Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION**

Inspection générale des bibliothèques

Inspection générale de l'éducation nationale

Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

N° 2017-A04

N° 2017-061

Le parcours et la carrière des conservateurs de bibliothèques

Rapport à

Madame la ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

———

Inspection générale des bibliothèques

n° 2017-A04

Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

n° 2017-061

Le parcours et la carrière des conservateurs de bibliothèques

Juillet 2017

Pierre CARBONE

Inspecteur général des bibliothèques

Anne GIAMI
Renaud NATTIEZ

Inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Par souci de clarté et de fluidité de la lecture, la double écriture des terminaisons des mots féminin / masculin (exemple : « directeur.rice ») n'est pas appliquée, étant bien entendu que ces mots font référence aux femmes comme aux hommes.

SOMMAIRE

SYNTHÈSE 1

Introduction 3

1. Les 1 472 conservateurs d'État sont répartis entre deux corps interministériels de petite taille au sein d'une filière spécifique aux bibliothèques 4

1.1. Deux corps interministériels de création récente gérés nationalement, comme l'ensemble de la filière bibliothèque, par le MESR 4

1.2. Les conservateurs constituent les deux corps les plus élevés et les plus qualifiés de la filière interministérielle des personnels des bibliothèques 6

1.3. La population de la filière employée dans les administrations et établissements publics de l'enseignement supérieur et de la culture est restée quasiment stable entre 2000 et 2016..... 7

2. Des entrées principalement sur concours sélectifs dans un métier en évolution rapide 10

2.1. L'entrée dans la carrière de conservateur se fait majoritairement à l'issue d'un recrutement très sélectif quelle que soit la voie d'accès, concours ou liste d'aptitude 10

2.1.1. Une population très majoritairement composée de bons élèves qui a bénéficié d'une formation supérieure solide souvent dans plusieurs champs scientifiques des sciences humaines et sociales 10

2.1.2. Entre 2014 et 2016, 135 personnes sont entrées dans le corps des conservateurs, dont les deux-tiers par concours 12

2.1.3. Deux concours permettent de recruter la moitié des conservateurs, le concours externe et le concours réservé aux élèves de l'École nationale des chartes 12

2.2. Un métier en évolution forte dont la description et le contenu nécessitent une réflexion nouvelle 19

2.2.1. Les évolutions du métier de conservateur 19

2.2.2. Les missions en développement sont donc :..... 20

2.2.3. La description du métier gagnerait à être actualisée..... 21

2.2.4. Un métier qui ne se distingue pas encore partout très clairement de celui de bibliothécaire 23

3. Une formation initiale très critiquée mais en cours de rénovation et une formation continue réelle et appréciée 24

3.1. La formation initiale à l'ENSSIB 24

3.2. La formation à l'École nationale des chartes 26

3.3. La formation continue existe, appréciée quasi-unanimement par l'échantillon des conservateurs entendus 27

4. Les conservateurs, dans l'ensemble, mettent l'accent sur les qualités de leur métier et de leur statut 28

4.1. Le mélange de gestion nationale des promotions et d'individualisation du recrutement est très généralement apprécié des intéressés 28

4.2. Une diversité des fonctions et des destinations offertes et une fluidité des parcours 30

4.2.1. La diversité des fonctions offertes permet à une majorité des conservateurs interrogés de trouver un poste conforme à leurs projets, intérêts et penchants, avec une dominante de management ou d'expertise, et dans une zone géographique choisie 30

4.2.2. Une tendance à l'endo-recrutement pour les postes de direction, plus marquée dans le cadre du mouvement national que dans le cadre de la BIEP 32

4.2.3. Des postes de conservateurs dans toutes les grandes villes universitaires mais une grande concentration en Île-de-France qui rassemble la moitié du corps 32

4.2.4. Les mises à disposition dans les bibliothèques municipales classées 33

4.3. Une perception positive de l'apport des conservateurs par les employeurs et de rares contestations de la gestion nationale de la filière 35

4.3.1. La gouvernance des établissements d'enseignement supérieur apprécie la contribution des conservateurs et, pour l'heure, ne remet pas en cause la gestion nationale 35

4.3.2. La perception des conservateurs dans les établissements culturels 36

5. Un déroulement de carrière qui varie avec le sexe et la voie d'accès des conservateurs des bibliothèques 37

5.1. Les promotions au grade de conservateurs en chef et dans le corps des conservateurs généraux défavorisent un peu les femmes 37

5.1.1. Les femmes entrent plus tôt dans la carrière et progressent moins vite mais leur retard se réduit .. 38

5.1.2. L'âge d'entrée varie avec la voie d'accès au corps des conservateurs 39

5.1.3. La durée du parcours pour accéder au grade de conservateur en chef est plus rapide pour les conservateurs entrés plus tard 40

5.1.4. Sur les quatre dernières années, 84 % des conservateurs qui ont achevé leur carrière étaient conservateurs en chef ou conservateurs généraux 41

5.2. Les promotions concernent des profils variés de conservateurs avec toutefois une prééminence de ceux qui exercent des fonctions d'encadrement 42

5.2.1. Les promotions de conservateurs en chef sur les trois dernières années 42

5.2.2. De 2014 à 2016, sur 150 promotions au grade de conservateur en chef (50 par an) 42

5.2.3. La liste d'aptitude des conservateurs généraux 44

5.3. Des rémunérations qui suscitent des critiques sur la partie indemnitaire 46

6. Des postes de direction nombreux d'ampleur et de contenus différents 49

6.1. L'accessibilité des 167 postes et les profils des conservateurs exerçant des fonctions de direction sont très variés 50

6.2. Deux cas particuliers : les postes de direction dans les établissements d'enseignement supérieur et les postes d'inspection 52

6.2.1. Les établissements d'enseignement supérieur offrent 116 postes de direction pour lesquels la durée de mandat s'est réduite et la mobilité accrue 52

6.2.2. Dix conservateurs généraux sont chargés de mission d'inspection 53

6.2.3. Améliorer la fluidité en mettant en place des emplois fonctionnels pour les directeurs des grandes bibliothèques de l'enseignement supérieur 53

Recommandations 55

Conclusion 56

Annexes 59

SYNTHÈSE

Le présent rapport conjoint IGAENR – IGB porte sur *Le parcours et la carrière des conservateurs des bibliothèques*, population qui, jusqu'alors, n'avait pas fait l'objet de travaux de l'IGAENR ; ce rapport fait suite à d'autres rapports de l'IGAENR sur des populations plus nombreuses de l'enseignement supérieur et de la recherche[1].

Les conservateurs d'État des bibliothèques constituent le personnel scientifique des bibliothèques d'État et exercent également dans les cinquante-quatre bibliothèques municipales classées. Ils sont le corps le plus qualifié d'encadrement de la filière interministérielle des bibliothèques, forte de 6 083 personnes en 2016 réparties entre les établissements d'enseignement supérieur (76 % des effectifs) et les bibliothèques relevant des compétences de la ministre de la culture. Cette filière est composée de trois corps de catégorie A, un corps de catégorie B et un corps de catégorie C.

À la différence des conservateurs du patrimoine regroupés dans un corps unique, les conservateurs des bibliothèques, qui sont à la fin de l'année 2016 au nombre de 1 472 dont 1 364 en position d'activité, sont répartis en deux corps d'effectifs inégaux, 174 conservateurs généraux et 1 190 conservateurs. Durant les huit dernières années, la population des conservateurs a un peu diminué tandis que celle des bibliothécaires augmentait[2].

Les conservateurs constituent une population aux deux-tiers féminine, solidement formée, souvent dans plusieurs champs des sciences humaines et sociales, recrutée à l'issue de concours ou de processus très sélectifs. Ils sont confrontés depuis de nombreuses années à des mutations continues et profondes d'un métier multiforme, au carrefour de l'éducation, de la formation, de la recherche et du développement culturel et social. Selon les postes, ils œuvrent à des degrés divers à la constitution, la conservation et la valorisation du patrimoine graphique, à la médiation culturelle ou à la diffusion de l'information scientifique et technique ; leur centre de gravité est la gestion scientifique de collections aussi bien physiques que numériques et leur mise à disposition des publics par des services à la fois présentiels et virtuels, ce qui comporte une dimension managériale de plus en plus forte.

La moitié des conservateurs travaille en Île-de-France et 47 % dans Paris (dont 20 % de l'ensemble à la Bibliothèque nationale de France (BNF). Dotés d'une forte identité professionnelle et très attachés à un statut[3] et à un métier qui leur offrent des possibilités de parcours variés dans un climat de sécurité non exempt de défis et difficultés, les conservateurs sont globalement mobiles et s'adaptent aux évolutions grâce à leurs capacités de travail personnel, à leur formation initiale solide, à un recours régulier à la formation continue et à un fonctionnement productif en réseau.

Les faibles effectifs de conservateurs, leur dispersion entre un grand nombre d'établissements publics, l'attachement affirmé des intéressés aux procédures existantes militent pour le maintien de la gestion centralisée des promotions que les employeurs de l'enseignement supérieur ne contestent pas pour le moment et dont la BNF se satisfait puisqu'elle bénéficie, en raison de sa taille, d'une

[1] Voir notamment les rapports n° 2015-074 sur *Les évolutions de l'emploi scientifique* et n° 2016-053 *La place des agrégés dans l'enseignement universitaire*.

[2] Mais ces derniers sont deux fois moins nombreux que les conservateurs, ce qui a des effets sur les contenus des postes des uns et des autres.

[3] 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.

liberté de choix des conservateurs promus. Les promotions concernent des profils variés de conservateurs avec toutefois une prééminence de ceux qui exercent des fonctions d'encadrement et un avantage encore persistant au profit des hommes.

Si l'accès par liste d'aptitude au corps des conservateurs est très étroit pour les bibliothécaires, la carrière des conservateurs se révèle assez fluide en raison de la grande diversité des aspirations et des postes, de leur caractère évolutif et de la mobilité dont fait preuve une part importante du corps. Les postes de direction, majoritairement dans l'enseignement supérieur, présentent une ampleur et des contenus très variés et permettent aux conservateurs mobiles des parcours variés.

Le principal point d'insatisfaction d'une population qui se dit très attachée à son métier et globalement peu revendicative, est le niveau des régimes indemnitaires qui n'a pas évolué depuis dix-sept ans.

Les recommandations de la mission portent sur :

- la fusion des deux corps du personnel scientifique des bibliothèques en un corps unique à trois grades ;
- la constitution et la conservation d'une information plus précise et accessible permettant de suivre les parcours des conservateurs ;
- le regroupement des concours de recrutement des conservateurs d'État et des collectivités territoriales ;
- la rénovation de la formation initiale et l'étude des conditions permettant l'octroi du grade de master aux titulaires d'un diplôme de conservateur ;
- l'intégration des métiers des bibliothèques dans le RIME[4] ;
- la définition des critères et des modalités d'évaluation du niveau et de la qualité de l'expertise prise en compte au moment des promotions de conservateurs ;
- le rétablissement du recours à la BIEP prioritairement pour les postes de direction ;
- la création d'emplois fonctionnels pour une partie des emplois de direction ;
- l'intégration des conservateurs directeurs dans le dispositif de suivi de l'encadrement supérieur.

[4] Répertoire interministériel des métiers de l'État.

Introduction

Dans le cadre de leur programme de travail 2016-2017, l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche et l'inspection générale des bibliothèques se sont vues confier par la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le secrétaire d'État chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et la ministre de la culture et de la communication une mission d'étude sur « *le parcours et la carrière des conservateurs des bibliothèques* ». Ce thème n'avait jamais fait auparavant l'objet de travaux des inspections.

Les conservateurs[5], divisés en deux corps interministériels, les conservateurs généraux et les conservateurs, constituent le personnel scientifique des bibliothèques[6]. Cadres dirigeants des bibliothèques, ils contribuent par leur action et celle de leurs équipes à l'ampleur et à la qualité de l'enseignement et de la recherche, à la valorisation de la création intellectuelle, à la conservation d'un patrimoine d'une richesse exceptionnelle et au développement de la lecture publique.

Ils constituent une population de cadres de la fonction publique de petite taille, 1 472 personnes à la fin de l'année 2016, féminine aux deux-tiers, à forte identité professionnelle, affichant attachement au métier et motivation professionnelle.

Les conservateurs sont affectés par l'État, pour la grande majorité d'entre eux, dans des établissements publics, dans les services communs de documentation des établissements d'enseignement supérieur, à la Bibliothèque nationale de France, à la Bibliothèque publique d'information ; une petite minorité d'entre eux est mise à disposition des bibliothèques municipales classées[7].

