouit également de la raréfaction, à l'écrit, du nombre de copies totalement inadéquates. Comme l'an passé il faut redire que la sélectivité de ce concours ne doit pas conduire à s'en détourner : le succès est à portée, moyennant un réel travail de préparation et l'acquisition de méthodes et de techniques. De ce point de vue, les offres de formation que proposent les centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) doivent être connues des futurs candidats.

Le président du jury tient à remercier chaleureusement ceux qui l'ont aidé dans la préparation et dans l'organisation de la session de 2017 :

- les trois vice-présidents, Madame Anne PASQUIGNON, Messieurs Marc Olivier BARUCH et Philippe MARCEROU ;

- Les présidentes et présidents de commissions d'oral : Madame Noëlle BALLEY, Messieurs Gilles EBOLI et Pierre GUINARD ;

- les membres du jury qui lui ont communiqué des remarques et observations, ainsi que l'ensemble des collègues (universitaires, personnalités extérieures, conservateurs des bibliothèques) qui ont participé aux jurys de cette session.

Enfin, le président et les trois vice-présidents remercient chaleureusement, pour leur efficacité et leur disponibilité constante, les membres de l'équipe du Bureau des concours de personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, des bibliothèques et des ITRF, section des concours ASS et des bibliothèques.

Références

Le ministère de l'éducation nationale propose sur son site <http://www.education.gouv.fr> une rubrique «Concours, emplois et carrières». Diverses informations y sont disponibles dans SIAC 3 (concours ASS) : conditions d'inscription, maquettes des épreuves, programmes, rapports de jurys, sujets des sessions antérieures, postes offerts, statistiques.

Le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche dispose des mêmes informations sur son site <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr> pour les concours des personnels des bibliothèques.

Les sujets du concours (épreuves écrites) sont consultables et téléchargeables à partir du site SIAC3 et sur le site de l'enseignement supérieur et de la recherche : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid55666/sujets-des-concours-de-bibliotheques.html>

Dans la rubrique « résultats » (résultats des concours ASS ; résultats des concours des personnels des bibliothèques), l'accès au site PublinetD5 permet de consulter :

- les calendriers, les lieux et les informations relatives au déroulement des épreuves d'admission ;
- les dates et lieux d'envoi des dossiers de RAEP de certains concours internes, examens professionnels et des recrutements réservés ;
- les convocations aux épreuves d'admission ;
- les résultats d'admissibilité et d'admission, les listes de convocables pour la France entière ou par académie.

Les deux textes de référence des concours de conservateur des bibliothèques sont :

- L'Arrêté du 5 octobre 2007 fixant les modalités d'organisation du concours externe et du concours interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000022662845>
- L'Arrêté du 11 juin 2013 fixant les conditions d'organisation et la composition du jury des recrutements réservés pour l'accès à certains corps des fonctionnaires relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027541839&dateTexte=&categorieLien=id>

Nous ne donnons en annexe que le premier de ces deux textes, afin de le présenter accompagné du programme et de la bibliographie mis à jour.

Annexes

Annexe 1 : Arrêté du 5 octobre 2007 modifié fixant les modalités du concours externe et du concours interne – Note de service n° 2013-0015 du 20-8-2013 du Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche : Programme et bibliographie actualisés

Annexe 2 : Arrêtés de composition des jurys du concours externe, du concours interne et de l'examen professionnalisé réservé 2017

Annexe 3 : Epreuve orale de culture générale : quelques exemples de sujets

Annexe 4 : Epreuve orale de motivation professionnelle externe : quelques exemples de sujets

Annexe 5 : Epreuve orale de motivation professionnelle interne : quelques exemples de sujets

ANNEXE 1

Arrêté du 5 octobre 2007 modifié fixant les modalités du concours externe et du concours interne – Programme et bibliographie

NB : La bibliographie actualisée a été publiée au Bulletin officiel du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, n° 33, du 12 septembre 2013¹². Le programme et la bibliographie en vigueur sont donnés ci-dessous, à la suite du texte de l'arrêté du 5 octobre 2007, amputé de ces deux parties telles qu'elles étaient dans la version initiale. Il est à noter que l'annexe contenant le programme et la bibliographie apparaissent toujours dans Légifrance dans la version non actualisée (le décret n'ayant pas été modifié par un nouveau décret), ce qui peut porter à confusion.

ARRETE

Arrêté du 5 octobre 2007 fixant les modalités d'organisation du concours externe et du concours interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques

NOR: ESRH0759172A

Version consolidée au 16 septembre 2014

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et la ministre de la culture et de la communication,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 92-25 du 9 janvier 1992 relatif à l'organisation de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, modifié par les décrets n° 94-39 du 14 janvier 1994 et n° 2003-894 du 12 septembre 2003 ;

Vu le décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 modifié portant statut particulier des corps des conservateurs des bibliothèques et des conservateurs généraux des bibliothèques, notamment son article 4,

Arrêtent :

¹² http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=73612&cbo=1

Article 1

- Modifié par Arrêté du 30 août 2011 - art. 1

Le concours externe de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, comporte les épreuves suivantes, notées de 0 à 20.

Le programme de l'épreuve écrite de culture générale et de l'épreuve de conversation avec le jury sur une question de culture générale est publié au Bulletin officiel de l'éducation nationale.

I. - Epreuves d'admissibilité

1. Composition de culture générale sur un sujet élaboré à partir des questions du programme permettant d'apprécier l'aptitude du candidat à analyser une question donnée et à exposer de façon claire et ordonnée une problématique (durée : 5 heures, coefficient 3).

Toute note inférieure à 5 est éliminatoire.

2. Note de synthèse établie à partir d'un dossier comportant des documents en langue française (durée : 4 heures, coefficient 3).

Toute note inférieure à 5 est éliminatoire.

Ces deux épreuves font l'objet d'une double correction.

II. - Epreuves d'admission

1. Epreuve de langues.

Cette épreuve, qui est notée sur 20 et affectée du coefficient 3, comporte deux parties :

a) La première partie, comptant pour 12 points, consiste, au choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours :

- soit en une traduction écrite en français d'un texte en langue ancienne (latin ou grec, selon le choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours). La durée de cette partie de l'épreuve est de 3 heures ;

- soit en une traduction orale en français d'un texte en langue vivante étrangère (allemand, anglais, espagnol, italien, portugais ou russe, selon le choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours), suivie d'un entretien avec le jury dans la langue choisie sur des questions relatives au vocabulaire, à la grammaire et au contenu du texte. Cette partie de l'épreuve a une durée de trente minutes dont dix minutes de traduction et vingt minutes d'entretien ; la durée de la préparation est d'une heure.

L'utilisation d'un dictionnaire bilingue est autorisée pour les langues anciennes et l'utilisation d'un dictionnaire unilingue est autorisée pour les langues modernes.

Chaque candidat ne peut être muni que d'un seul dictionnaire.

b) La deuxième partie, comptant pour 8 points, consiste en la traduction orale en français d'un texte court dans une langue vivante étrangère (allemand, anglais, espagnol, italien, portugais ou russe, selon le choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours) différente de celle choisie pour la première partie de l'épreuve, suivie d'un entretien avec le jury dans cette même langue et portant sur le contenu du texte. Cette partie de l'épreuve a une durée de trente minutes, dont dix minutes de traduction et vingt minutes d'entretien ; la durée de la préparation est de trente minutes.

L'utilisation d'un dictionnaire n'est pas autorisée pour cette partie de l'épreuve.

2. Conversation avec le jury sur une question de culture générale débutant par le commentaire d'un texte portant sur le programme (préparation : 30 minutes, durée de

l'épreuve : 30 minutes, dont commentaire : 10 minutes maximum, entretien avec le jury : 20 minutes minimum, coefficient 5).

3. Entretien avec le jury sur la motivation professionnelle débutant par le commentaire d'un texte relatif à une situation professionnelle, hors contexte des bibliothèques (préparation : 30 minutes, durée de l'épreuve : 30 minutes, dont commentaire : 10 minutes maximum, entretien avec le jury : 20 minutes minimum, coefficient 4).

Article 2

· Modifié par Arrêté du 30 août 2011 - art. 2

Le concours interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, comporte les épreuves suivantes notées de 0 à 20.

Le programme de l'épreuve écrite de culture générale et de l'épreuve de conversation avec le jury sur une question de culture générale est publié au Bulletin officiel de l'éducation nationale.

I. - Epreuves d'admissibilité

1. Composition de culture générale sur un sujet élaboré à partir des questions du programme permettant d'apprécier l'aptitude du candidat à analyser une question donnée et à exposer de façon claire et ordonnée une problématique (durée : 5 heures, coefficient 3).

Toute note inférieure à 5 est éliminatoire.

2. Note de synthèse établie à partir d'un dossier comportant des documents en langue française portant sur les bibliothèques et la documentation dans la société de l'information : politiques publiques de la culture et de l'éducation ; information et communication ; conservation et diffusion ; évolutions scientifiques et techniques ; enjeux politiques, sociaux et économiques (durée : 4 heures, coefficient 3).

Toute note inférieure à 5 est éliminatoire.

Ces deux épreuves font l'objet d'une double correction.

II. - Epreuves d'admission

1. Epreuve orale de langue vivante étrangère (allemand, anglais, espagnol, italien, portugais), au choix du candidat exprimé lors de l'inscription au concours, comportant la traduction d'un texte court suivie d'un entretien en français avec le jury.

L'utilisation d'un dictionnaire unilingue est autorisée pour la préparation ; chaque candidat ne peut être muni que d'un seul dictionnaire (préparation : 30 minutes, durée de l'épreuve : 30 minutes, dont traduction : 10 minutes maximum, entretien avec le jury : 20 minutes minimum, coefficient 3).

2. Conversation avec le jury sur une question de culture générale débutant par le commentaire d'un texte portant sur le programme (préparation : 30 minutes, durée de l'épreuve : 30 minutes, dont commentaire 10 minutes maximum, entretien avec le jury : 20 minutes minimum, coefficient 5).

3. Entretien avec le jury sur la motivation professionnelle, débutant par le commentaire d'un texte relatif à une situation professionnelle. Le jury s'appuiera également sur le dossier fourni par le candidat lors de l'inscription, pour la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle antérieure (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, le candidat établit un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle comportant les rubriques mentionnées en annexe qu'il remet au service organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture du concours.

Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ainsi que le guide d'aide au remplissage sont disponibles sur le site internet du ministère. Le dossier est transmis au jury par le service gestionnaire du concours après l'établissement de la liste d'admissibilité.

Article 3

A l'issue des épreuves d'admissibilité de chaque concours, le jury établit, par ordre alphabétique, la liste des candidats autorisés à subir les épreuves d'admission, sous réserve des dispositions de l'article 1er concernant la première partie de l'épreuve de langue du concours externe.

A l'issue des épreuves d'admission, le jury établit par ordre de mérite, pour chacun des deux concours, la liste des candidats proposés pour l'admission en fonction du total des points obtenus à l'ensemble des épreuves, après application des coefficients correspondants. Les ex æquo éventuels sont départagés par la meilleure des notes obtenues à l'épreuve de conversation avec le jury sur une question de culture générale, puis, le cas échéant, à l'épreuve d'entretien avec le jury sur la motivation professionnelle.

Le ministre chargé de l'enseignement supérieur arrête la liste définitive d'admission de chaque concours dans l'ordre présenté par le jury.

Article 4

· Modifié par Arrêté du 9 juillet 2010 - art. 1

Le jury de chaque concours est nommé chaque année par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Le jury comprend un président et un ou plusieurs vice-présidents, nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Le président du jury et le ou les vice-présidents sont choisis parmi les professeurs de l'enseignement supérieur, les inspecteurs généraux des bibliothèques et les conservateurs généraux des bibliothèques. Lorsque le président du jury n'appartient pas au personnel scientifique des bibliothèques, le ou les vice-présidents ne peuvent être choisis que parmi les inspecteurs généraux des bibliothèques et les conservateurs généraux des bibliothèques.

Les membres du jury, au nombre d'au moins neuf, sont choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A. La moitié au moins doit appartenir au personnel scientifique des bibliothèques.

Si le président du jury se trouve dans l'impossibilité de poursuivre sa mission, un

vice-président est désigné sans délai par le ministre pour le remplacer.

Le président, le vice-président et les membres du jury ne peuvent participer à plus de quatre sessions successives. A titre exceptionnel, leur mandat peut être prorogé pour une session.

Lorsque le jury se constitue en groupes d'examineurs, chaque groupe comprend deux examinateurs au moins, sans pouvoir excéder quatre examinateurs pour l'ensemble des groupes de ce jury, chaque groupe étant constitué du même nombre d'examineurs.