Pour accomplir leurs missions, les conservateurs animent des équipes composées majoritairement de personnels de la filière des bibliothèques et, selon la nature des établissements qui les emploient, d'autres catégories de personnels, administratifs d'État ou territoriaux et personnels ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation principalement de la branche d'activité professionnelle « culture, communication, production et diffusion des savoirs ».

Le parcours et la carrière des conservateurs sont indissociables ; toutefois la mission a souhaité distinguer les deux notions. Le parcours inclut la formation initiale supérieure, les expériences professionnelles préalables au métier de conservateur, la succession des postes tenus et des équipes encadrées et la formation continue ; la carrière est le produit, d'une part, des statuts des conservateurs qui organisent l'entrée dans le corps, l'avancement, les promotions de grade et de corps et, d'autre part, de l'évolution du nombre de postes ouverts majoritairement dans des établissements publics.

[5] Pour plus de simplicité, le rapport désigne sous le nom de conservateurs les deux corps de conservateurs et conservateurs généraux.

[6] Article 1 du décret 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et des conservateurs généraux des bibliothèques : « *Les personnels scientifiques des bibliothèques et des musées sont assimilés aux enseignants - chercheurs pour leur participation aux différents conseils et au fonctionnement des établissements*. »

[7] Ces bibliothèques sises hors Alsace-Moselle ont été classées par l'État en raison de la richesse de leurs collections ; la liste en est définie à l'article R. 310-1 du code du patrimoine. En Alsace-Moselle, les bibliothèques de Colmar, Metz, et Mulhouse bénéficient également de la mise à disposition de conservateurs de la fonction publique d'État.

La méthode d'investigation choisie a reposé sur l'analyse des données statistiques très précises de la DGRH[8] du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sur les carrières de la population des conservateurs observée à la fin de l'année 2016 et sur des informations demandées à un échantillon raisonné d'établissements sur les parcours de l'ensemble de leurs conservateurs. En effet, les fichiers de la DGRH ne permettent pas de disposer de l'ensemble des informations nécessaires, faute d'un outil et de pratiques susceptibles de recenser et de traiter les données sur la formation et la succession des postes tenus dans le temps. Cette étude a inclus des échanges individuels ou en groupes avec 169 conservateurs, les équipes de direction des établissements employeurs et des établissements de formation des conservateurs ainsi qu'avec les directions d'administration centrales concernées du ministère en charge de l'enseignement supérieur et du ministère de la culture, la conférence des présidents d'université (CPU) et la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI). La mission a également bénéficié des échanges fructueux avec l'inspection générale des affaires culturelles.

La mission tient à remercier très chaleureusement l'ensemble des interlocuteurs qu'elle a sollicités pour mener à bien ses travaux et, en particulier, tous les agents qui ont fourni des données issues de leurs bases de gestion au ministère et dans les établissements, avec lesquels elle a eu de nombreux échanges.

1. Les 1 472 conservateurs d'État sont répartis entre deux corps interministériels de petite taille au sein d'une filière spécifique aux bibliothèques

Le corps le plus nombreux, celui des conservateurs, rassemble à la fin de l'année 2016, 1 300 agents répartis entre les grades de conservateur et conservateur en chef. Le corps des conservateurs généraux des bibliothèques compte 174 personnes : c'est l'un des corps à plus faibles effectifs de la fonction publique d'État. Parmi ces 1 472 conservateurs, 1 364 sont en position d'activité ou mis à disposition par l'État des bibliothèques municipales classées, les autres sont en position de détachement, en congé ou en disponibilité. Parmi eux, deux ont créé leur entreprise.

1.1. Deux corps interministériels de création récente gérés nationalement, comme l'ensemble de la filière bibliothèque, par le MESR

Avant la création du corps des conservateurs par le décret n° 1969-1265[9], les bibliothèques étaient dirigées par des bibliothécaires, corps de catégorie A recruté parmi les titulaires d'une licence.

Le décret n° 92-26 modifié du 9 janvier 1992 qui a rénové le statut de conservateur dispose que le corps des conservateurs de bibliothèque se divise en deux grades, les conservateurs (répartis sur sept échelons) et les conservateurs en chef (cinq échelons). Le corps des conservateurs généraux a un seul grade et quatre échelons. La progression d'échelon se fait à l'ancienneté au même rythme uniforme dans le corps des conservateurs et pour les trois premiers échelons de conservateur général.

[8] Direction générale des ressources humaines.

[9] Décret du 31 décembre 1969 portant statut du personnel scientifique des bibliothèques. Ce décret remplace le décret n° 52-554 du 16 mai 1952 créant un corps unique de bibliothécaires de l'éducation nationale, corps comprenant quatre grades (bibliothécaire, conservateur, conservateur en chef, conservateur en chef de classe exceptionnelle).

Le décret n° 92-26 fixait trois grades dans le corps des conservateurs (2ème classe, 1ère classe, conservateur en chef). Il a été modifié par le décret n° 2010-966 du 26 août 2010 qui fusionne les deux premiers grades en un grade unique de conservateur. Ce décret modifie également les conditions d'avancement au grade de conservateur en chef en fixant une obligation de mobilité : « *Pour satisfaire à cette obligation de mobilité, les intéressés doivent, depuis leur entrée dans le corps, avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes relevant d'administrations centrales, de services à compétence nationale, d'établissements publics, de services déconcentrés ou de collectivités territoriales différents et ce pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.* » Il modifie également les conditions de promotion dans le corps des conservateurs généraux, en limitant les promouvables aux agents dans le grade de conservateurs en chef et en excluant ceux inscrits au tableau d'avancement pour ce grade.

Le décret détermine les missions des deux corps :

> – Les membres du corps des conservateurs des bibliothèques *« constituent, organisent, enrichissent, évaluent et exploitent les collections de toute nature des bibliothèques. Ils sont responsables de ce patrimoine. Ils organisent l'accès du public aux collections et la diffusion des documents à des fins de recherche, d'information ou de culture. Les catalogues des collections sont établis sous leur responsabilité. Ils peuvent participer à la formation des professionnels et du public dans les domaines des bibliothèques et de la documentation, ainsi qu'à l'information scientifique et technique en ces mêmes domaines. (...) Les conservateurs en chef assument des responsabilités particulières en raison de l'importance des collections ou des missions scientifiques ou administratives qui leur sont confiées et peuvent se voir confier par le ministre chargé de l'enseignement supérieur des missions d'inspection générale ».*
>
> – *« Les conservateurs généraux des bibliothèques sont chargés de fonctions supérieures de direction, d'encadrement, de coordination ainsi que d'études et de conseil comportant des responsabilités particulières. Ils peuvent être chargés, par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, de missions d'inspection générale ».*

Le décret n° 92-26 met en extinction le corps des inspecteurs généraux des bibliothèques (le dernier fera valoir ses droits à la retraite en novembre 2007), et les remplace par des chargés de missions d'inspection générale nommés parmi les conservateurs généraux et les conservateurs en chef. Les nominations de chargés de mission d'inspection générale intervenues depuis n'ont concerné que des conservateurs généraux.

Cette organisation en deux corps a existé pendant vingt-trois ans pour les conservateurs du patrimoine.

Cette situation a perduré du 1er janvier 1990, date d'effet du décret de création des deux corps[10] jusqu'en août 2013 lorsque la volonté de l'État de réduire le nombre de corps de fonctionnaires s'est concrétisée par la parution du nouveau décret statutaire[11] qui a rassemblé tous les conservateurs du patrimoine au sein d'un corps unique assorti de trois grades : conservateur, conservateur en chef et conservateur général. L'évolution indiciaire des conservateurs des bibliothèques sur deux corps est

[10] Décret n° 90-404 du 16 mai 1990 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine.
[11] Décret n° 2013-788 du 28 août 2013 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine.

parfaitement semblable à celle des conservateurs du patrimoine pour les grades de conservateur et conservateur en chef ; elle diffère à peine dans le rythme et l'indice de départ pour les conservateurs généraux avec d'une part quatre échelons pour les conservateurs généraux des bibliothèques et cinq échelons pour les conservateurs généraux du patrimoine. Si la carrière des conservateurs généraux se termine à la hors-échelle C pour tous, l'entrée dans le premier échelon du corps des conservateurs généraux des bibliothèques se fait à un indice légèrement inférieur[12] à celui du premier échelon du grade de conservateur général du patrimoine.

La fusion des deux corps, qui s'inscrit dans une politique générale de réduction du nombre de corps de fonctionnaires et qui a déjà été appliquée aux conservateurs du patrimoine, peut se faire à coût nul en gardant les déroulements indiciaires des deux corps de conservateurs des bibliothèques.

Recommandation n° 1 : Aligner les conservateurs des bibliothèques sur les conservateurs du patrimoine et fusionner les deux corps de conservateurs des bibliothèques dans un corps unique.

1.2. Les conservateurs constituent les deux corps les plus élevés et les plus qualifiés de la filière interministérielle des personnels des bibliothèques

Forte de 6 083 fonctionnaires en activité en février 2016, cette filière de la fonction publique d'État inclut, outre les conservateurs, les 683 bibliothécaires (catégorie A), les 1 811 bibliothécaires assistants spécialisés (catégorie B) et les 2 242 magasiniers des bibliothèques (catégorie C).

La filière des bibliothèques constitue une minorité des agents des établissements où travaillent les conservateurs ; elle représente une faible partie, 3,5 %, des 129 352 agents titulaires de l'enseignement supérieur[13] et occupe environ 14 %[14] des ETPT des opérateurs pour les programmes livre et industries culturelles, patrimoine, création et transmission des savoirs et démocratisation de la culture.

L'évolution de cette population est examinée sur deux périodes, 2000-2016 qui est la plus longue compte tenu des données disponibles et 2008-2016 qui correspond au moment où les présidents d'université obtiennent au fil des passages aux responsabilités et compétences élargies une relative maîtrise de leurs recrutements.

[12] INM respectivement de 738 et 783.
[13] Bilan social de l'enseignement supérieur 2014-2015.
[14] Part des ETPT recensés dans les programmes annuels de performance 2016.

1.3. La population de la filière employée dans les administrations et établissements publics de l'enseignement supérieur et de la culture[15] est restée quasiment stable entre 2000 et 2016

La stabilité des effectifs (– 30 agents en seize ans) recouvre la décroissance des effectifs des conservateurs et des magasiniers et une croissance des effectifs de bibliothécaires et des catégories B dont les dénominations ont souvent changé sur cette période.

Tableau 1 – Évolution 2000-2016 des effectifs de la filière des bibliothèques affectés dans l'enseignement supérieur et à la culture

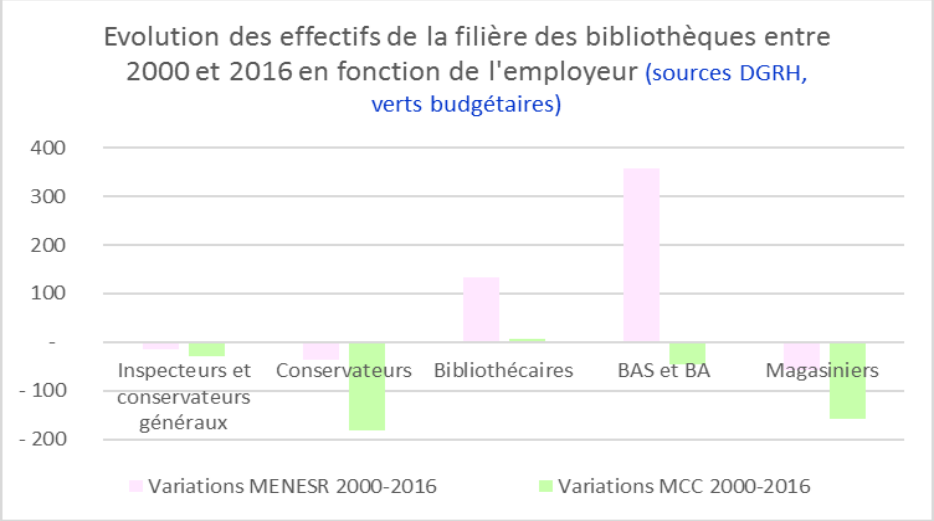
sources DGRH du MESR et verts budgétaires	Total MENESR + MCC 2000	Total MENESR + MCC 2016	Variations 2000-2016	Variations en % 2000-2016
Inspecteurs et conservateurs généraux	211	165	- 46	-22%
Conservateurs	1 393	1 175	- 218	-16%
Bibliothécaires	533	672	139	26%
BAS et BA	1 410	1 722	312	22%
Magasiniers	2 469	2 252	- 217	-9%
TOTAL des effectifs de la filière des bibliothèques MENESR + MCC	6 016	5 986	- 30	-0,5%

Entre 2000 et 2016, si les effectifs employés par les établissements sous tutelle du ministère de la culture[16] décroissent, les effectifs des établissements de l'enseignement supérieur connaissent une croissance de même ampleur. En 2016, les trois quarts des personnels de la filière sont employés dans l'enseignement supérieur.

[15] La mission n'a pas disposé d'une série historique des effectifs des conservateurs depuis 1992. Pour l'évolution 2000-2016 des effectifs il n'a pas été possible de retrouver les effectifs 2000 de conservateurs en fonction dans les autres ministères et institutions. Pour la comparaison 2008-2016 l'ensemble des effectifs a été pris en compte, y compris les autres ministères et les conservateurs en détachement et disponibilité.

[16] Les effectifs de conservateurs mis à disposition des bibliothèques municipales classées par l'État ont été ajoutés aux effectifs du ministère de la culture en raison de leur appartenance au programme numéro 224 « transmission des savoirs et démocratisation de la culture » de ce ministère.

Tableau 2 - Évolution 2000-2016 des effectifs de la filière des bibliothèques en fonction de l'employeur

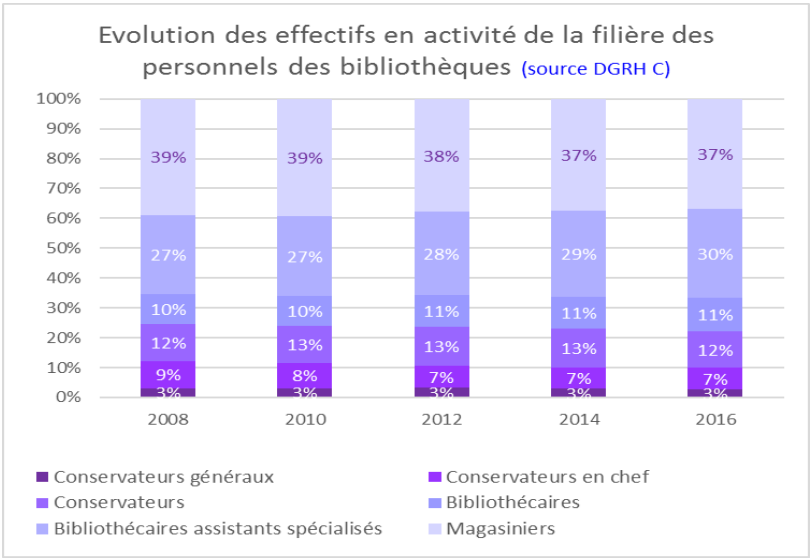


En dépit de ces évolutions, la filière a pour particularité que les effectifs de conservateurs sont deux fois plus élevés que ceux des bibliothécaires. Cette démographie particulière est issue d'une gestion des corps longtemps administrée par l'État que le passage progressif à l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur depuis 2009 a progressivement modifié jusqu'à ce jour.

Ainsi, si sur une période plus récente, entre 2008 et 2016 la population totale de la filière, tous employeurs confondus, a maintenu ses effectifs (+ 1) elle s'est reconfigurée : les effectifs des catégories B et C ont été globalement stables avec une croissance des bibliothécaires assistants spécialisés (+ 156) compensant presqu'intégralement la décroissance des magasiniers (– 171); tandis que les effectifs de catégorie A ont cru de 1 % recouvrant deux mouvements inverses, des bibliothécaires plus nombreux (+ 68 personnes et + 11 %) et des conservateurs en décroissance (– 52 personnes, – 4 %).

Recommandation n° 2 : Produire un bilan social de la filière des bibliothèques et conserver sous forme numérique les informations nécessaires pour présenter des évolutions historiques.

Tableau 3 - Évolution relative 2008-2016 des parts d'effectifs de chaque corps de la filière des bibliothèques



Les conservateurs sont répartis dans deux corps et affectés globalement pour les deux tiers dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) et pour un tiers dans les établissements publics sous tutelle du ministère de la culture.

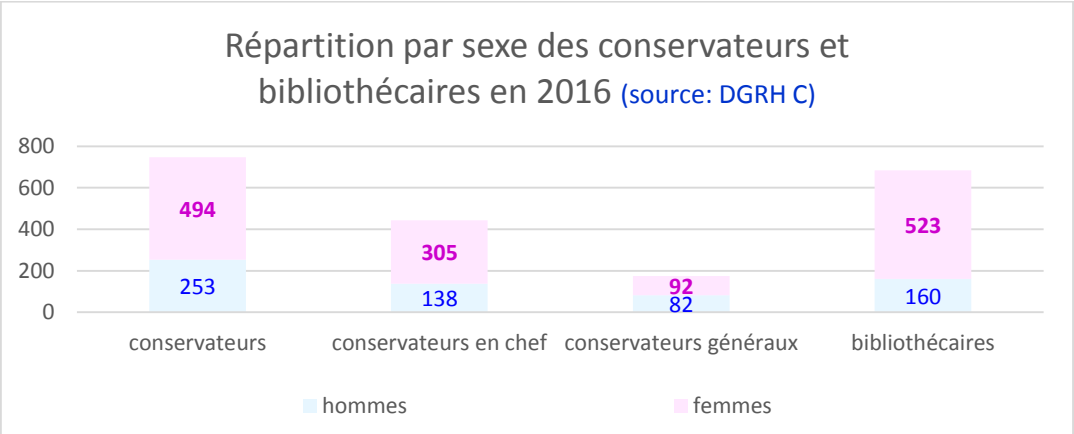
Ce dernier tiers est affecté principalement à la Bibliothèque nationale de France, à la Bibliothèque publique d'information[17] et dans les services du ministère de la culture ; 92 conservateurs font l'objet fin 2016 de conventions de mise à disposition des bibliothèques municipales classées par l'État.

Tableau 4 - Répartition des effectifs de conservateurs et conservateurs généraux en position d'activité fin 2016

source DGRH C1-1 et DGRH C2-3 du MESR	conservateurs	conservateurs en chef	conservateurs généraux	total conservateurs	bibliothécaires	conservateurs pour 1 bibliothécaire
Total Culture	223	165	69	457	138	3,3
• dont BnF	155	87	29	271	100	2,7
• dont BPI	17	21	6	44	34	1,3
• dont BMC	34	38	20	92		
Total ESR	515	272	96	883	534	1,7
Total autres	9	6	9	24	11	2,2
Total conservateurs	747	443	174	1 364	683	2,0

Les corps de conservateurs sont composés aux deux-tiers de femmes

Tableau 5 - Répartition par sexe des effectifs de conservateurs et bibliothécaires en 2016



Mais la proportion de celles-ci diminue à 53 % dans le corps des conservateurs généraux. En dépit de la visibilité des écarts dans les proportions de femmes selon le corps, l'approche par sexe de la carrière est absente des propos des employeurs et des conservateurs entendus par la mission et le terme de conservatrice qui apparaît dans les décrets de nomination n'a jamais été utilisé par aucune des interlocutrices de la mission.

[17] À l'intérieur du centre Pompidou à Paris.

À la différence des autres corps œuvrant dans l'université, en particulier ceux des enseignants - chercheurs dont une partie des promotions est déterminée à l'échelon de l'établissement employeur, les conservateurs sont gérés de façon totalement centralisée.

Une seule exception en gestion, celle de la Bibliothèque nationale de France pour laquelle la DGRH et la DGMIC identifient, au sein du contingent MCC, un contingent de promotions dont l'établissement choisit les bénéficiaires en fonction de critères qui sont propres à sa nature et à ses activités ; cependant l'autonomie de l'établissement est incomplète et il peut arriver que l'administration centrale modifie les choix de l'établissement lors de l'examen en CAPN[18].

2. Des entrées principalement sur concours sélectifs dans un métier en évolution rapide

2.1. L'entrée dans la carrière de conservateur se fait majoritairement à l'issue d'un recrutement très sélectif quelle que soit la voie d'accès, concours ou liste d'aptitude

2.1.1. Une population très majoritairement composée de bons élèves qui a bénéficié d'une formation supérieure solide souvent dans plusieurs champs scientifiques des sciences humaines et sociales

Fort peu des conservateurs entendus ont été informés par leur famille ou au cours de leurs études secondaires par leurs professeurs ou le conseiller d'orientation sur le métier de conservateurs et les études qui y conduisaient alors même que leurs compétences scolaires et leurs goûts étaient déjà affirmés et perceptibles. Une part notable d'entre eux a découvert les voies d'accès au métier au hasard des rencontres, souvent dans l'enseignement supérieur et trop tard pour candidater dans une des trois CPGE[19] préparant aux sections A et B de l'École nationale des chartes ou dans les sept autres CPGE préparant uniquement à la section B du concours d'entrée (Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Nîmes, Poitiers, Rennes).

Les conservateurs ont bénéficié d'une formation pluridisciplinaire solide.

La moitié des conservateurs de l'échantillon de vingt-cinq établissements objet de l'analyse de la mission, a commencé ses études supérieures en classe préparatoire aux grandes écoles et la proportion passée par cette voie est la même pour les hommes et pour les femmes[20].

Le passage par une CPGE concerne non seulement la grande majorité (85 %) des conservateurs issus du concours chartiste dont c'est la trajectoire la plus usitée mais aussi une forte majorité des conservateurs issus du concours externe (56 %) et presqu'un quart des conservateurs issus du concours interne (23 %).

[18] Le cas s'est présenté par exemple en 2016.
[19] Classes préparatoires aux grandes écoles.
[20] Voir le détail en annexe.

Pour les conservateurs[21] entrés par le concours externe, le passage par une CPGE est beaucoup plus fréquent, voire majoritaire chez les moins de quarante ans ; ainsi les trois-quarts des cinquante-quatre conservateurs de moins de quarante ans de l'échantillon sont-ils passés par une CPGE ; cette proportion est plus faible (45 %) chez les conservateurs d'au moins quarante ans.

La majorité des conservateurs a fait des études d'histoire ou de lettres.

Les champs disciplinaires les plus fréquents des diplômes des conservateurs concernent, en 2016, l'histoire, 33 %, les lettres, 19 %. 11 % des conservateurs ont un diplôme de droit, sciences politiques, 10 % un diplôme de langues, 10 % un diplôme communication, métiers du livre ; la proportion de diplômes de sciences (mathématiques, physique, chimie, informatique, sciences pour l'ingénieur) est extrêmement faible, 3,5 % et quasi inexistante parmi les conservateurs de moins de quarante ans, probablement en raison des modifications des épreuves du concours qui, selon certains, rendent beaucoup plus difficile la réussite des titulaires de diplômes de sciences dures[22]. Si une proportion notable des conservateurs entendus a passé un baccalauréat scientifique, la quasi-totalité d'entre eux ont dit n'avoir eu aucun goût pour les sciences et, le baccalauréat obtenu, se sont orienté vers les études de lettres et/ou d'histoire qui les intéressaient.

Les disciplines des diplômes varient peu avec les générations à l'exception :

- de l'histoire dont la proportion de titulaires augmentent nettement ; 43 % des conservateurs de moins de quarante ans ont un diplôme d'histoire, ce n'est le cas que µde 29 % des 40 ans et plus et de 39 % des conservateurs généraux (tous âgés de plus de quarante ans) ;
- des métiers du livre que les conservateurs de plus de quarante ans sont beaucoup plus nombreux à avoir choisi.

La grande majorité des conservateurs, 77 %, a un niveau de diplôme supérieur à celui de la licence nécessaire pour se présenter au concours externe**.**

Parmi les 433 conservateurs ayant déclaré leurs diplômes, 59 % ont une maîtrise ou un master, DEA, DESS ; 13 % ont un diplôme d'archiviste paléographe, 5 % un doctorat, 17 % une licence, 3 % ont un DUT et trois conservateurs ont le baccalauréat.