En fonction des options, des examinateurs spécialisés sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour participer, avec l'un des membres du jury, à la correction des épreuves ou à l'interrogation. Ils participent aux délibérations du jury avec voix consultative pour l'attribution des notes se rapportant aux épreuves qu'ils ont évaluées ou corrigées.

Article 5

Le présent arrêté est applicable aux concours dont la première épreuve se déroulera à compter du 1er janvier 2008. A cette date est abrogé l'arrêté du 18 février 1992 fixant les modalités d'organisation du concours externe et du concours interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques.

Article 6

Le directeur général des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

[...]

Fait à Paris, le 5 octobre 2007.

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général des ressources humaines,

T. Le Goff

La ministre de la culture et de la communication,

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service du personnel et des affaires sociales,

O. Noël

Concours externe et interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'Enssib

NOR : ESRH1321209N
note de service n° 2013-0015 du 20-8-2013
MEN - DGRH D5

La présente note a pour objet de fixer, à compter de la session 2014, le programme de culture générale des épreuves écrites de composition de culture générale et orale d'entretien avec le jury des concours externe et interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques.

Elle annule et remplace le document publié au Bulletin officiel de l'éducation nationale n° 41 du 11 novembre 2010 en annexe de l'arrêté du 5 octobre 2007 fixant les modalités d'organisation du concours externe et du concours interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques.

Les candidats doivent être avertis des enjeux des évolutions culturelles et scientifiques du monde contemporain et posséder des notions de base sur les grandes évolutions économiques et sociales. Une bonne connaissance des événements fondateurs de la France moderne et contemporaine, des traits essentiels de son histoire culturelle, ainsi que des faits marquants de l'histoire de l'Europe depuis la fin du 18ème siècle constitue également le socle des connaissances requises. Le programme, décliné en quatre sections, est complété par des indications bibliographiques ci-après.

1 - Culture et société depuis le 19ème siècle en Europe

Les grandes évolutions de la société.

Les courants littéraires, philosophiques et artistiques.

Les transformations techniques et esthétiques des moyens d'expression audiovisuels.

Notions sur les principales théories économiques.

L'évolution des sciences et des techniques.

L'éducation. École et société : les défis de l'enseignement de masse. Famille, école et société aujourd'hui.

L'enseignement supérieur et la recherche.

Économie, sociologie et droit de la culture.

2 - La France dans le monde contemporain

La France dans le monde contemporain. Évolution politique, économique et sociale du monde depuis la révolution industrielle.

Équilibres géostratégiques et conflits.

Formes et développements de la démocratie dans le monde : socialisme et société. Les expériences totalitaires. Colonisation et décolonisation.

Les institutions internationales spécialisées. Les différents aspects de la mondialisation.

3 - Organisations politiques et territoriales

L'Union européenne. Les institutions. Étapes de la construction européenne : aspects institutionnels de l'Union économique et monétaire. Le fonctionnement et les processus décisionnels. Les politiques communes.

Le régime politique français. L'État. La constitution. Les collectivités territoriales.

Fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Statut général des fonctionnaires de l'État.

Administrations centrales et services à compétence nationale, services déconcentrés, les établissements publics. Administration et ressources des collectivités territoriales.

Politique régionale et aménagement du territoire.

La libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux.

L'administration et les nouveaux types de relations avec les administrés.

4 - Thématiques spécialisées

La diffusion des connaissances.

La société de l'information. Information et communication.

Notions sur l'histoire des médias en général : histoire du livre, de la presse, de l'audiovisuel, de l'édition. Notions sur l'histoire des bibliothèques.

Histoire et actualité de la propriété intellectuelle.

Industries culturelles et technologies de l'information et de la communication.

Orientations bibliographiques

Les candidats auront naturellement intérêt à relire ou à consulter certaines références qu'ils ont été amenés à utiliser durant leur cursus universitaire. Ils pourront aussi combler certaines de leurs lacunes en lisant ou consultant les manuels de base des disciplines concernées. La présente liste n'est donnée qu'à titre indicatif et ne vise nullement l'exhaustivité.

1) Ouvrages et manuels de base

Un certain nombre de collections au format de poche proposent des précis denses et souvent actualisés concernant plusieurs des questions figurant au programme du concours. À titre d'exemple, on peut citer notamment les collections Repères (La Découverte), Que-sais-je ? (PUF), Points essai (Seuil) et Points histoire (Seuil).

Ainsi, dans la collection Repères (la Découverte), on indiquera, parmi d'autres, les titres suivants :

- Benhamou (Françoise), *L'économie de la culture*, 2011 (n°192) ;
- Benhamou (Françoise), *Économie du patrimoine culturel*, 2012 (n° 600) ;
- Bertrand (Anne-Marie), *Les Bibliothèques*, 2011 (n° 247) ;
- Biland (Émilie), *La Fonction publique territoriale*, 2012 (n° 589) ;
- Blanc-Chaléard (Marie-Claude), *Histoire de l'immigration*, 2007 (n° 327) ;
- Cœuré (Sophie), Duclert (Vincent), *Les Archives*, 2011 (n° 324) ;
- Courty (Guillaume), Devin (Guillaume), *La Construction européenne*, 2010 (n° 326) ;
- Doytcheva (Milena), *Le Multiculturalisme*, 2011 (n° 401) ;
- Farchy (Joëlle), Benhamou (Françoise), *Droit d'auteur et copyright*, 2009 (n° 486) ;
- Mattelart (Armand), *Histoire de la société de l'information*, 2009 (n° 312) ;
- Rouban (Luc), *La Fonction publique*, 2009 (n° 189).

Dans la collection Que-sais-je ? (PUF) :

- Albert (Pierre), *Histoire de la presse*, 2010 (n° 368) ;
- Baubérot (Jean), *Histoire de la laïcité en France*, 2013 (n° 3571) ;
- Carbone (Pierre), *Les Bibliothèques*, 2012 (n° 3934) ;
- Cauquelin (Anne), *L'Art contemporain*, 2013 (n° 2671) ;
- Chevallier (Jacques), *Le Service public*, 2012 (n° 2359) ;
- Defay (Alexandre), *La Géopolitique*, 2012 (n°3718) ;
- Fabre-Magnan (Muriel), *Introduction au droit*, 2010 (n°1808) ;
- François-Sappey (Brigitte), *Histoire de la musique en Europe*, 2012 (n° 40) ;
- Gaudu (François), *Les 100 mots du droit*, 2010 (n° 3889) ;
- Mattelart (Armand), *La Mondialisation de la communication*, 2008 (n° 3181) ;

- Ory (Pascal), *L'Histoire culturelle*, 2011 (n° 3713) ;
- Rudel (Jean) et Leroy (Françoise), *Les Grandes Dates de l'histoire de l'art*, 2009 (n° 1433) ;
- Sirinelli (Jean-François), *La Vème République*, 2013 (n° 3821) ;
- Verger (Jacques), Charle (Christophe), *Histoire des universités*, 2007 (n° 391) ;
- Weil (Prosper), Pouyaud (Dominique), *Le Droit administratif*, 2013 (n°1152).

Dans la collection Points (Points essais et Points histoire, Seuil), on notera parmi d'autres titres :

- Fontaine (Pascal), *L'Union européenne : histoire, institutions, politiques*, 2012 ;
- Jacomy (Bruno), *Une Histoire des techniques*, 1990 ;
- Moreau-Defarges (Philippe), *Relations internationales*, t.1 : *Questions régionales*, 2003 ; t. 2, *Questions mondiales*, 2007 ;
- Parinet (Élisabeth), *Une Histoire de l'édition à l'époque contemporaine : XIXème-XXème siècles*, 2004 ;
- Poirrier (Philippe), *Les Enjeux de l'histoire culturelle*, 2004 ;
- Rémond (René), *Introduction à l'histoire de notre temps*, t. 1 : *L'Ancien Régime et la Révolution*, 1974 ; t. 2 : *Le XIXème siècle (1815-1914)*, 1974 ; t. 3 : *Le XXème siècle de 1914 à nos jours*, 2002.

Chez le même éditeur, dans la collection Points histoire, les différents volumes de la Nouvelle Histoire de la France contemporaine pourront être utilement consultés.

Chez d'autres éditeurs ou dans d'autres collections :

- Barbier (Frédéric), Bertho-Lavenir (Catherine), *Histoire des médias, de Diderot à Internet*, Armand Colin, 2009 ;
- Becker (Jean-Jacques), *Histoire politique de la France depuis 1945*, Armand Colin, Coursus, 2011 ;
- Bergez (Daniel), *Précis de littérature française*, Armand Colin, collection Lettres Sup, 2009 ;
- Colin (Frédéric), *Droit public*, Gualino, Lextenso éditions, 2012 ;
- Delamarre (Manuel), *L'administration et les institutions administratives*, Documentation française, Découverte de la vie publique, 2013 ;
- Delporte (Christian), Mollier (Jean-Yves), sous la dir. de Sirinelli (Jean-François), *Dictionnaire d'histoire culturelle de la France contemporaine*, PUF, Quadrige, 2010 ;
- Drouin (Jean-Claude), *Les Grands Économistes*, PUF, Major, 2012 ;
- Dumoulin (Michel), *L'Europe aux concours : institutions politiques*, La Documentation française, 2013 ;
- Encinas de Munagorri (Rafael), *Introduction générale au droit*, Flammarion, Champs, n° 3067, 2011 ;
- Fontaine (Philippe), *L'État*, Ellipses, 2010 ;
- Guerrero (Nicolas), *Pouvoirs et institutions en France et en Europe*, Studyrama, 2013 ;
- Guerrero (Nicolas), *Systèmes politiques et histoire des idées*, Studyrama, 2012 ;
- Kahn (Sylvain), *Histoire de la construction de l'Europe depuis 1945*, PUF, 2011 ;
- Sous la dir. de La Cotardière (Philippe de), *Histoire des sciences : de l'Antiquité à nos jours*, Tallandier, Texto, 2012 ;
- Martin (Henri-Jean), *Histoire et pouvoirs de l'écrit*, Albin Michel, Bibliothèque de l'évolution de l'humanité, 1996 ;
- Mattelart (Armand), *L'Invention de la communication*, La Découverte poche, sciences humaines et sociales, n°43, 2011 ;
- Muller (Richard A.), *La physique expliquée à notre futur Président : nucléaire, terrorisme, réchauffement climatique*, préf. Etienne Klein, Vuibert, 2011 ;
- Oberdorff (Henri), *L'Union européenne*, PUG, 2010 ;
- Oberdorff (Henri), Kada (Nicolas), *Les Institutions administratives*, Sirey, 2013 ;
- Vital-Durand (Emmanuel), *Les collectivités territoriales en France*, Hachette Supérieur, Les fondamentaux, 2013.

2) Pour aller plus loin

Pour approfondir leurs connaissances, les candidats consulteront avec profit les ouvrages suivants, dont certains peuvent être considérés comme des « classiques » :

- Agulhon (Maurice), *La République de 1880 à nos jours*, Hachette, Histoire de France, t. 5, 1990 ;
- Becker (Jean-Jacques), Candar (Gilles), *Histoire des gauches en France*, La Découverte Poche, Sciences humaines et sociales, 216 et 217, 2005. Vol. 1 : *L'Héritage du XIXème siècle* ; vol. 2 : *XXème siècle : À l'épreuve de l'histoire* ;
- Bourdieu (Pierre), *La Distinction. Critique sociale du jugement*, éd. de Minuit, Le sens commun, 1979 ;
- Charle (Christophe), *Histoire sociale de la France au XIXème siècle*, Paris, Seuil, 1982 ;
- Charle (Christophe), *Naissance des intellectuels, 1880-1900*, Paris, éditions de Minuit, 1990 ;
- Décaudin (Michel), Leuwers (Daniel), *Histoire de la littérature française : de Zola à Apollinaire*, Flammarion, GF, 1996 ;
- Fabiani (Jean-Louis), *Qu'est-ce qu'un philosophe français ?*, EHESS, Cas de figure, 2010 ;
- Febvre (Lucien), Martin (Henri-Jean), *L'apparition du livre*, Albin Michel, Bibliothèque de l'évolution de l'humanité, rééd. 1999 ;
- Furet (François), *La Révolution : 1780-1880*, Hachette, collection Histoire de France, t. 3, 1989 ;
- Goetschel (Pascale), Loyer (Emmanuelle), *Histoire culturelle de la France de la Belle Époque à nos jours*, Armand Colin, Coursus, 2005 ;
- Jeancolas (Jean-Pierre), *Histoire du cinéma français*, Armand Colin, 128, 2011 ;
- Le Goff (Jacques), Rémond (René), *Histoire de la France religieuse*, Paris, Seuil, 1990-1992 ;
- Milner (Max), Pichois (Claude), *Histoire de la littérature française : de Chateaubriand à Baudelaire*, Flammarion, GF, 1996 ;
- Nadeau (Maurice), *Histoire du surréalisme*, Seuil, Points essais, 1970 ;
- Sous la dir. de Nora (Pierre), *Les Lieux de mémoire*, Gallimard, Quarto, 1997. T. 1 : *La République*. T. 2 : *La Nation*. T. 3 : *Les France* ;
- Paxton (Robert), *La France de Vichy, 1940-1944*, Paris, Seuil, 1974 ;
- Poulot (Dominique), *Une Histoire des musées en France*, La Découverte Poche, 2005 ;
- Pradeau (Jean-François), *Histoire de la philosophie*, Seuil, 2009 ;
- Prédal (René), *Histoire du cinéma des origines aux années 2000 : abrégé pédagogique*, Corlet, CinémAction, 2012 ;
- Ory (Pascal), Sirinelli (Jean-François), *Les intellectuels en France, de l'affaire Dreyfus à nos jours*, Perrin, 2004 ;
- Rémond (René), *Les droites en France*, Paris, Aubier, 1982 ;
- Sous la dir. de Taton (René), *Histoire générale des sciences*, PUF, Quadrige, 1966 ;
- Winock (Michel), *Les Voix de la liberté : les écrivains engagés au XIXème siècle*, 2001.