Tableau 6 - Répartition en % par niveau de diplômes des conservateurs par corps et grade

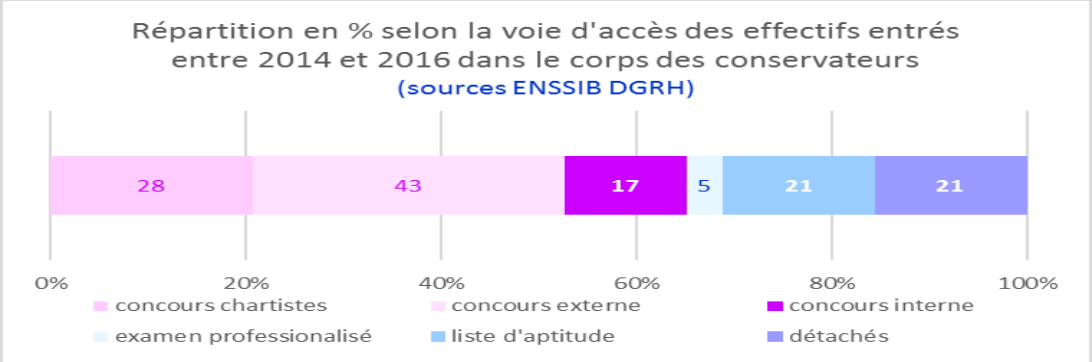
source: établissements de l'échantillon	bac	DUT	licence	maîtrise	DEA, DESS Master	doctorat	thèse E des chartes	autres diplômes	total
conservateurs	0%	3%	15%	21%	39%	5%	14%	4%	100%
conservateurs en chef	1%	2%	20%	24%	34%	4%	11%	5%	100%
conservateurs généraux	0%	2%	15%	33%	30%	3%	15%	2%	100%
nombre de diplômes	0%	3%	17%	23%	36%	5%	13%	4%	100%

[21] Seuls les conservateurs de moins de quarante ans sont assez nombreux dans l'échantillon pour que les proportions aient un sens.

[22] Un des conservateurs rencontrés avec ce profil pensait qu'il n'aurait pas pu réussir le concours actuel avec son diplôme de chimie.

2.1.2. Entre 2014 et 2016, 135 personnes sont entrées dans le corps des conservateurs, dont les deux-tiers par concours

Tableau 7 - Répartition des effectifs de conservateurs entrés entre 2014 et 2016 selon la voie d'accès



Trois concours d'entrée sont organisés chaque année dans le corps des conservateurs pour un nombre de places décroissant au fil du temps ; un quatrième concours réservé aux docteurs a été mis en place en 2017[23]et devrait être ouvert au recrutement en 2018.

Les postes offerts aux concours étaient réduits en 2016 aux trois-cinquièmes de leur niveau de 2008 ; les places au concours chartistes ont relativement moins diminué que celles du concours externe et du concours interne ; toutefois les places de l'examen professionnalisé ouvert en 2014 viennent en partie compenser la diminution des places au concours interne.

La Ville de Paris délègue à l'État le recrutement de ses personnels de bibliothèque de catégorie A (bibliothécaires et conservateurs) et leur formation à l'ENSSIB[24].

2.1.3. Deux concours permettent de recruter la moitié des conservateurs, le concours externe et le concours réservé aux élèves de l'École nationale des chartes[25]

Le recrutement par le concours externe est ouvert aux étudiants titulaires d'une licence ; le concours réservé est ouvert aux élèves et anciens élèves de l'École nationale des chartes qui y ont accompli une scolarité de trois années, le plus souvent, après deux années de classe préparatoire spécifique, ainsi qu'aux personnes justifiant de qualifications reconnues équivalentes (candidats justifiant d'un titre, d'un diplôme, d'une formation ou d'une qualification reconnue équivalente à la troisième année de scolarité de l'ENC ; c'est-à-dire que peut être reconnu, pour obtenir l'équivalence, soit le niveau du diplôme soit la fonction occupée).

Les épreuves des concours demeurent marquées par leur caractère académique prédominant en dépit de l'introduction à partir de la session 2008 d'un entretien de motivation professionnelle dans les épreuves d'admission.

[23] Décret n° 2017-144 du 7 février 2017 relatif à la création d'un concours externe spécial ouvert aux titulaires d'un doctorat pour l'accès au corps des conservateurs des bibliothèques.

[24] École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques.

[25] Ces concours sont organisés par deux arrêtés, celui du 18 février 1992 modifié par l'arrêté du 16 mai 2011 pour les élèves et anciens élèves chartistes et les candidats justifiant d'un titre, diplôme, d'une formation ou d'une qualification équivalente à la troisième année de scolarité de l'École nationale des chartes et celui du 5 octobre 2007.

Tableau 8 - Nombre et nature des épreuves des concours d'entrée dans le corps des conservateurs

Conservateurs des bibliothèques	Recrutement par concours externe (licence)	Recrutement par concours pour les chartistes et candidats à titre, diplôme, formation ou qualification équivalentes	Recrutement par concours interne des élèves de l'ENSSIB
Épreuves d'admissibilité	Composition de culture générale (5h) et note de synthèse (4h)		Composition de culture générale (5 h) et note de synthèse (4 h)
Épreuves d'admission	**Première partie** au choix version latine ou grecque écrite (3 h) ou version orale d'un texte en langue étrangère (1,5 h) et **2ème partie** traduction orale d'un texte écrit en langue étrangère (1 h) puis **conversation** sur une question de culture générale (1/2 h) et **entretien** sur la motivation professionnelle (1/2 h)	Conversation avec un jury débutant par un commentaire de texte (1/2 h +1/2 h) entretien sur motivations et aptitudes (1/2 h)	**Épreuve orale de langue vivante**, version et entretien en français (1 h) **conversation** sur un sujet de culture générale (1 h) **entretien** sur la motivation professionnelle (1 h)
Total des épreuves	2 épreuves écrites et 3 entretiens	Constitution d'un dossier et 2 entretiens	2 épreuves écrites et 3 épreuves orales

Source : arrêtés des 18 février 1992 et 5 octobre 2007

Une modification est introduite à partir de la session 2018 par l'arrêté du 17 mars 2017 publié au JO du 3 mai 2017 : elle porte sur la simplification des épreuves de langues et sur l'augmentation du coefficient de l'entretien de motivation professionnelle, mis au même niveau que l'épreuve orale de culture générale.

Les épreuves des concours de conservateur État et territoriaux sont identiques. Il serait pertinent d'organiser un concours commun, au moins pour les épreuves écrites sinon pour la totalité, le jury du concours CNPFT[26] comprenant notamment des élus et des administrateurs territoriaux et l'esprit des épreuves orales étant différent. L'évolution des effectifs de candidats et des postes plaide également en ce sens.

Tableau 9 - Évolution des effectifs inscrits, présents et reçus des concours de conservateurs des bibliothèques

		Concours Fonction publique d'État				Concours Fonction publique territoriale			
		Inscrits	Présents	Postes	% postes /présents	Inscrits	Présents	Postes	% postes /présents
2014	Externe	1 018	403	11	3%	358	235	14	6%
	Interne	390	149	4	3%	155	73	7	10%
2015	Externe	1 032	370	15	4%	331	205	9	4%
	Interne	325	144	5	3%	115	88	8	9%
2016	Externe	866	313	14	4%	257	158	11	7%
	Interne	331	141	6	4%	96	66	6	9%

Source : IGB

[26] Centre national de la fonction publique territoriale.

En trois ans, le nombre d'inscrits au concours externe a baissé de 15 % pour l'État et de 28 % pour les collectivités territoriales et les baisses des nombres de présents sont encore plus fortes. Les baisses d'inscrits aux concours internes sont respectivement de 15 % et 14 % tandis que les effectifs présents sont quasiment stables.

Compte tenu des faibles nombres de places offertes, la voie d'épreuves communes pour les conservateurs d'État et des collectivités territoriales serait de nature à réduire les coûts des concours et semble plus simple à mettre en œuvre que celle de l'intégration d'une spécialité bibliothèques dans les concours du patrimoine. Cette intégration supposerait en effet d'introduire à l'écrit une épreuve de spécialité à la place de la composition de culture générale, donc de spécialiser un recrutement jusqu'à maintenant généraliste (même s'il n'attire pas suffisamment de scientifiques et reste coloré majoritairement par les sciences humaines et sociales).

Tableau 10 - Nature des épreuves des trois concours de recrutement des conservateurs du patrimoine en 2016

Conservateurs du patrimoine	Recrutement par concours externe (licence)	Recrutement par concours interne des élèves de l'INP	5 spécialités
Épreuves d'admissibilité	**Trois épreuves écrites** : une dissertation générale, une épreuve spécialisée d'analyse et de commentaire de plusieurs documents et une épreuve de langue ancienne ou de langue vivante étrangère	**Trois épreuves écrites** : une note établie à partir d'un dossier à caractère culturel, une épreuve spécialisée d'analyse et de commentaire de plusieurs documents et une épreuve de langue ancienne ou de langue vivante étrangère	Archéologie, archives, monuments historiques et inventaire, musées, patrimoine scientifique, technique et naturel
Épreuves d'admission	**3 épreuves orales d'admission :** une épreuve de spécialité professionnelle une épreuve d'entretien avec le jury une épreuve de LV autre que celle de l'écrit	**2 épreuves orales d'admission :** une épreuve d'entretien avec le jury (épreuve de reconnaissance des acquis de l'activité professionnelle) une épreuve de LV autre que celle de l'écrit	
Total des épreuves	3 épreuves écrites et 3 épreuves orales	3 épreuves écrites et 2 épreuves orales	

Source : arrêté du 8 novembre 2007[27]

Recommandation n° 3 : Regrouper tout ou partie des épreuves des concours externe et interne de conservateurs de bibliothèque des fonctions publiques d'État et territoriale, au moins pour les épreuves écrites.

[27] Arrêté du 8 novembre 2007 fixant les modalités des concours d'accès au corps des conservateurs du patrimoine.

2.1.3.1 Le concours externe ouvert aux titulaires d'une licence permet de recruter un peu plus d'une dizaine de conservateurs par an, majoritairement titulaires d'un master

Les places offertes au concours externe ont été divisées par deux entre 2008 et 2013 et parallèlement, les effectifs d'inscrits[28] et de présents diminuent régulièrement à partir de 2010.

Le concours externe génère environ un millier d'inscriptions de candidats dont un gros tiers se présente aux épreuves du concours. Le taux d'absentéisme, très élevé, varie entre 2013 et 2016 de 60 à 63 %.

Toutefois, cette diminution des candidatures n'est pas de nature à amoindrir notablement la sélectivité du concours puisque la part des candidats présents aux épreuves reçus varie dans une fourchette de 1,6 % à 4,5 % au fil des années.

Les informations très précises sur les quatre derniers concours externes (2013-2016) permettent de préciser les profils des candidats et des lauréats[29].

Les candidats présents aux épreuves ont majoritairement moins de 30 ans : sur les quatre derniers concours, respectivement 60 % d'entre eux ont moins de trente ans et 29 % de trente à quarante ans.

Les lauréats sont en moyenne un peu plus jeunes (27,9 ans) que les admissibles (28,1 ans) et un peu plus âgés que les lauréats de l'agrégation externe (26 ans) : les neuf dixièmes d'entre eux ont moins de 35 ans, les sept dixièmes moins de 30 ans et 31 % ont moins de 25 ans. La jeunesse et la préparation du concours dans la foulée des études supérieures semblent un atout pour réussir. Les lauréats sont plus jeunes que les admissibles et les présents au concours : la part des moins de 30 ans y est plus forte, 69 % des lauréats pour 53 % des inscrits et 60 % des présents.

Aucun lauréat n'avait plus de quarante ans en 2013 et 2014. Sur les quatre lauréats de quarante ans et plus reçus en 2015 et 2016 à ce concours externe, trois étaient des enseignants titulaires, un avait exercé une profession libérale auparavant.

Les candidats sont, pour environ les deux-tiers, des femmes. Toutefois sur les quatre dernières années la diminution du nombre des inscrits est beaucoup plus forte pour les femmes (– 35 %) que pour les hommes (– 19 %), ce qui fait passer leur part de 68 à 63 % du total des candidats.

Les femmes réussissent mieux le concours que les hommes : pour 100 inscrites sur les quatre dernières années 3,9 sont, en moyenne, lauréates, tandis que pour 100 hommes présents 2,5 sont lauréats. Le taux d'admissibilités est le même chez les hommes et les femmes, 9 % des présents, mais les femmes réussissent particulièrement bien les épreuves d'admission, 41 % des femmes admissibles sont lauréates tandis que ce n'est le cas que de 27 % des hommes.

[28] Il s'agit de la somme des candidatures et non d'un effectif de personnes physiques dans la mesure où une partie des candidats s'inscrit plusieurs années consécutives.

[29] L'analyse des résultats des concours est faite sur l'ensemble des données disponibles en fonction des bases transmises par la DGRH et par l'ENSSIB, elle porte sur quatre années pour le concours externe et sur trois années pour les autres recrutements.

Bien que le concours soit ouvert aux titulaires d'une licence ou d'un diplôme de niveau équivalent**, la majeure partie des candidats présents et des lauréats est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur et presqu'un candidat sur deux est titulaire d'un master.**

La réduction des effectifs de candidats présents de 2013 à 2016 a été plus faible pour les titulaires d'un master (– 29 %) ou d'un doctorat (– 21 %) que pour les titulaires d'une licence (– 37 %).

Si la grande majorité (3 sur 4 en moyenne) des lauréats aux quatre concours externes de conservateurs 2013-2016 est titulaire d'un master ou d'un DEA DESS**,** cette proportion varie beaucoup d'une année à l'autre dans une fourchette de 57 à 93 %.

Le taux de réussite moyen sur 2013-2016 au concours externe de conservateur des bibliothèques est de 3,4 % avec des variations notables selon le diplôme ; il varie de 4,7 % pour les titulaires d'un doctorat, 4,5 % pour les titulaires d'un master. Les titulaires d'une licence ont un taux de réussite moyen sur quatre ans de 0,9 %, soit cinq fois plus faible que celui des titulaires d'un master.

Tableau 11 – Parts des candidats présents lauréats des concours externes de conservateurs 2013-2016 en fonction de leur diplôme

	Licence	Maitrise	Master	DEA DESS	Doctorat
admis 2013-2016/présents 2013-2016	**0,9%**	**2,4%**	**4,5%**	**4,4%**	**4,7%**

Les lauréats du concours externe de conservateurs des bibliothèques n'avaient pas d'emploi pour les deux-cinquièmes d'entre eux et étaient enseignants pour un cinquième avant de réussir les concours des années 2013 à 2016.

2.1.3.2 Le concours réservé aux élèves de l'École nationale des chartes permet de recruter une dizaine de conservateurs par an

Le concours offre un nombre de places élevé au regard du nombre de candidats qui ont été fortement sélectionnés trois ans auparavant au moment de l'entrée à l'École, après une classe préparatoire ou, plus rarement, un master. Ces élèves s'orientent en fonction de leurs intérêts et penchants et en fonction de l'attrait des enseignements suivis à l'École des chartes soit vers le concours de conservateur des bibliothèques soit vers le concours de conservateur du patrimoine ou vers d'autres débouchés (enseignement supérieur notamment).

Depuis la réforme du statut des conservateurs en 2010, ce concours n'est plus exclusivement réservé aux élèves de l'École nationale des chartes ; il 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. De 2011 à 2016, se sont ainsi présentés vingt non-chartistes, dont sept ont été reçus (deux en 2012 et cinq en 2016) ; parmi ces non-chartistes, certains sont titulaires de masters de l'ENC.

Entre 2008 et 2016, le nombre annuel de lauréats au concours a diminué de quatorze à dix, plus fortement que les effectifs inscrits ; l'absentéisme est faible et les candidats inscrits présents aux

épreuves réussissent majoritairement le concours de conservateur même si les taux de succès ont diminué à partir de 2010 pour se stabiliser (sauf exceptions) autour de 70 %[30].

Sur les vingt-huit conservateurs élèves chartistes recrutés entre 2014 et 2016, vingt-et-un étaient des femmes et sept des hommes ; leur âge moyen est de 25 ans sans différence significative entre les hommes et les femmes ; douze avaient moins de 25 ans, onze de 25 à 27 ans, trois avaient 28 ans et la plus âgée, 36 ans ; les vingt-huit étaient titulaires d'un diplôme d'archiviste - paléographe.

2.1.3.3 Le concours interne

Le concours interne offre un petit nombre de places[31] chaque année à des fonctionnaires de toutes les fonctions publiques qui ont accompli quatre années de services effectifs. De 2014 à 2016, il a permis de recruter six hommes et neuf femmes, de 34 ans d'âge moyen ; soit des lauréats de 27 à 44 ans dont une majorité dans les débuts de la trentaine ; si quatorze d'entre eux étaient titulaires d'un master, une était docteur et deux avaient une licence.

Parmi les conservateurs rencontrés issus du concours interne, un nombre significatif d'entre eux est passé par l'année de préparation à l'ENA accessible aux fonctionnaires.

La filière des bibliothèques fournit le plus fort contingent de candidats aux concours entre 2014 et 2016, 43 %, dont les deux-tiers de bibliothécaires et un quart de bibliothécaires adjoint spécialisés ; leur taux de réussite étant nettement meilleur que celui des autres candidats, ils constituent les deux-tiers des lauréats. Si un tiers des candidats qui se sont présentés aux concours internes les mêmes années étaient des enseignants titulaires, ils n'étaient plus que 13 % des lauréats des concours internes 2014-2016.

La totalité des lauréats des trois concours[32] avait fait des études de sciences humaines et sociales ; aucun d'entre eux n'a suivi d'études supérieures en sciences dures ; 43 % ont suivi des études d'histoire, 25 % des études de lettres et langues, 12,5 % des études de droit, science politiques et économie, 13 % des études interdisciplinaires et 6 % des études de philosophie.

2.1.3.4 Un accès par liste d'aptitude ouvert aux bibliothécaires ayant accompli dix années de services effectifs

Cet accès est ouvert dans la limite d'un sixième au plus du nombre total de postes pourvus aux concours externes et interne (décret n° 92-26 modifié, art. 5).

Entre 2014 et 2016, 21 bibliothécaires, trois hommes et dix-huit femmes, sont devenus conservateurs des bibliothèques par cette voie, à 55 ans en moyenne. À l'exception de deux femmes quadragénaires et d'une sexagénaire, tous étaient quinquagénaires ; la proportion des hommes parmi les promus entre 2014 et 2016 (14 %) est significativement plus faible que leur part dans la population des bibliothécaires (23 %).

---

[30] Voir le détail annexe 3.

[31] Un tiers au plus du nombre total des postes mis aux trois concours externes (décret n° 92-26 modifié, article 4.4). Les faibles nombres annuels de lauréats et le faible nombre d'années pour lesquelles les données sont disponibles sont une limite à l'analyse des résultats.

[32] Externe, chartistes et interne.

La création d'un grade de hors classe pour les bibliothécaires dans le cadre du PPCR[33] devrait amener à ménager un équilibre dans les listes d'aptitude ouvrant l'accès au corps des conservateurs entre des promotions internes pour des quadragénaires et des promotions internes de fin de carrière.

2.1.3.5 Un accès par détachement entrant d'autres corps ; des conservateurs territoriaux et des professeurs agrégés

Sur les trois dernières années, 2014-2016, les détachements ont permis à vingt-et-un fonctionnaires, dont deux-tiers de femmes, d'entrer dans le corps des conservateurs soit 16 % du total des entrées. Le détachement a permis d'accueillir une majorité de trentenaires, huit quadragénaires et deux quinquagénaires.

Ces entrées par détachement entrant ont concerné notamment quatorze conservateurs de bibliothèque (dix territoriaux, quatre de la Ville de Paris) et trois professeurs agrégés (dont un qui était conservateur stagiaire). Dix de ces recrutements soit la moitié ont été effectués pour la BNF.

Sur la même période ont été opérées vingt-deux intégrations après détachement (deux conservateurs généraux de la Ville de Paris, huit conservateurs territoriaux, quatre conservateurs de la Ville de Paris, un conservateur du patrimoine, quatre agrégés, trois ingénieurs de recherche) et une intégration directe (un conservateur général du patrimoine)[34]. L'intégration en proportion notable de fonctionnaires d'autres corps dans le corps des conservateurs de bibliothèques est un phénomène observé dès le début du 21ème siècle[35].

2.1.3.6 Une nouvelle voie d'accès est ouverte en 2017 pour les titulaires d'un doctorat

Au cours de l'année 2017, pour améliorer l'insertion professionnelle des docteurs et accroître la proportion des cadres de la fonction publique ayant une expérience de la recherche, une nouvelle voie d'accès a été ouverte destinée aux titulaires d'un doctorat[36], comme dans de nombreux corps de cadres de la fonction publique d'État. Le nombre de places offertes à ce concours ne peut excéder 15 % du nombre total des places offertes aux deux autres concours externes. La mise en œuvre du texte devrait intervenir en 2018.

Malgré la diversité des profils et des formations des lauréats des concours et des fonctionnaires détachés puis intégrés, certains établissements, telles la BNF ou la BULAC, éprouvent des difficultés à recruter des conservateurs compétents en langues rares et doivent de ce fait recourir à des contractuels.

[33] Parcours professionnels, carrières et rémunérations.

[34] Cf. annexe 7.

[35] En décembre 2016, on comptait 24 entrées entre 2000 et 2005, 18 entre 2006 et 2010 et 33 entre 2010 et 2015.

[36] Décret n° 2017-144 du 7 février 2017 relatif à la création d'un concours externe spécial ouvert aux titulaires d'un doctorat pour l'accès au corps des conservateurs des bibliothèques ; par ailleurs, l'article 92 du décret n° 2017-852 du 6 mai 2017 (publié au JORF du 10 mai 2017) dispose qu'une nouvelle voie d'accès au corps des bibliothécaires est ouverte aux titulaires d'un doctorat dans la limite de 10 % des postes ouverts aux concours (externe + interne + concours spécial).

2.2. Un métier en évolution forte dont la description et le contenu nécessitent une réflexion nouvelle

2.2.1. Les évolutions du métier de conservateur

Le métier de conservateur se caractérise dès l'origine par la gestion de collections de documents dans tous ses aspects (acquisition, signalement, communication et valorisation, conservation). Ce qui distingue la bibliothèque d'un centre de documentation, c'est la collection, constituée, enrichie et renouvelée au fil du temps. Ce métier a un caractère scientifique en raison du lien intrinsèque entre la création et la diffusion des savoirs, qui nécessite des rapports étroits avec les milieux de l'enseignement et de la recherche. Il comporte à la fois une dimension patrimoniale sur le temps long et une inscription dans l'actualité la plus immédiate : il s'agit à la fois de constituer et préserver le patrimoine déjà constitué dans le passé et de l'enrichir pour l'avenir, mais aussi de valoriser les ressources existantes auprès des utilisateurs en fonction de leurs besoins culturels, pédagogiques ou de recherche.

Le métier de conservateur a également acquis un caractère scientifique propre avec la constitution d'un ensemble de savoirs et de méthodes désignées sous le nom de bibliothéconomie[37] ; une des parties importantes de la bibliothéconomie est l'histoire du livre (ou du document graphique). Ce caractère scientifique a été reconnu par la qualification de personnel scientifique des bibliothèques dès le décret statutaire de 1952.

Ce métier connaît depuis près d'un demi-siècle des évolutions qui se sont accélérées et ont transformé les bibliothèques. Ces changements ont touché dès la fin des années 1960 aussi bien la gestion des documents que la nature des documents eux-mêmes : simultanément, l'informatisation des catalogues et l'apparition de bases et banques de données, l'extension de l'informatique aux différentes étapes du traitement du document (les acquisitions, les prêts), puis la généralisation dans les années 1990 de systèmes intégrés de gestion de bibliothèque (SIGB) ; mais aussi l'apparition de nouveaux supports informatiques sous forme physique (tels les cédéroms), la numérisation des documents imprimés initiée dès les années 1980, puis la révolution numérique avec l'apparition d'Internet et de la documentation électronique.

La gestion du document s'étend à la gestion de l'information, la bibliothéconomie aux sciences de l'information. Le document, devenu information distribuée dans le monde entier par des serveurs, n'est plus un objet physique communicable à une personne à la fois, mais un contenu accessible simultanément à un grand nombre de personnes. La bibliothèque est donc devenue en partie virtuelle, accessible à distance autant que sur place. Mais les nouveaux modes de diffusion de l'écrit ne font pas disparaître les supports préexistants, la coexistence de supports matériels et virtuels est appelée à subsister encore longtemps, le poids de chacun dans les usages au sein d'une bibliothèque hybride se modifiant au cours du temps.

La conservation et la valorisation du patrimoine documentaire restent une des dimensions importantes du métier, qui s'élargit aux questions de préservation du numérique. Le développement du numérique n'a pas rendu obsolète la notion de collection, tout au contraire ; notamment, il nécessite plus que jamais que la bibliothèque opère des choix dans la constitution des ressources. Il facilite le développement de la conservation partagée. Il modifie la forme des collections, les

[37] *Library science* en anglais, *Bibliothekswissenschaft* en allemand.

contenus numériques étant un composé de ressources et de services, et conduit à rendre plus visible la collection dans un système d'information facilitant l'accès aux contenus imprimés et numériques.

Un des changements profonds induits par le numérique, qui renforce le caractère scientifique du métier de conservateur, tient aux interactions entre les formes d'appropriation du document numérique et les connaissances ou les recherches ou plus largement les pratiques, notamment culturelles, développées à partir de leur usage. Qu'il s'agisse de fouille de textes et de données, de services individualisés aux chercheurs ou à leurs équipes, de pratiques collaboratives dans le cadre de projets culturels ou pédagogiques, la bibliothèque ne joue plus simplement le rôle de fournisseur de documents et de gestionnaire de stocks mais assure des fonctions d'accompagnement des usagers dans la variété de leurs parcours, de même que ces usagers sont eux-mêmes actifs dans la production des services qu'elle propose, et la gamme des services s'enrichit constamment.