Pour la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par
Le chef de service adjoint à la directrice générale des ressources humaines
Philippe Santana

ANNEXE 2

Arrêtés de composition des jurys du concours externe, du concours interne et de l'examen professionnalisé réservé (29 mars 2016)

Nota : la composition des jurys a fait l'objet de trois arrêtés du ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 20 mars 2017.

Les compositions des trois jurys étant identiques, nous ne reproduisons ci-dessous que l'arrêté de composition du jury du concours externe.



Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Vu l'arrêté du 5 octobre 2007 fixant les modalités d'organisation du concours externe et du concours interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques ;

Vu l'arrêté du 4 juillet 2016 autorisant au titre de l'année 2017 l'ouverture de concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques ;

Vu l'arrêté du 30 août 2016 portant nomination, au titre de l'année 2017, des présidents de jury de concours et examens professionnalisés réservés de recrutement et d'examens professionnels d'avancement de grade dans divers corps de personnels des bibliothèques notamment son article 1 ;

Vu les propositions du président de jury,

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours externe pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques est constitué comme suit pour la session 2017 :

Président

M. Benoît LECOQ
Inspecteur général des bibliothèques

Académie de PARIS

Vice-Président

M. Marc Olivier BARUCH
Directeur d'études de l'E.H.E.S.S.
M. Philippe MARCEROU
Inspecteur général des bibliothèques

Académie de PARIS

Académie de PARIS

Vice-Présidente

Mme Anne PASQUIGNON
Conservateur général des bibliothèques

Académie de PARIS

Membres du jury

Mme Marilyn ALBAREDA
Professeur agrégé
Mme Marie ALLIOT-ERASTOV
Professeur agrégé
Mme Maria ARAUJO DA SILVA
Maître de conférences des universités
Mme Noëlle BALLEY
Conservateur général des bibliothèques
Mme Gaëlle BEQUET
Conservateur général des bibliothèques
M. Grégoire BERGERAULT
Professeur agrégé
Mme Hélène BESNIER
Conservateur des bibliothèques
Mme Isabelle BONTEMPS
Conservateur en chef des bibliothèques
Mme Catherine BREUX-DELMAS
Conservateur en chef des bibliothèques
M. Amaury CATEL
Conservateur des bibliothèques

Académie de STRASBOURG

Académie de PARIS

Académie de PARIS

Académie de PARIS

Académie de PARIS

Académie d' AMIENS

Académie de PARIS

Académie de LYON

Académie de PARIS

Académie d' AIX-MARSEILLE

M. Fabrice CHAMBON Conservateur territorial des bibliothèques	Académie de CRETEIL
M. Eudes CHIGE Conservateur général des bibliothèques	Académie de PARIS
Mme Fanny CLAIN Conservateur des bibliothèques	Académie d' AIX-MARSEILLE
Mme Claire CONILLEAU Professeur agrégé	Académie de VERSAILLES
Mme Hélène COSTE Conservateur des bibliothèques	Académie de ROUEN
Mme Sophie COURCOUL Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de MONTPELLIER
Mme Maria COURTADE Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de PARIS
Mme Maria-Pia DALEMBERT Professeur des universités	Académie de PARIS
Mme Marie-Céline DANIEL Maître de conférences des universités	Académie de PARIS
Mme Isabelle DE COURS DE SAINT GERVASY Conservateur des bibliothèques	Académie de PARIS
M. Guillaume DE LA TAILLE Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de PARIS
Mme Isabelle DIDIER Professeur de chaire supérieure	Académie de STRASBOURG
Mme Isabelle DUQUENNE Inspecteur général des bibliothèques	Académie de PARIS
M. Gilles EBOLI Conservateur général des bibliothèques	Académie de LYON
Mme Caroline EHRHARDT Maître de conférences des universités	Académie de CRETEIL
Mme Isabelle ELEUCHE Conservateur général des bibliothèques	Académie de LYON
M. Bernard ESCUDERO Professeur de chaire supérieure	Académie de STRASBOURG
M. Henry FERREIRA-LOPES Conservateur général des bibliothèques	Académie de BESANCON
Mme Clara FOUGEROL Conservateur des bibliothèques	Académie de PARIS
M. Romain GAILLARD Conservateur des bibliothèques	Académie de PARIS
Mme Martine GEMMERLE Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de STRASBOURG
M. Victor GONCALVES Professeur certifié	Académie de VERSAILLES
Mme Alexandra GOTTELY Conservateur des bibliothèques	Académie de PARIS
Mme Valérie GRIGNOUX Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de PARIS
M. Thierry GROGNET Inspecteur général des bibliothèques	Académie de PARIS
Mme Stéphanie GROUDIEV Conservateur général des bibliothèques	Académie de CRETEIL
M. Benjamin GUICHARD Conservateur des bibliothèques	Académie de PARIS
M. Pierre GUINARD Conservateur général des bibliothèques	Académie de LYON
M. Patrice HALOCHE Professeur agrégé	Académie de PARIS

Mme Pascale HARLEZ Professeur certifié	Académie de STRASBOURG
M. Franck HURINVILLE Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de PARIS
Mme Marie-Odile ILLIANO Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de CRETEIL
M. Gildas ILLIEN Conservateur général des bibliothèques	Académie de PARIS
M. Sebastian IRAGUI Professeur agrégé	Académie de VERSAILLES
M. François LEBERTOIS Conservateur des bibliothèques	Académie de MONTPELLIER
M. Samuel LESPETS Conservateur des bibliothèques	Académie d' AIX-MARSEILLE
M. André LOHISSE Conservateur général des bibliothèques	Académie de PARIS
M. Nicolas LYON-CAEN Chargé de recherche	Académie de PARIS
Mme Caroline MAGDELAINE Maître de conférences des universités	Académie de PARIS
M. Yann MARCHAND Conservateur général des bibliothèques	Académie de LILLE
M. Marc MARTINEZ Conservateur général des bibliothèques	Académie de LYON
Mme Agnès MULLER Professeur agrégé	Académie de VERSAILLES
Mme Laure NAFISSI-GESCHWIND Professeur agrégé	Académie de PARIS
Mme Gabrielle NAPOLI Professeur agrégé	Académie de PARIS
Mme Magali PERBOST Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de TOULOUSE
Mme Christelle PETIT Conservateur des bibliothèques	Académie de LYON
M. Olivier PLANCHON Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de PARIS
Mme Laurence RING Conservateur des bibliothèques	Académie de PARIS
M. Yann RIVIERE Directeur d'études de l'E.H.E.S.S.	Académie de PARIS
M. Philippe ROBINEAU Professeur certifié	Académie de CRETEIL
M. Serge ROLET Professeur des universités	Académie de LILLE
Mme Alessandra RUSCELLI Professeur agrégé	Académie de REIMS
Mme Fortunée SELLAM Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de PARIS
M. Julien SEMPERE Conservateur des bibliothèques	Académie de VERSAILLES
Mme Emmanuelle SORDET Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de PARIS
Mme Aude THERSTAPPEN Conservateur des bibliothèques	Académie de STRASBOURG
M. Nicolas TOCQUER Conservateur en chef des bibliothèques	Académie de RENNES
Mme Florence TOUCHANT Attaché d'administration de l'Etat - Hors classe	Académie de PARIS

Mme Emmanuelle TOULET
Conservateur général des bibliothèques

Académie de PARIS

Mme Benjamine TOUSSAINT
Maître de conférences des universités

Académie de PARIS

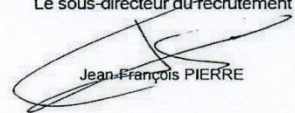
Mme Alexia VANHEE
Conservateur des bibliothèques

Académie de PARIS

Article 2 : La directrice générale des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Paris, le 20 mars 2017

Pour la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement
supérieur et de la recherche et par ~~délégation~~
Le sous-directeur du recrutement



Jean-François PIERRE

ANNEXE 3

Epreuve orale de culture générale : quelques exemples de sujets

Les noces renouvelées du fait divers et de la littérature

Les romanciers utilisent des histoires vraies depuis toujours. Mais ils les abordent aujourd'hui bien plus frontalement.

"Un échangeur entre le familier et le remarquable" : c'est par un dynamisme que Michel Foucault définissait le fait divers, cette notion si fuyante, à laquelle Roland Barthes prêtait quant à lui un pouvoir d'appel paradoxal pour la littérature. Si, comme le suggère le critique, le fait divers ne commence d'exister "que là où le monde cesse d'être nommé", il incombe aux écrivains de s'installer dans ce vertige. Quelle place à tenir au bord de ce trouble qui risque à chaque instant de dérober la parole sous l'insignifiance ou l'obscène ? Cette délicate transaction a historiquement déterminé la relation passionnelle entre littérature et fait divers.

Potentialités romanesques

Passion historique s'il en est, indissociable de l'essor de la presse. Mais aux lecteurs de Madame Bovary et du Rouge et le Noir peu importait sans doute, pour qualifier esthétiquement ces œuvres, de connaître le détail, voire l'existence des affaires Delamare, Lafargue et Berthet, faits divers criminels divulgués par les "canards" d'époque qui servirent de prétextes à la mise en fiction : le roman du XIXe siècle, tout en puisant dans les potentialités romanesques du fait divers pour asseoir son ancrage réaliste, se voulait d'abord... du roman, l'effacement de l'anecdote sous la composition de l'intrigue allant même jusqu'à garantir le degré d'élaboration du texte, et donc sa valeur littéraire.

Il en va tout autrement au XXe siècle, et de façon spectaculaire dans les récits contemporains inspirés de faits divers. Occupant désormais un canton prospère de notre cartographie littéraire, ces textes exhibent volontiers la dette de leur origine tout en affichant de plus en plus leur statut de fiction critique.

Plus qu'aux œuvres de Genet ou Duras qui sont marquées par le déterminisme tragique, la présence d'un fatum, c'est à une autre lignée, venue de Gide et remodelée par le "roman vrai" à la Truman Capote, que les auteurs contemporains semblent le plus redevables. L'acuité d'un Gide, d'un Jouhandeau, d'un Giono à percer les ténèbres de la psyché humaine, à critiquer la dramaturgie de la justice dans son interaction avec la société, fait d'œuvres aussi différentes que La Séquestrée de Poitiers (1930), Notes sur l'affaire Dominici (1955) et Trois crimes rituels (1962, histoire du curé d'Uruffe) des formes d'enquête qui replacent explicitement le fait divers au centre de la matière narrative. Cette réappropriation du réel banal ou monstrueux par les écrivains questionne alors frontalement leur position éthique à l'égard des faits narrés, et leur légitimité à en faire littérature.

La littérature d'aujourd'hui retrouve ainsi, en l'amplifiant, cette réquisition de l'écriture par le dehors social et les territoires de l'informe, de la déviance, de la perturbation causale, fécondés par les travaux des sciences sociales et la philosophie (Foucault, Bourdieu, Maffesoli). Cette vocation transitive du récit contemporain constitue en effet le lien entre des auteurs comme François Bon (*Un fait divers*, Minuit, 1994 ; *C'était toute une vie*, Verdier, 1995), Emmanuel Carrère (*L'Adversaire*, POL, 2000 ; *Un roman russe*, POL, 2007), Marc Weitzmann (*Mariage mixte*, Stock, 2000), Laurent Mauvignier (*Dans la foule*, Minuit, 2006), Jean-Yves Cendrey, Régis Jauffret, attentifs aux singularités les plus intimes des sujets. Et sans doute faut-il associer à ce réancrage qui affecte les genres narratifs un mouvement synchrone observable sur la scène théâtrale chez Michel Vinaver (*L'Ordinaire*, 1983) et Bernard-Marie Koltès (*Roberto Zucco*, 1988).

Questions gênantes

La figuration du fait divers est donc arrimée à la façon dont les auteurs se positionnent par rapport à leur récit. Qu'ils adoptent un dispositif polyphonique (Bon) ou résolument métacritique (Carrère), l'essentiel est de situer la parole jusqu'à soulever les questions les plus gênantes, comme les parallélismes entre le romancier Carrère et son personnage mystificateur. Ainsi, dans *L'Adversaire*, le défi du romancier s'exprime sans ambages à travers l'interlocution directe : "Mon problème (...) est de trouver ma place face à votre histoire." Avec *Un roman russe*, un fait divers (réel) s'invite au cœur d'une narration qui ne l'avait pas initialement prévu et réoriente l'enquête autobiographique vers une investigation policière. La mise en miroir du récit et du documentaire issu de cette expérience (*Retour à Kotelnitch*, 2003) aiguise encore la tension de la relation (méta) critique entre formes narratives et fait divers.

Réinscription de la fiction dans l'imaginaire social et renouveau des formes d'énonciation : une caractéristique transnationale des nœuds du fait divers et de la littérature, comme en témoigne le choix de la romancière italienne Rosetta Loy de monter en conte cruel, dans *Cœurs brisés* (Mercure de France, 2010), trois faits divers emblématiques de la violence ordinaire dans le Piémont des années 2000.

Martine Boyer-Weinmann, maître de conférences en littérature contemporaine

Le Monde des livres, 5 janvier 2012

François Mauriac : Sartre est « un homme vrai ! »

Extrait du *Bloc-notes* de François Mauriac paru dans *le Figaro littéraire* du 29 octobre 1964.

Dans son célèbre Bloc-notes, François Mauriac revient le refus du Nobel de littérature par Sartre.

«Il n'a eu que ce qu'il méritait!» se serait écrié Jean-Paul Sartre lorsque Albert Camus obtint le prix Nobel. Camus, s'il était encore au monde, ne pourrait lui répondre: «Attrape!» puisque Jean-Paul Sartre a su éviter le pavé d'or qui lui tombait sur la tête, et qu'il n'a en fait rien attrapé.

Rendons-lui justice: il a donné ses raisons à la ville et au monde sans enfler la voix, en gardant le ton le plus juste, en bourgeois bien élevé qui sait ce qui est dû, fussent-ils académiciens, à d'honnêtes gens qui vous décernent une telle couronne. Mais surtout Sartre a su se garder de l'ostentation: c'était le danger de son geste. On peut penser ce qu'on voudra du philosophe, de l'essayiste, du romancier, du dramaturge; mais enfin ce grand écrivain est un homme vrai, et c'est là sa gloire. Je m'entends moi-même quand je lui donne cette louange. Un homme vrai, cela ne court pas les rues, ni les salles de rédaction, ni les antichambres des éditeurs. C'est parce qu'il est cet homme vrai que Sartre atteint ceux qui sont le plus étrangers à sa pensée et le plus hostiles au parti qu'il a pris. [...]

Pour en revenir à Jean-Paul Sartre, il a refusé ce que moi-même je fus très étonné de recevoir, mais fort heureux d'accepter - non pour faire bénéficier de tous ces millions, comme Sartre, s'il avait accepté le prix, nous confie qu'il l'eût fait, le comité «Apartheid» à Londres ou quelque autre œuvre pie. Mais pour refaire la salle de bains de ma maison de Seine-et-Oise et pour en relever les clôtures.

L'étrange est que je ne lis rien de cet homme vrai sans rejeter le livre à un tournant de ma lecture, en criant: «Mais non! Ce n'est pas vrai!» On a beau dire: le canular est une amibe qui s'attrape rue d'Ulm et dont peu de normaliens arrivent à se débarrasser. Lorsque Sartre déploie sa formidable puissance dialectique pour nous prouver que Jean Genet est un saint, que c'est en lui que la sainteté authentique se manifeste, et non chez Thérèse d'Avila, je prends le parti de rire, mais je m'irrite si cette même dialectique tend à substituer au Charles Baudelaire que je fréquente, et que j'aime depuis mon adolescence, un Baudelaire dégradé et méconnaissable.

Cet homme vrai, Jean-Paul Sartre, finit toujours par me faire protester que ce qu'il dit est faux, sauf - et c'est la pierre de touche - lorsqu'il se livre directement à propos de quelqu'un qu'il a aimé: ses inoubliables pages sur Nizan par exemple ou celles qu'il a écrites à la mort de Camus.

L'engagement de Sartre, si singulier qu'il faudrait oser cette absurdité, un engagement désengagé: avec le prolétariat et donc avec le parti communiste, mais sans jamais consentir

sur aucun point à mettre sa pensée au pas. Un homme vrai, pour qui écrire c'est agir, et qui est tout entier dans chacune de ses paroles, un homme libre ... Ici je m'interromps et je me loue moi-même et je m'admire d'admirer de si bon cœur ce philosophe qui, à ses débuts dans la vie des lettres, et comme entrée de jeu, chercha à me tordre le cou (1).

(1) En 1939, Jean-Paul Sartre prend à partie François Mauriac, auteur reconnu de nombreux romans, essais et pièces de théâtre et s'attaque, à travers lui, à la littérature académique. Dans un texte publié dans *La Nouvelle revue française* sous le titre «Monsieur François Mauriac et la liberté», il lui reproche, en prenant exemple de «La fin de la nuit», suite de «Thérèse Desqueyroux», l'absence de liberté de ses personnages, marionnettes manipulées par un auteur démiurge tout-puissant et omniscient: «Il [François Mauriac] a choisi la toute-connaissance et la toute-puissance divines. Mais un roman est écrit par un homme pour des hommes. [...] Dieu n'est pas un artiste; M. Mauriac non plus.».

Extraits du discours du pape François au Parlement européen.

Ma visite a lieu plus d'un quart de siècle après celle accomplie par le pape Jean-Paul II. Beaucoup de choses ont changé depuis lors, en Europe et dans le monde entier. Les blocs opposés qui divisaient alors le continent en deux n'existent plus, et le désir que « *l'Europe, se donnant souverainement des institutions libres, puisse un jour se déployer aux dimensions que lui ont données la géographie et plus encore l'histoire* »¹ se réalise lentement.

À côté d'une Union européenne plus grande, il y a aussi un monde plus complexe, et en fort mouvement. Un monde toujours plus interconnecté et globalisé, et donc de moins en moins « eurocentrique ». À une Union plus étendue, plus influente, semble cependant s'adjoindre l'image d'une Europe un peu vieillie et comprimée, qui tend à se sentir moins protagoniste dans un contexte qui la regarde souvent avec distance, méfiance, et parfois avec suspicion.

D'un peu partout, on a une impression générale de fatigue et de vieillissement, d'une Europe grand-mère et non plus féconde et vivante. Par conséquent, les grands idéaux qui ont inspiré l'Europe semblent avoir perdu leur force attractive, en faveur de la technique bureaucratique de ses institutions.

À cela s'ajoutent des styles de vie un peu égoïstes, caractérisés par une opulence désormais insoutenable et souvent indifférente au monde environnant, surtout aux plus pauvres. On constate avec regret une prévalence des questions techniques et économiques au centre du débat politique, au détriment d'une authentique orientation anthropologique. L'être humain risque d'être réduit à un simple engrenage d'un mécanisme qui le traite à la manière d'un bien de consommation à utiliser, de sorte que – nous le remarquons malheureusement souvent – lorsque la vie n'est pas utile au fonctionnement de ce mécanisme, elle est éliminée sans trop de scrupule.

C'est une grande méprise qui advient quand l'absolutisation de la technique prévaut, ce qui finit par produire une confusion entre la fin et les moyens. Résultat inévitable de la « culture du déchet » et de la mentalité de consommation exagérée. Au contraire, affirmer la dignité de la personne c'est reconnaître le caractère précieux de la vie humaine, qui nous est donnée gratuitement et qui ne peut, pour cette raison, être objet d'échange ou de commerce.

Comment donc redonner espérance en l'avenir, de sorte que, à partir des jeunes générations, on retrouve la confiance afin de poursuivre le grand idéal d'une Europe unie et en paix, créative et entreprenante, respectueuse des droits et consciente de ses devoirs ?

Permettez-moi de recourir à une image. Une des fresques les plus célèbres de Raphaël qui se trouvent au Vatican représente la dite *École d'Athènes*. Au centre se trouvent Platon et Aristote. Le premier a le doigt qui pointe vers le haut, vers le monde des idées, nous pourrions dire vers le ciel ; le second tend la main en avant, vers celui qui regarde, vers la terre, la réalité concrète. Cela me paraît être une image qui décrit bien l'Europe et son histoire, faite de la rencontre continue entre le ciel et la terre, où le ciel indique

¹ Jean-Paul II, Discours à l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 8 octobre 1988.

l'ouverture à la transcendance, à Dieu, qui a depuis toujours caractérisé l'homme européen, et la terre qui représente sa capacité pratique et concrète à affronter les situations et les problèmes.

J'estime fondamental non seulement le patrimoine que le christianisme a laissé dans le passé pour la formation socioculturelle du continent, mais surtout la contribution qu'il veut donner, aujourd'hui et dans l'avenir, à sa croissance. Cette contribution n'est pas un danger pour la laïcité des États ni pour l'indépendance des institutions de l'Union, mais au contraire un enrichissement. Les idéaux qui l'ont formée dès l'origine le montrent bien : la paix, la subsidiarité et la solidarité réciproque, un humanisme centré sur le respect de la dignité de la personne.

Donner espérance à l'Europe ne signifie pas seulement reconnaître la centralité de la personne humaine, mais implique aussi d'en favoriser les capacités. Il s'agit donc d'y investir ainsi que dans les domaines où ses talents se forment et portent du fruit. Le premier domaine est sûrement celui de l'éducation, à partir de la famille, cellule fondamentale et élément précieux de toute société. La famille unie, féconde et indissoluble porte avec elle les éléments fondamentaux pour donner espérance à l'avenir. Sans cette solidité, on finit par construire sur le sable, avec de graves conséquences sociales.

Il est nécessaire d'affronter ensemble la question migratoire. On ne peut tolérer que la mer Méditerranéenne devienne un grand cimetière ! Dans les barques qui arrivent quotidiennement sur les côtes européennes, il y a des hommes et des femmes qui ont besoin d'accueil et d'aide. L'absence d'un soutien réciproque au sein de l'Union Européenne risque d'encourager des solutions particularistes aux problèmes, qui ne tiennent pas compte de la dignité humaine des immigrés, favorisant le travail d'esclave et des tensions sociales continues.

L'Europe sera en mesure de faire face aux problématiques liées à l'immigration si elle sait proposer avec clarté sa propre identité culturelle et mettre en acte des législations adéquates qui sachent en même temps protéger les droits des citoyens européens et garantir l'accueil des migrants ; si elle sait adopter des politiques justes, courageuses et concrètes qui aident leurs pays d'origine dans le développement sociopolitique et dans la résolution des conflits internes – cause principale de ce phénomène – au lieu des politiques d'intérêt qui accroissent et alimentent ces conflits. Il est nécessaire d'agir sur les causes et non seulement sur les effets.

Une histoire bimillénaire lie l'Europe et le christianisme. Une histoire non exempte de conflits et d'erreurs, mais toujours animée par le désir de construire pour le bien. Nous le voyons dans la beauté de nos villes, et plus encore dans celle des multiples œuvres de charité et d'édification commune qui parsèment le continent. Cette histoire, en grande partie, est encore à écrire. Elle est notre présent et aussi notre avenir. Elle est notre identité. Et l'Europe a fortement besoin de redécouvrir son visage pour grandir, selon l'esprit de ses Pères fondateurs, dans la paix et dans la concorde, puisqu'elle-même n'est pas encore à l'abri de conflits.

Strasbourg, 15 novembre 2014.