La connaissance des publics, de leur typologie, de leurs besoins et attentes, de leurs comportements et de leurs usages, de leur appropriation des espaces, des flux entre les différents services, devient essentielle pour le pilotage stratégique d'une bibliothèque. Compte tenu de l'évolution des ressources, des services et des usages, les conservateurs sont amenés à reconfigurer périodiquement les espaces des bibliothèques ou à imaginer de nouveaux espaces – les *learning centres* – aux fonctions hybrides entre documentation, enseignement, recherche et animation culturelle ; le pilotage sur le long terme de l'immobilier est un aspect important du métier. Au-delà de la fourniture de documents, les services s'élargissent dans une démarche proactive : formation des usagers à l'utilisation des services et des ressources, services individualisés aux chercheurs, gestion des archives ouvertes, accompagnement de projets de recherche, etc.

La disponibilité des services devient une question majeure, qu'il s'agisse des services en ligne accessibles 24h/24 et 7j/7 ou des espaces physiques dont l'amplitude horaire d'ouverture s'accroît. S'agissant du pilotage de services en relation avec de nombreux partenaires internes et externes, comprenant souvent des équipes importantes, une infrastructure et un parc informatique conséquent, le management des bibliothèques devient un aspect de plus en plus affirmé du métier et nécessite de leurs directeurs des capacités de pilotage stratégique en lien étroit avec la direction des institutions dont ils dépendent.

Ces évolutions touchent, à des degrés divers, toutes les bibliothèques où œuvrent des conservateurs d'État. Les bibliothèques municipales classée, qui desservent toute la population de leur territoire, se distinguent à la fois par le caractère patrimonial de leurs collections et par la grande diversité de leurs publics (notamment mineurs isolés, seniors, petite enfance, personnes en situation de handicap) ; leur action s'inscrit dans un projet scientifique, culturel, éducatif et social afin de donner accès au savoir et aux œuvres par des actions de médiation construites en partenariat avec de multiples acteurs éducatifs, culturels, sociaux et associatifs. De ce fait, les postes en bibliothèque municipale demandent un grand investissement et une aptitude à déléguer pour assurer la variété des tâches, répondre aux différentes problématiques traitées par la collectivité, tout en ayant un traitement adapté aux différents types de publics et en valorisant le patrimoine.

2.2.2. Les missions en développement **sont donc :**

- *des missions liées à l'enseignement* : la formation des usagers en lien plus ou moins étroit avec les composantes des établissements et leurs équipes pédagogiques, dans et/ou en

dehors des cursus ; la médiation individualisée auprès d'étudiants, la mise à disposition d'espaces de co-travail ;

- *des missions liées à la recherche* : la documentation électronique et la gestion des abonnements aux ressources, parfois les presses universitaires, les thèses électroniques, les archives ouvertes, la bibliométrie, l'accompagnement documentaire de projets de recherche, la gestion des données de la recherche ;
- *des missions culturelles et sociales* : conférences, projections de films, expositions ; actions de médiations auprès de publics divers en partenariat avec les institutions éducatives et culturelles et avec le tissu associatif ;
- parfois, *des missions* patrimoniales élargies : gestion des archives à Angers, gestion des collections d'objets patrimoniaux à l'université Pierre et Marie Curie ;
- des *missions liées à la gestion des espaces* : au fur et à mesure de l'évolution du rapport entre papier et numérique et des usages des supports, ainsi que de l'apparition de nouveaux services, des adaptations constantes sont à opérer ;
- des *missions de management et de pilotage stratégique* dans une intégration forte avec les équipes de direction des établissements, en partenariat avec les équipes pédagogiques et de recherche, ainsi qu'avec les services en charge des systèmes d'information, de l'immobilier, de l'action culturelle et de la vie étudiante notamment ; avec la gestion des ressources électroniques pour l'ensemble de l'université, et notamment les problèmes de financement de la transition du papier au numérique, ces missions comportent une dimension économique de plus en plus importante.

Les poids respectifs de chaque dimension du métier varient beaucoup d'un emploi à l'autre sur un éventail large allant d'emplois essentiellement managériaux à des emplois de pure expertise. Entre une directrice de bibliothèque municipale classée encadrant parfois une centaine d'agents, une directrice de service commun de documentation dont la taille varie fortement avec l'université et un conservateur expert sans fonction d'encadrement mais associé à une unité de recherche reconnue et participant à l'enseignement supérieur, les postes offerts sont très divers et le noyau commun peut paraître faible dans certains cas. Enfin, la diversité des contenus d'emplois, de leur localisation géographique et la fluidité de passage d'un emploi à l'autre en première partie de carrière constituent un des attraits du métier très souvent évoqué par les intéressés.

2.2.3. La description du métier gagnerait à être actualisée

Si le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) fait l'objet en 2016 et 2017 d'une rénovation et si le cadre REFERENS des emplois d'ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation a été publié sept ans après le précédent en 2016, les métiers de la filière des bibliothèques et celui de conservateur n'ont pas fait l'objet de travaux récents[38], alors même que l'exercice du métier a évolué considérablement, comme dans l'ensemble des emplois du tertiaire, sous l'effet du développement du numérique, de l'évolution de la place du livre, de l'évolution de la population étudiante, de l'aiguisement de la concurrence en recherche et de l'accroissement de l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur.

[38] Ou les travaux récents, tel le rapport de l'IGB n° 2012-020, *Quels emplois dans les bibliothèques ? État des lieux et perspectives*, n'ont pas été suivis de mises à jour des référentiels.

La conséquence en est que la nouvelle version du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME v3, avril 2017) ne comprend rien sur les métiers des bibliothèques[39].

Il existe un répertoire propre à cette filière, Bibliofil, publié en 2005 par la direction du personnel et de la modernisation de l'administration du MESR, qui comprend huit fiches d'emploi - type, dont cinq pouvant correspondre à des cadres A+ : directeur de bibliothèque, directeur de département, expert, chargé de mission et responsable documentaire. Bibliofil était antérieur au RIME, dont la première version est parue en 2006 et n'entre pas dans la méthodologie des référentiels d'emploi tels qu'ils se sont généralisés. Le RIME, dans ses premières versions, ne prenait en compte qu'à la marge la filière interministérielle des bibliothèques, en dehors des établissements patrimoniaux dont plusieurs emplois - référence sont listés dans les fonctions opérationnelles du domaine culture et patrimoine (responsable de l'accueil des publics et de la surveillance, chargé de l'accueil du public et de la surveillance, responsable du développement du public et de l'action culturelle, chargé du développement des publics et de l'action culturelle, chargé de collections ou de fonds patrimoniaux, magasinier d'archives ou de bibliothèques). Aucun emploi - référence dans les domaines fonctionnels « éducation et formation tout au long de la vie » et « recherche » n'y figure.

En l'état actuel, le référentiel qui décrit le plus précisément les métiers des conservateurs et celui de la BNF, dont la dernière version date de 2012[40]. Le référentiel des emplois et des compétences de la BNF décrit tous les métiers qui y sont exercés (y compris administratifs et techniques). Les conservateurs y apparaissent, souvent aux côtés d'autres corps et d'autres filières, dans les emplois suivants :

- services aux publics, traitement des collections : chargé de collections ; chargé de service public ; chargé de techniques et de processus documentaires ; chargé d'études et de recherches en conservation / reproduction ;
- administration, gestion : chargé de mission / d'étude / de projet / d'audit / responsable qualité ;
- médiation culturelle, communication : chargé d'événements et de logistique culturels ; chargé d'édition et de communication ;
- encadrement : directeur de département ; adjoint au directeur de département ; adjoint au directeur de département ; chef de service.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, le répertoire REFERENS qui concerne les ITRF et les ITA (3ème édition, octobre 2016) comprend plusieurs emplois-types proches de ceux des bibliothèques : responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire, chargé des systèmes d'information documentaire, chargé des ressources documentaire, chargé du traitement des données scientifiques.

La difficulté dans la description des emplois de la filière bibliothèques réside dans le fait que les métiers concernés sont à la fois proches et différents tant des métiers du patrimoine que de ceux de la documentation ou de l'information scientifique et technique, mais représentent une combinaison des deux. Cette difficulté apparaît dans la variété des profils si l'on veut couvrir tout l'éventail des

[39] Ou presque, le seul métier décrit dans le domaine culture étant celui de magasinière / magasinier d'archive ou de bibliothèque.

[40] http://www.bnf.fr/emploi/pdf/referentiel_emplois_competences.pdf

bibliothèques (universitaires, de grands établissements, nationales, municipales classées) où œuvrent les corps des bibliothèques de la fonction publique d'État.

Compte tenu de la diversité des activités en BU, à la BNF et dans d'autres bibliothèques, la description des métiers des bibliothèques pourrait s'appuyer à la fois sur le référentiel BNF et sur REFERENS.

Recommandation n° 4 : Intégrer les métiers des bibliothèques dans le RIME.

2.2.4. Un métier qui ne se distingue pas encore partout très clairement de celui de bibliothécaire

Les textes statutaires sont clairs sur les missions des conservateurs et des bibliothécaires qui sont les mêmes ; ce sont les niveaux d'activité et d'intervention qui diffèrent : les conservateurs constituent, organisent, enrichissent, évaluent et exploitent les collections de toute nature des bibliothèques. Ils sont responsables de ce patrimoine ; les bibliothécaires participent aux activités des conservateurs, concourent aux tâches d'animation et de formation.

Toutefois, la démographie très particulière des deux corps avec une population de conservateurs deux fois plus nombreuse que celle des bibliothécaires[41] et le caractère longtemps « administré » par l'administration centrale des créations d'emploi ont eu des effets sur les contenus des emplois d'une partie de l'un et l'autre corps ; aujourd'hui coexistent ici et là, de façon marginale, des bibliothécaires dont les niveaux de responsabilité dépassent ceux de conservateurs et des conservateurs qui occupent des fonctions qui relèveraient dans un autre établissement d'un bibliothécaire.

Le passage à l'autonomie de la quasi-totalité des établissements d'enseignement supérieur et le développement progressif des politiques globales de gestion des ressources humaines qui s'ensuit ainsi que les décisions de promotion sont de nature à permettre une définition plus fine des besoins des bibliothèques, services communs de documentation, une meilleure adaptation à ces besoins et le traitement de cas particuliers. Face à cette marche vers l'autonomie de la quasi-totalité des établissements publics de l'enseignement supérieur, un établissement se distingue par l'importance de ses effectifs et son absence totale de marges d'autonomie, la BPI[42] dont la population est gérée par les services du ministère en charge de la Culture ; selon sa directrice, cet établissement public n'a aucun pouvoir de décision sur les rémunérations, pas même les indemnités de ses agents, fixées au niveau ministériel.

Les conservateurs auditionnés ont souvent une attitude paradoxale devant cette question : beaucoup affirment qu'il n'existe pas de vraie différence, si ce n'est dans les responsabilités d'encadrement qui relèvent plutôt des conservateurs, ou dans la variété des fonctions exercées plus grande pour les conservateurs. En même temps, lorsqu'ils décrivent leurs fonctions et leur approche du métier, on mesure les différences, qu'il semblerait inconvenant d'avouer. **Il convient donc de mieux prendre en compte dans les organisations les différences entre les fonctions de pilotage stratégique interne et externe – qui sont celles des conservateurs – et celles de pilotage opérationnel – qui sont celles des bibliothécaires –**, même si les organisations s'ajustent nécessairement selon les talents et marges de manœuvre des individus, quel que soit le corps auquel

[41] Dans l'enseignement supérieur, cette démographie est notamment caractéristique des bibliothèques les plus anciennes.
[42] Bibliothèque publique d'information.

ils appartiennent. Les deux corps interviennent donc sur les mêmes projets mais à des niveaux différents. Il semble d'ailleurs que les passages aux RCE aient pu ouvrir aux universités qui le souhaitaient la possibilité de faire évoluer les postes et, en conséquence, les contenus respectifs des emplois des conservateurs et des bibliothécaires.

Recommandation n° 5 : Mieux prendre en compte dans les organisations les différences entre les fonctions de pilotage stratégique interne et externe – qui sont celles des conservateurs – et celles de pilotage opérationnel – qui sont celles des bibliothécaires.