« Mochebourg »

Bon anniversaire Centre Pompidou, ou plutôt, bon anniversaire « Mochebourg » ! Formé à partir du jeu de mots « beau-bourg », cet aimable sobriquet a été le surnom donné par les détracteurs du centre à Beaubourg. Certes, quand il est aujourd'hui repris par les réseaux sociaux, il a davantage valeur affective, voire de gag facile, que d'une virulente critique architecturale ou culturelle. Mais cela n'a pas toujours été le cas. Il faut se remémorer la violente charge à laquelle l'institution fut sujette au moment de son ouverture, il y a quarante ans. « *Il n'y a pas de quoi être fier !* » écrivait à son propos l'historien et critique d'art Pierre Cabanne. De quoi ? De ce « *hangar de l'art* », titrait un journal. « *Le pari a été tenu ; la carcasse du plus grand centre culturel d'Europe est enfin debout. Que mettra-t-on dans ce corbillon géant ? Beaucoup de gens ont, là-dessus, des idées* », regrettait un autre. Les dessinateurs de presse ne furent pas plus tendres avec le projet. En 1977, José dessinait un centre tout en tubes avec cette légende, plutôt bien trouvée : « *Maintenant que les échafaudages sont enlevés, c'est tout de même autre chose !* » Avant lui, le 30 décembre 1976, son confrère Bernard Chenez donnait son point de vue en dessinant un Beaubourg en grand magasin avec escalator, signalétique promotionnelle et ce titre : « *Beaubourg, un malédifice ?* »

Quarante ans après l'ouverture de ses portes au public, le 2 février 1977, le « malédifice » en question campe toujours ses couleurs sur le plateau Beaubourg. L'institution, mariage osé d'un musée (le Mnam/CCI), d'une bibliothèque (la BPI) et d'un institut de recherche musicale (l'Ircam), s'est installée dans le paysage culturel français et international. Certes, elle a connu des succès et des ratages, des expositions merveilleuses et d'autres très critiquées, une période d'incertitude avant une fermeture de plusieurs mois jusqu'à la réouverture du centre en 2000, des grèves à répétition, etc. Mais, dans un entretien accordé au *Monde* en octobre 1972, Georges Pompidou entrevoyait déjà la faiblesse de son grand projet : « *Le problème, dans un projet de ce genre, confiait le président de la République, c'est de le réaliser, bien sûr, mais surtout qu'il vive.* »

Le Centre vit donc, depuis quarante ans, et ses échecs sont connus. « Mochebourg » n'est pas parvenu à défendre la création française à l'étranger ni à orchestrer la pluridisciplinarité qu'il devait défendre ; il a par ailleurs échoué à rester ouvert sur la ville et sur les gens, sans éviter de glisser du côté du patrimoine en se muséifiant... Pourtant, le projet initial de « Centre national d'art et de culture Georges Pompidou », lui, n'a pas pris une ride. Cet outil révolutionnaire de diffusion dynamique de la culture fait même école, du MOMA à New York à la Tate de Londres, qui reprennent à leur compte les ingrédients de sa réussite (le mélange des publics, des genres, etc). Disons-le : l'utopie du Centre Pompidou était si puissante qu'elle reste, en 2017, toujours d'actualité.

Fabien Simone, rédacteur en chef du magazine *L'Oeil*. Editorial du numéro de février 2017.

Mag Philo : *Vous avez opté pour la branche de la philosophie qui s'intéresse à l'histoire et au développement de la pensée scientifique. Qu'est-ce qui, dans l'épistémologie, vous a paru essentiel pour comprendre une époque donnée ?*

Michel Serres : Lorsque j'ai fait de l'épistémologie à ma sortie de l'École normale et de l'agrégation, j'ai été frappé de l'immense retard de l'épistémologie française sur plusieurs points. Par exemple Bachelard avait écrit *Le Nouvel Esprit scientifique*, mais dès le moment où il l'avait écrit, il était en retard sur tous les chapitres ; c'était le vieil esprit scientifique. Sur les mathématiques, il parlait des géométries non euclidiennes alors qu'on en était au formalisme de Bourbaki, sur la physique, il ignorait la théorie de l'information. De la même façon, Canguilhem, grand prêtre de l'épistémologie de la biologie, semblait ne pas avoir encore entendu parler de l'ADN. Il y avait là une ou deux générations complètes de retard sur le contenu de l'actualité des sciences, et donc il fallait mettre un peu les pendules à l'heure. Ça, c'était la première chose. La deuxième, qui m'avait frappé, c'était que ni Bachelard ni les autres n'avaient entendu exploser la bombe de Hiroshima. Bachelard avait décrit, par exemple, l'activité rationaliste de la physique contemporaine des dizaines d'années après Hiroshima, et n'avait pas entendu cette explosion. Donc les problèmes nouveaux d'éthique des sciences ou de déontologie scientifique n'avaient pas encore été soulevés alors qu'ils devaient l'être au plus vite, puisque le développement des applications militaires de la recherche nucléaire avait donné des problèmes de conscience à pratiquement tous les physiciens de ma génération. Beaucoup ont arrêté de faire de la physique pour faire de la biochimie, discipline dont les grands succès sont souvent venus de gens qui avaient changé tout d'un coup à cause de problèmes de conscience. J'étais très ami à cette époque-là avec Jacques Monod, le prix Nobel de biochimie – c'est moi qui avait corrigé *Le Hasard et la Nécessité* –, et il m'a dit sur son lit de mort : « Au début, j'étais fier d'être biochimiste à l'Institut Pasteur, par rapport à mes collègues physiciens, parce que je n'avais pas de problèmes de conscience, et maintenant je m'aperçois que c'est moi qui en ai. » La biologie, à cette époque, était en train de prendre le relais. Par conséquent, en épistémologie, le contenu était très désuet en France, et ce qui était très nouveau, c'était réellement les problèmes d'éthique et de déontologie des sciences. Je me rappelle avoir écrit un article qui s'appelait « La Thanatocratie ou le gouvernement de la mort », sur les problèmes nucléaires à cette époque. En gros, j'étais scientifique d'origine, et j'ai fait de la philosophie à cause de la bombe atomique ; je suis un enfant d'Hiroshima, il n'y a pas de doute. Le problème de conscience posé par les bombes nucléaires a été décisif pour ma carrière. [...]

L'épistémologie vous paraissait-elle, du temps de votre spécialisation, semblable à ce qu'elle est devenue aujourd'hui ? Comme elle s'est répandue un peu partout, tout le monde n'est-il pas devenu un peu épistémologue ?

Ça c'est autre chose. Ce que je dis volontiers maintenant, ce n'est pas dans le domaine de la philosophie en particulier que ça s'est passé, mais dans le domaine de la société en général. En 1955, quand j'ai fini l'agrégation, non seulement il y avait peu d'épistémologues, mais nous nous connaissions dans le monde entier. Tandis que maintenant, comme les problèmes techniques et scientifiques sont devenus ce que les sociologues appellent un fait social total, tout le monde, en effet, est épistémologue, pas seulement les philosophes. Interrogez un homme qui passe dans la rue sur ce qu'il pense des nouvelles technologies, des OGM, etc. : il a une opinion. D'une certaine manière, l'épistémologie, qui était une discipline rare, est devenue la chose du monde la plus partagée. On ne peut effectivement pas, de nos jours, ne pas être concerné par ces questions. Là, il y a une vraie nouveauté, c'est que tout le monde est épistémologue,

même ma concierge ! Je n'ai pas de concierge, bien entendu, mais si j'en avais une, je saurais bien qu'elle ne veut pas tel beurre parce qu'il y a des produits chimiques dedans, ou qu'elle ne veut pas tel yaourt parce qu'il n'est pas bio. Ma concierge dit « bio », vous comprenez, c'est magnifique. Et ça n'est pas qu'elle sache du grec, mais c'est qu'elle fait de l'épistémologie, qu'elle est même quelquefois meilleure épistémologue que le professeur de la Sorbonne, par une sorte de contact réel et concret avec les problèmes. J'ai assisté, tout au long de ma vie, à cette généralisation globale de l'épistémologie, alors on ne l'appelle pas comme ça, on dit « l'écologie » maintenant, ou quelque chose de ce genre. C'est là vraiment un phénomène social, et politique même, nouveau. Si l'on m'avait dit, au sortir de l'agrégation, qu'un parti politique se mettrait en place à partir de la chimie, de la biologie, de la climatologie, etc., j'aurais dit : ce n'est pas possible. Eh bien si, un tel parti politique est là, qu'on appelle « les Verts », qui met au cœur de ses préoccupations ces problèmes de climatologie, de physique nucléaire, etc. Alors on est pour ou contre, ça n'a pas ici d'importance. L'essentiel est que c'est un phénomène nouveau, et que, du coup, là, de l'imprévisible surgit : on aurait dit cela à Bachelard et Canguilhem, ils auraient ri. Ils étaient vraiment très XIXe siècle et ne pouvaient prévoir la bifurcation brusque qu'a prise la société à cette époque. Et puisqu'on est dans la question de notre temps, j'ai envie ici d'employer un mot, « l'innovation ». De façon précise, on appelle « innovation » l'ensemble des opérations qui permettent de passer de la science fondamentale à la technique. Autrefois on disait « application », ce qui n'était pas très intéressant parce qu'entre la science fondamentale et la science appliquée, on ne voit plus grande différence maintenant. Mais ce qui a ripé, c'est de passer de l'application à l'innovation : quel type de technique peut-on tirer de telle découverte ? [...]

Mag Philo, Interview de Michel Serres, 2004

ANNEXE 4

Epreuve orale de motivation professionnelle externe : quelques exemples de sujets

Texte n° 2 : « Le *Burnout* », <http://www.passeportsante.net/fr/Maux/Problemes/>

Fiche.aspx?doc=epuisement_professionnel_pm (consulté le 11 mai 2017)

Le Burn Out (épuisement professionnel)

http://www.passeportsante.net/fr/Maux/Problemes/Fiche.aspx?doc=epuisement_professionnel_pm

L'épuisement professionnel est surtout connu sous l'appellation anglaise *burnout*. Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), il se caractérise par « un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail ». C'est en 1969 que le terme *burnout* a été utilisé pour la première fois. Il a fait l'objet de nombreuses définitions depuis. Dans les années 1970, on réservait l'expression aux employés du domaine de la relation d'aide, très engagés émotionnellement dans leur travail, comme les infirmières, les médecins, les travailleurs sociaux et les enseignants. Maintenant, on sait que tous les travailleurs - de l'ouvrier au chef d'entreprise - peuvent être exposés au *burnout*.

L'ampleur du problème

Depuis le début des années 1990, la fréquence des problèmes de santé psychologique au travail augmente de façon alarmante. Ils incluent l'épuisement professionnel, la dépression, le stress post-traumatique, les troubles anxieux, etc. Selon l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes, qui rassemble la plupart des assureurs privés du pays, les problèmes de santé psychologique comptent maintenant pour environ 40 % des prestations d'invalidité (jusqu'à 60 % dans certains secteurs d'emploi), contre 18 % en 1990. De nos jours, ils constituent la première cause d'absence prolongée du travail, couramment appelée « invalidité de longue durée ».

On ne dispose pas de statistiques précises sur l'épuisement professionnel. Tout de même, la plus récente enquête de Statistique Canada révèle qu'un peu plus du quart des travailleurs québécois déclarent vivre un degré élevé de stress au quotidien. Dans certains milieux de travail, des études ont montré que ce taux peut grimper à un travailleur sur deux.

En Europe, la situation est tout aussi préoccupante : un cas d'absentéisme sur deux est causé par le stress chronique, d'après un rapport de l'Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail paru en 2009. Cela est sans compter les effets du présentéisme : être présent au travail, mais absent d'esprit, en raison d'un problème de santé physique ou psychologique. Au Québec, environ la moitié des coûts du stress pour les entreprises seraient attribuables au présentéisme, et l'autre à l'absentéisme.

Causes

Du point de vue biologique, les experts ne parviennent pas encore à expliquer complètement ce qui mène à l'épuisement professionnel. Tous les travailleurs qui traversent une période d'épuisement sont en situation de stress chronique. Il s'agit donc d'un important facteur de vulnérabilité. La grande majorité a une charge de travail élevée, à laquelle s'ajoutent l'une ou l'autre des sources de tension suivantes.

- Manque d'autonomie : ne participer à aucune ou à peu de décisions liées à sa tâche.
- Déséquilibre entre les efforts fournis et la reconnaissance obtenue de la part de l'employeur ou du supérieur immédiat (salaire, estime, respect, etc.).
- Faible soutien social : avec le supérieur ou entre les collègues.
- Communication insuffisante : de la direction aux employés, concernant la vision et l'organisation de l'entreprise.

En plus de ces facteurs, des particularités individuelles entrent en jeu. Par exemple, on ne sait pas très bien pourquoi des personnes vivent plus de stress que d'autres. De plus, certaines attitudes (trop grande importance accordée au travail, perfectionnisme) sont plus fréquentes chez les individus qui vivent de l'épuisement professionnel. Selon les recherches, il semble que la faible estime de soi soit un facteur déterminant. En outre, certains contextes de vie, comme de lourdes responsabilités familiales ou encore la solitude, peuvent mettre en péril la conciliation travail-vie personnelle.

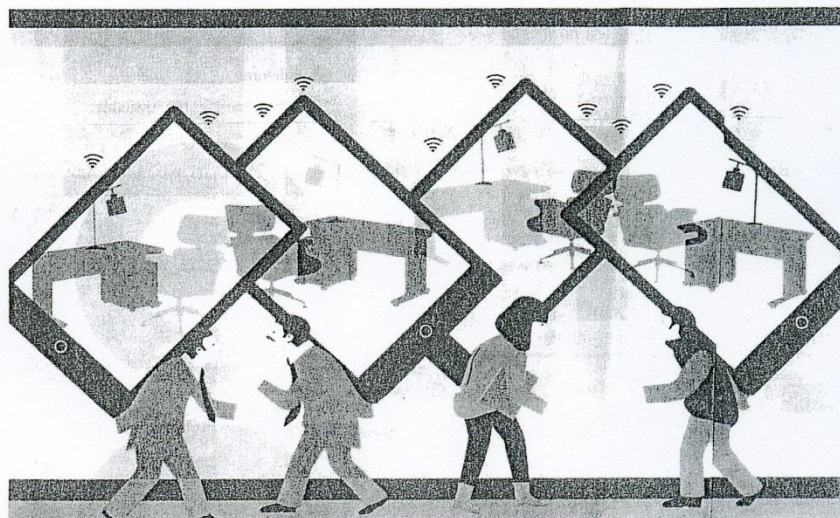
Des locaux tournés vers le « collaboratif »

Le nouveau siège social de Microsoft France a été pensé pour favoriser échange et créativité

Le mode collaboratif prend ses marques dans l'organisation du travail et transforme le siège des entreprises. Après le cabinet de conseil Deloitte, qui a regroupé en 2016 ses collaborateurs dans un immeuble de la Défense, c'est au tour de Microsoft d'inaugurer le 1^{er} février, à Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine), un campus revisité pour accompagner l'évolution des modes de travail. Le hall portant les couleurs de Microsoft et agrémenté du bois de Seattle (où se trouve la maison mère) s'est enrichi d'un bar – sans alcool bien sûr –, d'écrans géants et d'une dizaine de petites tables. Mais la mue concerne essentiellement les étages.

L'architecte Hidekazu Moritani, missionné pour concevoir les lieux collaboratifs, a démultiplié les petits espaces pour travailler seul ou en équipe réduite, au sein des bureaux ou des open spaces, sous forme de coin salon avec différents niveaux de confidentialité. Le nombre de box fermés a ainsi doublé. Pour travailler au calme avec son ordinateur, 37 cabines téléphoniques équipées ont également été installées dans les open spaces. Objectif de ce nouvel aménagement : servir une politique de management transformée par l'avènement du numérique. « Les collaborateurs doivent avoir une capacité à travailler de façon transversale et collective beaucoup plus importante qu'avant. Le manager a désormais pour mission de générer de la collaboration », explique Caroline Bloch, DRH de Microsoft France.

La dernière étude de Deloitte sur les grandes tendances « Data & Analytics 2017 », publiée le 23 janvier, a en effet constaté que le déploiement de la data à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les secteurs professionnels a intensifié le travail collaboratif. Clients et collaborateurs sont donc amenés à travailler ensemble pour optimiser les gisements de données numériques. « Les organisations semblent de plus en plus convaincues de l'intérêt des modèles collaboratifs sur les sujets data, favorisant l'émergence



ANNE LISE BOUJIN

de communautés de pratiques et d'écosystèmes ouverts sur des partenariats externes », affirme Reda Gomery, associé responsable Data & Analytics chez Deloitte.

Le campus Microsoft a notamment repensé les lieux d'accueil des visiteurs : le centre de conférences, la classe immersive, où des scolaires viennent tester l'éducation 4.0, et le centre d'innovation. Ce dernier, réservé aux échanges avec les partenaires extérieurs, consacre désormais 70 % de sa surface pour faire tester aux entreprises la transformation digitale de leur activité, contre 10 % auparavant.

Mobilités externe et interne

« Chaque mois, 130 délégations (comité de direction, PDG, fondateur de start-up) viennent en immersion visualiser les innovations digitales », indique Alain Le Hegarat, le directeur du centre d'innovation. Les entreprises viennent identifier les transformations possibles à partir des 120 scénarios de digitalisation d'activité disponibles dans la zone d'immersion, désormais structurée

par secteur d'activité. Microsoft vend ainsi des solutions qui sont construites avec leurs clients et leurs partenaires.

Le développement du travail collaboratif a accentué la mobilité des collaborateurs. A la mobilité externe s'est ajoutée la mobilité interne : aujourd'hui, 60 % de l'effectif de Microsoft est mobile et une partie des 40 % de sédentaires ne reste pas toute la journée à son bureau. « Aux ressources humaines, par exemple, les bureaux ne sont occupés que 60 % du temps. Il y a cinq ans, on parlait de travail à domicile, aujourd'hui on parle de travail à distance », commente Caroline Bloch.

L'espace a donc été réorganisé avec des bureaux nominatifs pour les seuls « purs sédentaires », concrètement les fonctions support (maintenance, informatique...), les autres sont « en bureau dynamique ». En clair : leur bureau, c'est leur ordinateur portable. Ils choisissent leurs postes selon le besoin du moment. « On a gardé des zones d'ancrage correspondant à la division ou au service du salarié, où se trouve son

casier pour ses affaires personnelles », précise Caroline Bloch.

Le nombre de bureaux a été réduit en fonction du taux d'occupation moyennement calculé par les données enregistrées sur les badges. Il est inférieur au nombre de salariés. Et les espaces collectifs, comme la restauration, ont été ouverts à tout usage. L'essor du mode de travail collaboratif généralise ainsi l'économie de l'usage sur le lieu de travail. ■

ANNE RODIER

Texte n° 4 : « Les bilans des réformes sont sévères », extrait de ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), *La qualité dans la fonction publique : quels apports d'une approche par le travail ?*, 2017

LES BILANS DES RÉFORMES SONT SÉVÈRES

Les constats quant aux effets des réformes conduites en France depuis une dizaine d'années sont globalement convergents, qu'il s'agisse de rapports officiels (bilan de la RGPP, de Réforme de l'Administration Territoriale d'État, par exemple), de l'enquête européenne COCOPS (auprès des cadres administratifs dirigeants) ou encore d'ouvrages de hauts fonctionnaires (Trosa et Bartoli, 2016).

« Selon une enquête réalisée mi-2011 dans les services déconcentrés des ministères sociaux, la moitié des agents estimaient ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité (sans que l'on puisse naturellement imputer toutes ces difficultés à la RGPP) » (Bilan de la RGPP).

« Dans la situation actuelle, le malaise persistant dans la fonction publique d'État et la montée en puissance des risques psychosociaux sont à relier, au-delà des situations personnelles, à la conviction d'une dégradation du service rendu - même si celle-ci est difficile à objectiver » (bilan de la RGPP).

« L'administration territoriale de l'État est déstabilisée. Il n'est pas excessif de parler de perte d'identité professionnelle des agents aboutissant à une profonde résignation. Les difficultés de pilotage se superposent et la qualité du service rendu est mal cernée » (Bilan de la RéATE).

« Absorbée par les commandes des cabinets, les urgences non hiérarchisées, l'inflation des lois et décrets, la croissance exponentielle du reporting, l'administration n'a plus guère le temps de gérer, d'innover et de faire. La qualité sera alors le privilège de ceux à qui il reste un peu de liberté d'action » (M. Crozier in Trosa, 2006).

« Les multiples actions concernant le pilotage par les résultats, les indicateurs de qualité, le contrôle de gestion, les tableaux de bord de modernisation fleurissent dans les services publics comme des tourbillons déstabilisants. Il est d'autant plus difficile de s'approprier ces outils qu'ils ont souvent une durée de vie limitée. Souvent, seules restent les règles et les normes qui s'empilent en s'éloignant de leur raison d'être initiale ... Dans un tel contexte, la modernisation des services publics risque d'être perçue comme synonyme de démarches descendantes, parfois pilotées par des consultants culturellement décalés, auxquels il est préférable d'obéir sans rien attendre de positif » (Trosa et Bartoli, 2016).

« Les innovations managériales retombent dans les travers qu'elles voulaient combattre, notamment en mettant en place des excès d'outillage et de contrôle procédurier » (Bartoli in Trosa et Bartoli, 2016.).

Certains auteurs formulent des mises en garde très claires : *« Il est plus facile de détruire des organisations que de les créer. Avec les fusions et recombinaisons bouleversant « à marche forcée » les structures des administrations centrales et plus encore celles des services déconcentrés de l'État, l'efficacité et la qualité des services pourrait sérieusement diminuer avant de s'améliorer. Les risques de dégradation des relations entre les personnels, les pertes d'identité, de repères, de motivation, surtout de compétences collectives fondées sur des pratiques professionnelles partagées ne doivent pas être sous-estimés »* (Vallemont in Trosa et Bartoli, 2016).

Texte n° 12 : « La reconnaissance : de quoi s'agit-il ? », extrait de ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), *10 questions sur la reconnaissance au travail*, avril 2017.

1

La reconnaissance : de quoi s'agit-il ?

La question de la reconnaissance est centrale aussi bien pour les individus que pour les entreprises ; elle est un levier fort de l'engagement au travail. Le défaut de reconnaissance des contributions de chacun ou le déni des difficultés rencontrées sont autant de causes de démotivation, de mal-être et de contre-performance productive.

La reconnaissance au travail est un échange qui se joue à plusieurs, une interaction qui recouvre la manière dont l'individu perçoit les marques de considération qui lui sont portées par son manager, ses collègues ou son client ainsi que les attentions qu'il porte lui-même aux autres ..

Les entreprises n'abordent pas facilement le sujet de la reconnaissance au travail, d'autant qu'il se manifeste plutôt de manière indirecte, au travers de symptômes ou de dysfonctionnements divers qui surgissent souvent à l'occasion de situations particulières. Par exemple :

- ❶ les plaintes ou attentes **du salarié** (« le client ne nous dit jamais merci », « on n'a pas d'encouragement de la hiérarchie », « ma rémunération est trop faible par rapport aux exigences du travail ») ;
- ❷ l'impuissance **du manager** (« je n'ai pas les moyens de reconnaître les efforts de mes collaborateurs », « le système de reconnaissance est trop complexe et illisible ») ;
- ❸ des débats récurrents entre **des partenaires sociaux** parfois figés dans des postures (ex. : gel des rémunérations) qui ont pour effet d'occulter la réalité du travail ou « ce qui se passe sur le terrain » ;
- ❹ l'insatisfaction **des responsables RH** face à la politique de reconnaissance de leur entreprise (une enquête récente indique que pour 54% des RH, les politiques de reconnaissance sont insatisfaisantes').

La littérature en management identifie généralement deux grandes conceptions de la reconnaissance :

- ❶ **Une conception axée sur les récompenses** : si des gratifications adéquates sont proposées, alors les salariés seront motivés et, dès lors, ils seront plus efficaces. **La perception de la valeur** accordée à une récompense dépend de l'adéquation entre **le système** de reconnaissance (formes, modalités) et **les attentes** des individus. Si ce système ne répond pas aux attentes, son utilité peut être contestée ; s'il vise à répondre à « toutes » les attentes, il devient complexe et illisible, ce qui affaiblit la confiance du salarié envers le système et le rend inefficace.
- ❷ **Une conception fondée sur le travail** : si de « bonnes » conditions organisationnelles sont créées (objectifs clairs, autonomie, droit à l'erreur...) les individus **vont s'engager dans le travail** et la performance devrait suivre. Les gratifications seront procurées directement par le sens conféré par l'activité (sentiment d'efficacité, d'utilité...) ou de façon indirecte par les bénéfices symboliques ou matériels. **La performance** dépend ici **des caractéristiques du travail** (organisation, contenu, conditions, etc.) qui incitent à s'engager dans l'activité.

C'est la seconde conception qui nous apparaît la plus porteuse d'engagement. La reconnaissance ne peut être considérée comme une simple « contrepartie » à l'investissement des individus déconnectée du travail réel. Elle doit être appréhendée de façon globale : **Reconnaissance pour quoi** (performance et santé, fidélisation, climat social...) ? **Reconnaissance de quoi** (résultat, effort, compétence, comportement, ancienneté, expérience) ? **Reconnaissance par qui** (hiérarchie, pairs, clients, société) ? **Reconnaissance comment** (rémunération, formation, responsabilisation, encouragement, soutien...) ?

'Les balbutiements de la reconnaissance au travail, Enquête menée par Fidal, Anact et Amplitude entre le 19 avril et le 13 mai 2016 auprès de 423 décideurs et responsables RH. Elle tend à apporter un éclairage inédit sur « l'état de l'art » vu du côté des concepteurs des systèmes de reconnaissance. Les résultats présentés dans cette plaquette sont tirés de cette enquête. Voir www.anact.fr

Texte n° 24 : « Créer un climat inclusif pour les personnes LGBT », extrait du guide publié par le Défenseur des droits, *Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi*, mai 2017.