3. Une formation initiale très critiquée mais en cours de rénovation et une formation continue réelle et appréciée

3.1. La formation initiale à l'ENSSIB

Dès leur entrée dans le corps, les conservateurs des bibliothèques de l'État stagiaires partent en formation initiale à l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB) sise à Villeurbanne ; la formation dure 18 mois pour les stagiaires issus des trois concours. Elle dure six mois pour les bibliothécaires promus conservateurs par la voie de la liste d'aptitude. **Paradoxalement les conservateurs entrés dans le corps par la voie du détachement ne bénéficient d'aucune formation initiale.** Jusqu'en 2015, cette formation associait, par convention conclue entre le CNFPT et l'ENSSIB, les conservateurs territoriaux des bibliothèques issus des concours externes et interne pour 18 mois de formation initiale, ce qui était une des caractéristiques appréciées des conservateurs.

S'il est fréquent que les élèves fonctionnaires critiquent leur école, le degré de mécontentement exprimé fortement et de façon généralisée par la quasi-totalité des conservateurs rencontrés, quelle qu'ait été leur date d'entrée dans le corps, pose question ; et d'autant plus qu'en général, au cours des entretiens, les conservateurs se sont montrés le plus souvent positifs, attachés à bien des aspects de leur métier et pondérés dans leurs approches.

C'est pourtant dans cette école si décriée que commence à se construire l'identité et la culture professionnelles fortes que les conservateurs semblent entretenir ensuite au fil des formations, des journées d'études et de leurs riches échanges.

Les points positifs soulignés par les interlocuteurs tiennent à la diversité du public des stagiaires et à la richesse des rencontres, les élèves issus des concours externes et chartistes trouvant intérêt à suivre une formation avec des conservateurs ayant déjà une expérience intéressante des bibliothèques d'État ou de collectivité territoriale. Les parties de la formation unanimement appréciées et jugées formatrices sont les stages, la gestion de projet et les cours d'histoire des bibliothèques dispensés par les grandes figures du métier. Les stages sont l'occasion de découvrir les bibliothèques en France et aussi dans un ou plusieurs pays du monde comme pour 20 % des conservateurs de l'échantillon, majoritairement en Europe et en Amérique du Nord.

En revanche, ces mêmes interlocuteurs regrettent le manque d'adéquation entre la formation et les savoirs et compétences attendus des futurs conservateurs, l'impression de décousu que laissent

certains enseignements juxtaposés sans coordination entre les intervenants, la faiblesse du lien entre les stages, la conduite de projet, les expériences pratiques et les formations dispensées, les incitations insuffisantes aux échanges entre professionnels déjà expérimentés et élèves découvrant le métier, la non-sollicitation de l'expérience professionnelle d'une partie des stagiaires, la faiblesse de la réflexion collective sur les pratiques et les éléments centraux du métier ainsi que le caractère infantilisant de certaines pratiques pédagogiques.

Les conservateurs auditionnés regrettent également que le CNFPT ne fasse plus appel à l'ENSSIB pour la formation initiale des conservateurs territoriaux et ait confié entièrement cette formation à l'INET[43], réduisant les occasions de rencontres et d'échanges entre les conservateurs d'État et les conservateurs territoriaux. Selon un conservateur auditionné :

> *« Il faudrait des blocs plus massifs et ciblés, alternant des ouvertures d'horizons théoriques et des cas pratiques, avec une ouverture plus importante sur le cadre général de l'administration et de l'ensemble des métiers où interagir avec la fonction publique et hors fonction publique, et une formation juridique. L'ENA[44] l'a fait, l'INET[45] le fait. Il faut s'approprier le métier et prendre du recul, il faut aussi plus de stages. C'est une école qui a énormément de potentiel, des enseignants et des stagiaires venant d'horizons différents pouvant participer à la construction des cours avec plus d'interactivité et de valorisation, à condition de ne pas infantiliser. L'ENSSIB pourrait changer de visage. Il y a une question de positionnement comme cadres supérieurs, l'ENSSIB n'y forme pas les conservateurs et forme plutôt des cadres techniques exécutants ; les territoriaux sont amenés via l'INET à développer un autre positionnement, pas un examen du détail en permanence. Ce n'est pas seulement la question de l'encadrement, il y a une tendance à rester craintif et timoré, y compris dans l'expertise. »*

Reste un paradoxe : la formation est très critiquée par les anciens élèves, mais les directeurs de bibliothèque sont généralement satisfaits de leurs nouvelles recrues ENSSIB.

Le directeur de l'ENSSIB a fait part à la mission des projets de réforme en cours pour professionnaliser, individualiser les formations et réduire la part consacrée aux cours magistraux.

L'ENSSIB a pris l'initiative de réunir en avril-mai 2016 un groupe de travail sur la refonte de la formation initiale des conservateurs, qui a conduit à la présentation en conseil d'administration le 27 juin 2016 d'un projet de refonte du diplôme de conservateur des bibliothèques. À la suite de ces propositions, la DGESIP a mis en place un groupe de travail sur la réforme du décret ENSSIB et de la scolarité, avec la participation de l'ENSSIB, de la DGRH, du MCC, de la BNF, de la Ville de Paris et des associations professionnelles. Un certain nombre de mesures envisagées, d'ordre réglementaire, sont en cours d'examen : la modification de l'évaluation des enseignements[46] ; le maintien ou non du mémoire d'étude et de recherche ; la réforme du calendrier de la formation en vue d'un alignement sur le calendrier universitaire. D'autres mesures ont été mises en œuvre dès le début de la scolarité de la promotion DCB26 (1er janvier 2017-30 juin 2018), qui visent à modifier tant l'organisation de la

[43] Le CNFPT a dénoncé la convention en vigueur avec l'ENSSIB et a confié à partir de la promotion entrant le 1er janvier 2015 à l'INET de Strasbourg la formation des conservateurs territoriaux.

[44] École nationale d'administration.

[45] Institut national des études territoriales.

[46] Telle que prévue par le décret et de l'arrêté du 15 avril 1997 fixant les modalités du classement des conservateurs des bibliothèques stagiaires ayant satisfait aux obligations de scolarité de l'ENSSIB, la composition du jury chargé de ce classement et les conditions de délivrance du diplôme de conservateur des bibliothèques.

formation que les contenus : la maquette des enseignements est complètement refondue, les travaux collectifs plus nombreux, la priorité est donnée sur toute la scolarité à l'enseignement du management afin de positionner les conservateurs dans leur métier de cadres supérieurs de la fonction publique. Il est également envisagé d'accompagner chaque étudiant par un réseau de mentors et un tuteur dans l'école (si le mentor n'a qu'un stagiaire, le tuteur en a plusieurs) et d'augmenter la durée du stage long.

La scolarité des conservateurs stagiaires est sanctionnée par le diplôme de conservateur des bibliothèques délivré par le ministre chargé de l'enseignement supérieur à ceux ayant obtenu la moyenne générale. À l'issue de la scolarité, les conservateurs stagiaires ayant satisfait aux obligations de la scolarité sont classés par ordre de mérite, les modalités de ce classement ayant été fixées dans un arrêté ministériel. À la fin de la scolarité ou du cycle de formation, le ministre chargé de l'enseignement supérieur prononce, sur proposition du directeur de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, soit la titularisation en qualité de conservateur, soit la prolongation du stage, soit le licenciement, soit, s'il s'agit d'un fonctionnaire, la réintégration dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Le diplôme de conservateur des bibliothèques, qui sanctionne une scolarité de 18 mois comprenant notamment la soutenance d'un mémoire, n'entre pas dans le cadre du dispositif LMD (bien que reconnu de niveau bac + 5 par l'ONISEP). Il serait souhaitable d'encourager la mobilité européenne à la fois en permettant aux conservateurs de candidater sur des postes équivalents en Europe au cours de leur carrière qu'en facilitant d'accueil de candidats étrangers de qualification équivalente ; cela nécessite d'étudier les conditions qui permettraient d'octroyer le grade de master aux titulaires d'un diplôme de conservateur des bibliothèques.

Recommandation n° 6 : Accompagner la rénovation pédagogique en cours du diplôme de conservateur des bibliothèques, de façon à l'adapter à des publics aux besoins divers, en favorisant la mise en action et en interaction des stagiaires et articulant plus fortement enseignements théoriques et pratiques.

Étudier les conditions permettant d'octroyer le grade de master au diplôme de conservateur des bibliothèques.

À l'instar de l'ENA[47], une formation professionnelle complémentaire dans les six mois après la fin de la scolarité, de deux à trois jours, permettant des échanges d'expériences dans des formats pédagogiques en petits groupes et en ateliers pourrait être pertinente.

3.2. La formation à l'École nationale des chartes

C'est une formation appréciée des anciens élèves rencontrés par la mission qui a permis à de très jeunes gens recrutés le plus souvent après deux ou trois années de classes préparatoires de découvrir l'ensemble des débouchés offerts par l'école, de conduire un travail de rédaction de thèse d'établissement et, parfois, à la suite de rencontres, d'un enseignement particulièrement brillant, de s'engager dans la voie, au départ peu envisagée, des bibliothèques. Certains d'entre eux ont mis en évidence les difficultés rencontrées lorsqu'au moment du départ vers l'ENSSIB la thèse n'est pas

[47] Cf. l'arrêté du 5 avril 2017 en application de l'article 51 du décret n° 2015-1449 du 9 novembre 2015 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'ENA, publié au JO du 14 avril 2017.

achevée. Un travail commun des deux écoles de formation initiale permettrait à l'ENSSIB de mieux individualiser les parcours.

3.3. La formation continue existe, appréciée quasi-unanimement par l'échantillon des conservateurs entendus

Si la formation initiale génère de nombreuses critiques, la formation continue est fortement appréciée par son adaptation aux besoins, son accessibilité et son caractère mobilisateur.

Les conservateurs ont des missions qui demandent des adaptations et évolutions rapides et répétées mais dans une atmosphère différente de celle des laboratoires de recherche soumis à une forte pression concurrentielle ; ils recourent principalement pour y faire face à des travaux personnels, des échanges entre pairs et à des actions de formation continue.

La formation continue est organisée par l'ENSSIB, les établissements publics employeurs, par les douze centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques, par la BNF et par le réseau des conservateurs et les associations professionnelles sous forme de journées d'étude jugées riches et formatrices. Les barrières à un départ en formation semblent plus tenir à des problèmes d'emploi du temps qu'à des limites budgétaires qu'aucun des conservateurs interrogés ne s'est vu opposer. Les conservateurs les plus satisfaits de la richesse, de la diversité, de l'adaptation à leurs besoins des formations offertes sont ceux de la BNF ; ceux des universités en sont également très satisfaits. De plus, les conservateurs utilisent également les possibilités offertes par le programme Erasmus pour partir pour de courts séjours dans des bibliothèques européennes étudier leurs modes de fonctionnement et en tirer parti. Cette ouverture sur les bibliothèques étrangères a souvent commencé durant la formation initiale à l'ENSSIB par des stages.

L'ENSSIB accueille aussi dans ses stages de formation continue des conservateurs et bibliothécaires territoriaux dans le cadre de conventions avec les délégations régionales du CNFPT. Un rapprochement de l'ENSSIB et de l'INET, pour des formations communes en management serait de nature à élargir l'offre et à diminuer les coûts ; en effet l'offre de formation continue en management de l'INET, transversale et ouverte aux cadres supérieurs territoriaux, et celle de l'ENSSIB en management spécialisé dans le domaine des bibliothèques, offrent pour les conservateurs des perspectives complémentaires. Des accueils réciproques pour certains modules en formation initiale et continue par l'INET et l'ENSSIB seraient bénéfiques aux deux institutions.

Les seules limites évoquées ont été celles de l'absence de formations sur des sujets très nouveaux et la nécessité pour certains conservateurs de la BNF dont les missions étaient à la pointe de la nouveauté de travailler avec leurs homologues des bibliothèques nationales et des archives pour défricher des sujets tels que les aspects juridiques du numérique, l'archivage pérenne du numérique ou l'évolution des formats de description de données.

Les données recueillies auprès de 25 établissements d'enseignement supérieur et de la BPI montrent que sur les trois dernières années (2014-2016) seuls 13 % des conservateurs n'ont suivi aucune formation ; ce sont les conservateurs en chef qui se forment le plus, 89 %, puis les conservateurs, 88 % puis les conservateurs généraux, 75 %.