Créer un climat inclusif pour les personnes LGBT

Les comportements féminins et masculins stéréotypés restent la référence dans le monde du travail comme dans les autres sphères sociales. Or, certaines personnes, notamment les personnes homosexuelles, bisexuelles ou transidentitaires, peuvent s'écarter de ces normes.

En effet, quand l'homosexualité d'une personne est connue de son environnement de travail, elle peut donner lieu à des réactions de rejet plus ou moins marquées. Rumeurs malveillantes, moqueries, évitement, mise à l'écart de la part de collègues ou de la hiérarchie sont autant d'actes qui portent atteinte à la dignité même des personnes concernées.

L'employeur se est dans l'obligation de prendre les mesures préventives appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses salarié·e·s ou agent·e·s²³. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. En matière de harcèlement, la responsabilité de l'employeur se peut être engagée si elle ne prend pas les

mesures adéquates pour prévenir les atteintes à la santé et à la sécurité de ses salarié·e·s ou agent·e·s ou pour faire cesser les agissements qui lui ont été signalés et dont il a pu vérifier la véracité.

Pour favoriser un climat inclusif pour les personnes LGBT et ainsi lutter contre les discriminations et le harcèlement moral, il est donc nécessaire de prendre des mesures, en commençant par l'engagement

²³ Article L 4121-1 et suivants du code du travail et article 23 de la loi du 13 juillet 1983.

général de l'organisation. Ensuite, les employeurs·ses gagneront à traduire cet engagement contre l'homophobie et la transphobie en mesures concrètes et pérennes.

Il ne s'agit pas d'adopter des politiques particulières mais d'intégrer dans les actions de lutte contre les discriminations et de prévention du harcèlement les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre au même titre que d'autres

critères et ce sans oublier les spécificités des LGBTphobies telle que l'invisibilité. Aussi, les mesures de lutte contre les discriminations qui visent à garantir l'égalité de traitement bénéficient à toutes et tous. En effet, le fait de rendre plus transparents les décisions et les circuits de diffusion de l'information, d'assurer la traçabilité des décisions prises et surtout, d'objectiver les critères et procédures contribue à faire reculer l'arbitraire.

1. Prendre position en tant qu'employeur·se

L'une des premières étapes pour prévenir les LGBTphobies au travail consiste à prendre position et à afficher son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations à raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Cet engagement ne peut intervenir sans une décision au plus haut niveau de la hiérarchie de l'organisation.

1.1 Formaliser son engagement

L'organisation peut formaliser son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations par un engagement écrit qui permettra de préciser les objectifs et les actions concrètes d'une part, et de répondre à l'enjeu de pérennisation d'autre part.

Signer une charte éthique

Certaines organisations choisissent de formaliser leur engagement en signant une charte de lutte contre les discriminations ou une charte spécifique aux LGBTphobies telle que la [Charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle](#).

ANNEXE 5

Epreuve orale de motivation professionnelle interne : quelques exemples de sujets

La Gazette des communes (site web)

Jeudi 18 mai 2017

Combien de fonctionnaires seront remplacés par des robots, Claire Boulland

3 à 8% des effectifs de la Fonction publique d'Etat pourraient, à court terme, être affectés par la numérisation de leurs activités. Le cabinet spécialiste des services publics et du management pour le conseil en stratégie, Roland Berger, à l'origine de cette estimation, explique que la fonction publique territoriale sera aussi touchée. Mais qu'il ne faut pas s'en alarmer.

40 000 à 110 000 postes d'agents de la Fonction publique d'Etat (3 à 8% des effectifs) pourraient être affectés par l'automatisation, c'est-à-dire la numérisation des activités, à court terme. C'est l'estimation de Roland Berger, cabinet de conseils en stratégie, dans un Rapport sur la transformation digitale dans le secteur public publié récemment.

Dans toutes les administrations, les emplois qui apparaissent comme les plus exposés à de fortes probabilités d'automatisation concernent les personnels administratifs et techniques, les secrétaires administratifs, les contrôleurs et techniciens ainsi que les ouvriers de catégorie C.

Déjà, l'exercice de ces professions s'appuie de plus en plus sur une forte automatisation (gestion des agendas automatisée, classification et gestion plus simple des documents via des bases de données et moteurs de recherches plus évolués, automatisation de processus internes, automatisation et ciblage des contrôles via des algorithmes prédictifs, etc.).

La fonction publique territoriale ne sera pas épargnée, selon Alain Chagnaud, spécialiste des services publics et du management chez Roland Berger. Mais il relativise : "Nous sommes loin des robots sur pattes pour remplacer les agents de proximité. Mais si l'on prend pour exemple l'activité de l'instruction de l'aide sociale, on peut penser qu'elle a vocation à être touchée par le digital. Elle permettra alors de libérer du temps à l'agent pour qu'il exécute d'autres tâches et améliore le service rendu." Et d'ajouter que l'interaction avec l'utilisateur sera de fait favorisée.

Transformation et émergence de nouveaux métiers

Le rapport de Roland Berger assure en effet que l'automatisation n'engendrera pas la disparition totale de ces métiers. Ces derniers seront plutôt transformés « en profondeur, à la fois dans leur contenu et dans leurs modalités opérationnelles (organisation du travail, nouveaux outils, nouvelles relations en interne et en externe)".

Qui plus est, selon le rapport, l'automatisation de certains métiers augmentera la valeur des compétences qui se trouvent préservées des menaces de la digitalisation.

Ainsi les capacités "d'intelligence sociale" (services à la personne, tâches de négociation impliquant une dimension de persuasion) ou encore de créativité « échappent, pour le moment, aux transformations en cours », rassure le document.

De nouveaux métiers, étrangers pour l'heure à la fonction publique, devraient par ailleurs se répandre : développeur d'applications web, community manager, designer d'expérience (intermédiaire entre le concepteur du service et le développeur), data miner (algorithmes prédictifs pour anticiper les comportements des usagers par exemple).

112

Combien de fonctionnaires seront remplacés
par des robots, Claire Boulland (2/2)

"Tout le travail des collectivités est d'anticiper l'évolution des métiers au regard de la digitalisation, prégnante dans les autres secteurs d'activité", estime Alain Chagnaud. "Ils en ont les moyens dans le cadre de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences [GPEC] et de l'opportunité que constituent les départs à la retraite."

Quatre défis pour la fonction publique

En tout état de cause, "il faudra procéder à une réflexion progressive sur ces évolutions que nous allons connaître, et ce dans le cadre du dialogue social, pour que les agents vivent le plus sereinement possible ces transformations", considère Luc Farré, secrétaire général de l'Unsa-FP. "Nous ne pourrons pas y échapper, c'est un cap important à passer. Mais les agents devront être accompagnés et formés en continu."

"Véronique Sauvage (Interco CFDT) souligne pour sa part que si le sujet n'est pas nouveau, l'approche a peu évolué : "On prend la problématique à l'envers en voulant adapter les agents publics aux techniques digitales. Certaines innovations digitales devraient se faire au bénéfice direct du service de proximité."

Le rapport de Roland Berger identifie quatre défis pour la Fonction publique :

La programmation d'une GPEC adaptée aux effets de l'automatisation, La transformation des modes de management, La constitution d'une fonction publique capable de travailler avec des partenaires variés sur le sujet, Et enfin, l'élaboration d'un programme complet de conduite du changement permettant [entre autres] d'anticiper les risques associés à ces bouleversements.

La Gazette des communes (site web)

Vendredi 19 mai 2017

Pourquoi les grainothèques prennent racines dans les bibliothèques, Emilie Denêtre

Depuis deux ou trois ans, les grainothèques, c'est-à-dire des espaces d'échange de graines au sein des bibliothèques, se multiplient. Une nouvelle manière de faire vivre autrement ces équipements et qui entre en résonance avec plusieurs problématiques qui seront évoquées au congrès des bibliothécaires du 15 au 17 juin 2017.

Dans la grande salle de lecture lumineuse de la Médiathèque de la Canopée dans le 1er arrondissement de Paris, une petite caisse en plexiglas attire le regard. Sur le dessus, dans une panière : des pochettes à graines ! On en trouve de trois couleurs : une pour les fleurs, une pour les légumes, la dernière pour les plantes sauvages... et ce petit mot qui explique l'esprit du projet : « Zone de troc : je prends = je donne ! ». Si le dispositif n'est pas conséquent, il détonne tout de même dans ce monde du livre bien rangé qu'est la bibliothèque...

Philosophie de l'échange

Mais tant pas que cela, explique Nathalie Rataud, en charge de cette grainothèque, mais aussi des fonds documentaires de l'équipement. Car « cette initiative s'inscrit tout à fait dans notre projet d'échanges entre les publics ». « C'est un espace qui vit tout seul et que les gens s'approprient très bien », poursuit-elle, « d'ailleurs notre fonds jardin a aussi un beau succès. Nous accompagnons également le dispositif avec des conférences et des rencontres sur le thème du jardin ».

Dans cette médiathèque moderne et très représentative de la bibliothèque « Troisième Lieu », l'échange et le participatif sont donc placés au cœur de tous les projets. La grainothèque y participe.

Inscription sur un territoire

Du côté de la médiathèque Marguerite Yourcenar dans le 15ème arrondissement, la grainothèque permet également de s'inscrire dans un territoire. Danielle Allies et Anne-Valérie Malavielle s'occupent respectivement des fonds adultes et jeunesse et veillent donc ensemble sur la croissance de leur petite grainothèque, née il y a deux ans environ.

« Nous avons un fonds développement durable qui intéresse beaucoup les gens du quartier, cette grainothèque est donc placée juste à côté, c'en est pour nous la continuité, détaille Danielle Allies... Dans le 15ème arrondissement, les gens sont en effet très sensibles à ces questions d'écologie. Ils sont curieux et nous posent beaucoup de questions sur le fonctionnement de la grainothèque ». Une manière donc pour cette médiathèque de répondre aux besoins de ses usagers.

La bibliothèque Troisième lieu permet de créer du lien social Diversification des bibliothèques : jusqu'où aller ?

Danielle Allies remarque par ailleurs que la grainothèque permet également « d'attirer un public qui n'est pas habituel, même si c'est impossible de donner des statistiques ».

Même remarque de la part de Laure Dosso, à Brest (Finistère), où le réseau des bibliothèques a accueilli lui aussi ce type d'espace horticole participatif. Cette chercheuse retraitée du CNRS est l'une des pionnières des échanges de graines sur son territoire. Il y a quelques années, elle avait ainsi lancé un petit comptoir de graines en libre-service à côté d'un patronage, avant d'être

112

Pourquoi les grainothèques prennent racine dans les bibliothèques, Emilie Denètre (212)

contactée par une bibliothèque de la ville pour lui proposer de poursuivre l'expérience dans ses rayons. « J'étais ravie ! Une bibliothèque, cela permet de croiser les regards et les générations, explique cette passionnée de jardinage, et une graine c'est tellement magique. Cela paraît sec et pourtant dedans il y a toute une vie... c'est un peu comme un livre ! ».

La bibliothèque « objet politique »

Une métaphore puissante partagée également par Sylvie Robert. La sénatrice d'Ile et Vilaine, auteure d'un rapport L'adaptation et l'extension des horaires des bibliothèques publiques, salue « ces évolutions innovantes des bibliothèques dans leurs missions et dans leur rapport à la population... On voit que les bibliothèques deviennent plus poreuses aux mutations de la société et c'est très intéressant. » Même si insiste-t-elle, ce type d'initiative ne doit pas éclipser le livre qui reste « le cœur du métier » des bibliothèques.

Adaptation des horaires des bibliothèques : la boîte à outils de Sylvie Robert Bibliothèques : 5 clefs pour faire bouger les horaires d'ouverture

Avec les grainothèques, il ne s'agit donc pas, insiste-t-elle, de délaisser Gutenberg mais plutôt d'ouvrir les portes de la bibliothèque, de la faire voir autrement... bref d'en faire un rempart démocratique contre le repli sur soi, presque un objet politique ».

Autant de questions qui croisent les thèmes qui seront débattus du 15 au 17 juin prochain lors du Congrès annuel de l'Association des bibliothécaires de France (ABF) : quels services de proximité ; quel public fréquentent les équipements de lecture publique ; quels partenariats pour tendre vers l'égalité...

La démarche « projet de service coopératif »

Le projet de service, qui a pour but de recentrer l'action sur la valeur ajoutée (le sens) et de mettre en lien les missions avec l'environnement et les orientations nationales (la cohérence), rencontre fréquemment des difficultés d'appropriation auprès des managers et des équipes. Au lieu de contribuer à l'efficacité de l'action publique et au renforcement de ce sens et de cette cohérence, la dynamique de projet de service crée souvent une surcharge de travail et constitue un vecteur de frustration pour les acteurs. Faute de temps, de compréhension, de méthode, d'adhésion des agents, les managers sont souvent contraints de rédiger un projet de service théorique qui rencontre des difficultés à « faire sens » sur le terrain. Fort de ce constat, certaines administrations continuent à le déployer en essayant d'associer les équipes, d'autres font le choix de travailler uniquement sur un rédactionnel réalisé par le manager ou un stagiaire, tandis que d'autres se sont résignées et ont abandonné cette démarche projet.

Le projet de service, une démarche avant d'être une finalité

Faisons l'hypothèse qu'une des raisons majeures de cet échec est une incompréhension sur le « sens » même du projet de service. Le projet de service est souvent considéré comme une finalité en soi, car il vient souvent d'une demande hiérarchique. Il peut donc se résumer à la rédaction d'un document à destination du commanditaire, « le chef ». Il est donc pertinent de parler de démarche projet de service coopératif qui, au lieu d'être une finalité, est un moyen pour :

- les équipes, de travailler sur le sens et la cohérence des missions en lien avec les problématiques contextuelles et les orientations nationales ;
- les parties prenantes d'optimiser la qualité du service reçue et de développer de véritables partenariats internes et/ou externes ;
- la hiérarchie de travailler sur la dynamique de coopération autour d'un projet commun, de pouvoir évaluer l'efficacité des missions et rendre compte.

Pour déployer une démarche projet de service coopératif, il y a quatre conditions de réussite.

- Première condition : changer l'ordre des bénéficiaires

On ne fait pas en premier lieu une démarche de projet de service coopératif pour la hiérarchie.

Derrière « coopératif », il y a trois grandes notions :

- enjeux communs ;
- règles de fonctionnement collectif ;
- responsabilité.

Ces trois notions doivent être travaillées avec les équipes pour être vecteurs de « sens » et de « cohérence » et donc d'adhésion. Ensuite, il faut s'intéresser aux bénéficiaires de la mission car ils représentent le « sens », le cœur de la valeur ajoutée. Puis dans un troisième temps, la hiérarchie

doit se positionner en soutien de la démarche et apporter de la « cohérence » par rapport à la structure d'appartenance.

Pour répondre à ces trois bénéficiaires, la démarche doit s'appuyer sur :

- un processus de déploiement qui va permettre de partager les représentations, clarifier les missions, les orientations et les modalités de fonctionnement collectif ;
- un résultat en termes de formalisation qui permet de travailler la lisibilité, la visibilité et le pilotage.

La démarche de projet de service coopératif est avant tout un processus qui permet de mettre en dynamique les équipes.

- Deuxième condition : un processus de déploiement vertical

Il nous semble important, pour garantir la cohérence du déploiement et ne pas perdre le sens de décisions, que chaque niveau hiérarchique puisse à son niveau travailler l'appropriation des orientations stratégiques et mener une réflexion sur ses missions, son environnement et sa dynamique collective. De plus, il est intéressant de procéder à un déploiement en cascade pour modéliser, partager les bonnes pratiques managériales et renforcer les liens de solidarité du corps managérial.

- Troisième condition : un processus de déploiement dans les équipes

Nous recommandons ici de travailler à deux niveaux. Tout d'abord, la structuration de l'action (sens et cohérence au regard de la mission). Une des premières étapes lorsque l'on souhaite élaborer le projet de service est de questionner et partager le cœur de métier, la mission. « De quoi sommes-nous garants et pour qui ? ». Lorsque l'environnement génère beaucoup d'imprévus, de difficultés, nous sommes parfois amenés à prendre une posture de « réactif ». Nous pouvons alors concentrer notre énergie à faire face, en réaction aux problématiques quotidiennes. Ce mode de fonctionnement que l'on peut avoir tendance à considérer comme inéluctable, conduit souvent à la frustration. En effet, il demande beaucoup d'énergie, d'investissement mais malheureusement il n'est pas toujours adapté aux vrais besoins, car la priorité est de gérer la tâche (l'urgence) en perdant quelques fois de vue la mission (l'importance). [...]

Nicolas Rabin, consultant, 3 mai 2016, *La lettre du cadre.fr*

Ressources humaines

Les vertus cachées de la polyvalence

La diversification des tâches est un moyen de prévenir l'usure. Ses avantages ? Améliorer l'employabilité des agents et la qualité du service public, assurer les remplacements en interne... Pourtant, elle reste sous-exploitée.

A en croire sa définition, la polyvalence est la « qualité de quelqu'un qui a plusieurs spécialités ». Dans les faits pourtant, les notions de polyvalence et de spécialité sont souvent mises en opposition. « La polyvalence a une connotation négative par opposition au spécialiste ou expert qui, lui, a une reconnaissance », constate Annie Letty Keribin, directrice générale adjointe du centre de gestion (CDG) du Finistère

(lire p. 21). « La spécialisation est génératrice de respect tandis que la polyvalence n'est pas valorisée », reconnaît également Claire Le Calonnec, secrétaire générale Interco-CFDT. Qui n'a jamais entendu des secrétaires de mairie s'excuser d'être « généralistes en tout et spécialistes en rien » ?

TRAVAILLER MIEUX

« Certes, elles ont besoin d'aller chercher l'expertise ailleurs. Mais est-ce un problème à partir du moment où elles apprennent à le faire ? Le fait d'être polyvalent devrait devenir une spécialité », estime Annie Letty Keribin. En attendant, la diversification des missions n'est pas toujours « évidente », selon Claire Le Calonnec. « Même si elle est utile pour améliorer la

réactivité des collectivités », reconnaît la syndicaliste. Chacun s'accorde à penser que la pluricompetence professionnelle est un moyen d'optimiser la gestion des ressources humaines, à l'image de Jean-Louis Cabanac, maire de Labruguière (80 agents, 6500 hab., Tarn) qui explique : « Les recettes diminuent, tandis que la masse salariale augmente chaque année mécaniquement. Il y a un enjeu de productivité. Nous devons travailler mieux et nous organiser différemment pour optimiser les moyens que nous avons à notre disposition. »

Notamment, pour faire face aux fluctuations d'activités de certains services d'une saison à l'autre, s'agissant des espaces verts au printemps et des bâtiments l'hiver, par exemple. « Les agents travaillant dans ces secteurs doivent diversifier leurs compétences pour avoir une activité continue tout au long de l'année », estime Jean-Louis Cabanac.

AUTRE ENJEU : L'AMÉLIORATION DU SERVICE PUBLIC

« Les agents de notre guichet unique étant désormais polyvalents, ils peuvent renseigner directement les usagers sans avoir à les renvoyer vers des collègues ou les faire revenir », rapporte Pascal Brindeau, maire de Vendôme (16900 hab., Loir-et-Cher) et président de la communauté d'agglomération Territoires vendômois (lire p. 22). Pour les personnels eux-mêmes, travailler sur des champs diversifiés est un moyen de prévenir le risque d'usure et d'améliorer leur employabilité. « La spécialisation a un côté rassurant, mais elle est source d'usure, autant physique que psychologique, et un facteur de blocage de carrière. La polyvalence est un moyen d'envisager son parcours professionnel par le haut », estime Pascal Brindeau. ☺☺

La fiche de poste

Un agent polyvalent ayant plusieurs fonctions peut avoir plusieurs fiches de poste, mais cela n'est pas obligatoire. S'il n'y en a qu'une, il conviendra alors d'y indiquer les différentes fonctions occupées, ainsi que le détail des tâches ou missions confiées pour chacune d'entre elles.
Source : CDG de la Vienne

La Gazette des communes, n°2365

Lundi 8 mai 2017

L'information ascendante, c'est bon pour le service, Maud Parnaudeau

La mise à contribution des agents sur les évolutions à apporter au fonctionnement de la collectivité peut favoriser leur implication et améliorer le service public. Reste à savoir comment favoriser la remontée d'informations.

Faire confiance à l'imagination des agents et à leur connaissance du terrain pour optimiser le fonctionnement des collectivités, cela ne coûte pas cher et peut rapporter beaucoup. « Cette approche participative fait phosphorer et ouvre le champ des possibles. Elle développe la pensée « hors du cadre ». Même des idées qui paraissent irréalistes au départ peuvent porter leurs fruits », constate Manuel Menal, directeur général des services de la ville de Villeneuve-Saint-Georges (lire l'encadré p. 22). Avec à la clé une forme de reconnaissance pour les personnels et un gain potentiel d'efficacité pour la collectivité.

OUVRIR LE DIALOGUE

Encore faut-il que cette approche soit portée au plus haut niveau, prévient Luc-Olivier Sehier, directeur général des services de la ville de Pornichet (lire ci-contre) : « Les agents doivent sentir la volonté d'ouvrir le dialogue de la part des élus et de la direction générale. » Au-delà de cette impulsion, « il faut travailler sur un projet managérial qui donne les moyens de faire remonter l'information et, en même temps, d'accompagner les managers pour qu'ils s'inscrivent dans la démarche », souligne Christine Nonat, responsable de la communication interne à la ville de Saint-Denis (3 000 agents, 110 700 hab.). Par le biais de la formation, les encadrants apprendront à faciliter l'expression et à faire émerger les idées. « Le plus compliqué est peut-être de faire participer les agents. Il faut réussir à les faire passer d'un mode passif ou revendicatif à un mode contributif. C'est un changement de culture pour tout le monde », estime Manuel Menal.

Parce que participer en réunion ne va effectivement pas de soi, à l'établissement public territorial de Plaine commune, en Seine-Saint-Denis (2 130 agents, 403 833 hab.), certains agents et encadrants ont suivi des formations à la prise de parole en public. Pour autant, « on ne peut pas attendre le même matériau de tous les secteurs », affirme Luc-Olivier Sehier. Et d'expliquer : « Nous avons constaté qu'il était plus simple de libérer la parole dans les services sociaux et "enfance" que dans les services techniques. Il y a des freins liés à la sociologie des équipes et aux pratiques managériales », rapporte le directeur général des services de Pornichet.

ÉCOUTE PONCTUELLE

Des temps dédiés doivent être consacrés à la remontée d'informations. La réunion d'équipe est sûrement le moyen le plus simple et le plus efficace pour y parvenir.

« Les cadres doivent savoir écouter, les agents s'exprimer (...). Il faut aussi que le système global valorise la contribution. » Anne Filliol, consultante

A condition qu'elle soit explicitement conçue pour cela (lire ci-contre). En pratique, ces réunions ne sont pas légion. « Pour dégager des pistes d'amélioration, il nous paraît plus facile de mobiliser les agents sur un temps fort plutôt qu'au long cours, notamment pour des questions de communication

*l'information ascendante, c'est bon pour
le service, Marc Parnaud (2/2)*

», explique Luc-Olivier Sehier. Les collectivités font plus volontiers l'expérience de l'information ascendante sur des périodes bornées, lors de l'élaboration du projet d'administration (lire p 21), au moment de démarches « qualité de vie au travail », ou pendant la mise en oeuvre d'un « plan de progrès » (lire p. 21).

Pour inciter les agents à s'exprimer et à être créatifs, la collectivité de Villeneuve-Saint-Georges a mis en place des boîtes à idées et fait tourner un fauteuil pliant dans les services. Chacun était invité à s'installer pour rédiger ses propositions. « Les idées récoltées inspirent les ingénieurs pour la conception des aménagements intérieurs », rapporte Manuel Menal. La contribution est parfois organisée de manière plus continue, mais c'est alors dans un cadre précis comme des démarches « qualité », de l'accueil physique et téléphonique par exemple. Les agents ont alors à leur disposition des fiches d'amélioration sur lesquelles ils peuvent consigner leurs remarques, signaler les dysfonctionnements, suggérer des améliorations. La collectivité s'engage ensuite à étudier chaque proposition et à ce qu'elle soit suivie d'effet si elle s'avère pertinente.

VÉCU PARTICIPATIF

Créer les conditions pour faciliter la contribution des agents est une chose. Changer la culture au sein de la collectivité pour passer à un mode de fonctionnement ascendant en est une autre. « Il y a une dimension individuelle et une dimension collective. Les cadres doivent savoir écouter, les agents s'exprimer... Mais il faut aussi que le système global valorise la contribution », explique Anne Filliol, consultante. « L'approche doit être systémique », ajoute Manuel Menal. A Villeneuve-Saint-Georges, par exemple, la participation des agents fait écho à une démarche de démocratie participative ambitieuse. « C'est une priorité politique », précise Manuel Menal. Un contexte qui, selon le directeur général des services, contribue au « vécu participatif » des agents et donc à « changer les pratiques en interne ». Comme à Pomichet où, lors des arbitrages budgétaires à l'automne, les managers viennent désormais avec des propositions de leurs équipes. « Nous avons ainsi baissé de 7 % les charges à caractère général entre 2015 et 2016 », rapporte Luc-Olivier Sehier.

« Le changement de culture passe par des réalisations concrètes et rapides qui font la démonstration du changement et de l'utilité de la participation », observe Manuel Menal.