Tableau 12 - Effectifs de conservateurs de l'échantillon d'établissements d'enseignement supérieur en fonction du nombre de jours de formation reçue entre le 1er janvier 2014 et le 1er janvier 2017[48]

source: établissements de l'échantillon	Aucun	de 1 à moins de 5	de 5 à 10 jours	de 10 à 15 jours	de 15 à 20 jours	de 20 à 25 jours	de 25 à 30 jours	plus de 30 jours	Total
conservateurs	36	22	49	52	31	15	13	12	230
conservateurs en chef	23	19	25	22	11	14	4	7	125
conservateurs généraux	10	4	5	9	1	4	1	-	34
effectifs des conservateurs	69	45	79	83	43	33	18	19	389
Parts des effectifs	18%	12%	20%	21%	11%	8%	5%	5%	100%

Si les conservateurs bénéficient de la formation continue de droit commun des fonctionnaires, ils peuvent également utiliser un dispositif statutaire spécifique de congé formation[49] qui leur permet de demander à suivre une ou plusieurs périodes de formation, d'une durée totale d'un an sur l'ensemble de leur carrière, auprès d'établissements d'enseignement ou de recherche ou auprès d'établissements culturels. Ce congé peut être demandé à la fin de la formation initiale pour une durée de six mois qui viendra en déduction de la période d'un an. Toutefois le nombre de recours à cette formation (de 0 à 2 par an) est très inférieur aux limites posées par le décret statutaire de 2 % des conservateurs (une vingtaine) et 4 % des conservateurs généraux (cinq).

4. Les conservateurs, dans l'ensemble, mettent l'accent sur les qualités de leur métier et de leur statut

Les 169 entretiens conduits avec les conservateurs d'un échantillon d'établissements[50] ont mis en évidence une forte identité professionnelle des conservateurs, perçue par le monde universitaire et entretenue par des échanges très réguliers et multiformes entre les intéressés.

4.1. Le mélange de gestion nationale des promotions et d'individualisation du recrutement est très généralement apprécié des intéressés

Les étapes de la carrière sont peu nombreuses et concernent les nominations, les affectations et les promotions.

La gestion des cinq corps interministériels de la filière des bibliothèques est assurée par la direction générale des ressources humaines du ministère en charge de l'enseignement supérieur.

Les conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques sont nommés, affectés, détachés, mis à disposition ou en disponibilité par le ministre en charge de l'enseignement supérieur, quel que soit leur lieu d'exercice.

[48] Quelques réponses manquent sur ce sujet.
[49] Articles 22 et 30 du décret 92-26 portant statut des conservateurs des bibliothèques.
[50] La liste des interlocuteurs figure en annexe 1.

- **Les nominations interviennent lors des entrées dans les corps de conservateurs et conservateurs généraux et pour les postes de direction.**

Les conservateurs des bibliothèques sont nommés et affectés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur ; l'article 2 du texte statutaire prévoit que « *les mesures d'affectation dans un autre ministère sont prononcées par arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre affectataire* ». En fait, les arrêtés de première nomination et de mutation sont depuis longtemps signés par la DGRH par délégation du seul ministre en charge de l'enseignement supérieur ; aujourd'hui, seuls les arrêtés de réintégration dans le même établissement portent une double signature.

Les conservateurs généraux des bibliothèques sont nommés par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les conservateurs en chef des bibliothèques.

Les nominations aux postes de directeurs de services communs de documentation des universités sont prononcées par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sur proposition du président d'université.

Pour ce qui concerne la BNF, le président de l'établissement donne son avis sur l'affectation des personnels titulaires de l'établissement. La ministre chargée de la culture nomme sur proposition du président de la BNF le directeur général et, pour une durée de trois ans renouvelable, quatre directeurs : le directeur chargé des collections, le directeur chargé des services et des réseaux, le directeur chargé de l'administration et du personnel et le directeur délégué chargé des ressources humaines. Sur ces cinq emplois, actuellement seul celui de directeur des collections est occupé par un conservateur général des bibliothèques.

- **Les promotions**

Comme l'avancement d'échelon se produit à un rythme uniforme, à l'ancienneté, seules les promotions au grade de conservateur en chef et dans le corps des conservateurs généraux font l'objet de décisions.

Les possibilités de promotion sont déterminées, comme pour les autres corps, en fonction d'un rapport promus sur promouvables faisant l'objet d'un arrêté triennal. En gestion, la DGRH propose en CAPN la répartition des contingents de promotions entre le MENESR et le MCC au prorata des agents promouvables, le MCC proposant une répartition entre la BNF d'une part et les autres services et établissements d'autre part (directions du MCC, DRAC, BPI, autres établissements publics, mis à disposition d'une bibliothèque municipale classée).

La quasi-totalité des conservateurs entendus se sont montrés très attachés à une gestion nationale centralisée du corps et souvent sans autre argument que le caractère impartial et rassurant du processus.

Le recrutement des conservateurs est individualisé, qu'il intervienne à l'issue de la période de stage ou en cours de carrière, il se fait à partir d'une fiche de poste précise, sur entretien avec l'établissement public recruteur. À l'issue des entretiens, qui peuvent être plus ou moins approfondis, l'établissement indique ses intentions au candidat qui dispose d'une information fiable, avant, dans la plupart des cas, d'énoncer ses vœux à la DGRH du MESR. Ce type de recrutement est

particulièrement apprécié des conservateurs comme des employeurs. La liste des postes proposés au sortir de l'ENSSIB est établie à l'issue de la CAPN du printemps compte tenu des demandes des établissements et des postes non pourvus au mouvement. À l'issue de la procédure, le conservateur est affecté par le ministre chargé de l'enseignement supérieur dans l'établissement.

Un mécontentement s'est exprimé au sujet des conditions de reclassement par certains candidats du concours interne ou par des candidats du concours externe ayant une expérience dans le secteur privé. Le sujet des reclassements à l'entrée dans le corps des conservateurs a longtemps été très difficile pour ceux qui avaient eu des activités professionnelles publiques antérieures ; il est en partie réglé pour les nouveaux bénéficiaires par la modification statutaire de 2010 qui fusionnait les deux classes de conservateurs ; toutefois, comme pour les autres corps de la fonction publique, ceux qui n'en ont pas bénéficié au moment de leur intégration dans le corps restent pénalisés par un retard de carrière. C'est aussi le cas de bibliothécaires ou BAS réussissant le concours de conservateur et qui sont désavantagés par rapport à ceux qui y accèdent par la liste d'aptitude.

4.2. Une diversité des fonctions et des destinations offertes et une fluidité des parcours

4.2.1. La diversité des fonctions offertes permet à une majorité des conservateurs interrogés de trouver un poste conforme à leurs projets, intérêts et penchants, avec une dominante de management ou d'expertise, et dans une zone géographique choisie

- **Les parcours des conservateurs qui le souhaitent sont assez fluides**

Les trois-quarts des 271 conservateurs de la BNF occupent leur poste actuel depuis moins de six ans et la moitié depuis moins de trois ans, à la suite de mouvements internes pour la plupart ou de mutations externes. Une grande majorité des conservateurs de l'échantillon de vingt-cinq établissements occupent leur poste depuis moins de cinq années et un quart d'entre eux depuis cinq à dix ans. Seuls un dixième d'entre eux occupent le même poste depuis plus de dix ans. De la même façon qu'ils changent de postes, une part notable des conservateurs de l'échantillon change également d'établissement : l'ancienneté moyenne dans l'établissement était de huit années et trois conservateurs sur dix étaient en fonction dans le même établissement depuis au moins dix ans, sans grande différence selon le sexe. Sur 445 conservateurs de l'échantillon 141 étaient passés d'un secteur à l'autre (culture, enseignement supérieur, ministères…) à un moment de leur carrière soit le tiers du total ; cette moyenne recouvre des taux différents selon les corps et grade : 22 % des conservateurs, 47 % des conservateurs en chef et 61 % des conservateurs généraux. Elle varie également avec les tranches d'âge : si 20 % des conservateurs de 20 à 30 ans ont changé de secteur au cours de leur vie professionnelle, c'est le cas pour 45 % des 50-60 ans.

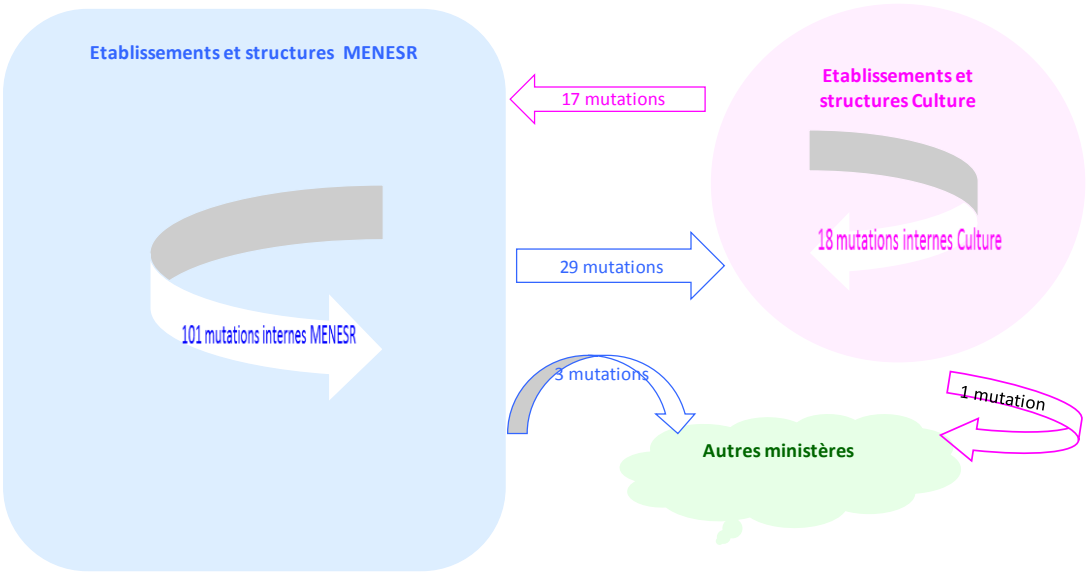
- **Les postes offerts au recrutement sont assez divers et nombreux chaque année**

La mobilité est importante relativement à d'autres corps de la filière et à d'autres filières : au total, la part des agents mutés dans le cadre du mouvement national par rapport aux agents du corps était, pour les conservateurs et conservateurs généraux, de 8 % en 2014 et 6 % en 2015. C'est le taux le plus élevé de la filière (3 % pour les bibliothécaires et bibliothécaires assistants spécialisés, 1 % pour les magasiniers). Cette possibilité de changer de poste est accrue par le fait que (sauf de 2014 à 2016) deux mouvements nationaux sont organisés, au printemps pour une affectation

au 1er septembre, à l'automne pour une affectation au 1er janvier. En 2015 et 2016, la publication de postes sur la BIEP parallèlement au mouvement de printemps a été expérimentée, mais il a été mis un terme à cette expérimentation, mal acceptée par les conservateurs[51], et le deuxième mouvement a été rétabli en 2017.

En 2017, 85 postes sont mis au mouvement de printemps. De 2014 à 2016, le mouvement national a permis d'opérer au total 190 mutations[52] pour une population de 1 364 conservateurs en activité.

Nombre de mutations des conservateurs entre 2014 et 2016 (source IGB)



En termes géographiques, les mouvements au sein de l'Île-de-France concernent 68 agents (36 %), en province dans la même ville, seize agents (8 %), en province ou outremer d'une ville à une autre, trente-sept agents (19,5 %), de province ou outremer vers l'Île-de-France, neuf agents (5 %), d'Île-de-France vers la province, l'outremer ou l'étranger, vingt-sept agents (14 %). Ceux au sein du même établissement concernent douze agents nommés sur des postes de direction (6 %), et les entrées après détachement ou disponibilité 11 %. Si la mobilité est réelle, la moitié des flux s'effectuent au sein de bassins géographiques limités à l'échelle de la région.

Parallèlement, la BIEP a permis en 2015 et 2016 de réaliser 52 recrutements (à rapprocher des 125 mutations les mêmes années, soit un rapport de 1 à 2,4). Ces opérations ont concerné trente-et-un agents du MENESR, un du MCC, sept mouvements du MENESR au MCC, six du MCC au MENESR, une entrée après détachement, six mouvements du MENESR vers un autre ministère (dont cinq postes de direction).

Cinq mouvements ont été réalisés dans le même établissement (pour des postes de direction), trente-et-un au sein de l'Île-de-France (soit 60 %), deux au sein de la même ville en province (4 %), six en province avec changement de ville (11,5 %), quatre de la province vers l'Île-de-France (8 %), trois d'Île-de France vers la province (6 %). 71 % des mouvements ont été opérés au sein du même bassin (Île-de-France ou même ville de province) contre 44 % pour le mouvement national. **La BIEP a joué un rôle complémentaire du mouvement national. C'est le manque de visibilité et donc la publicité**

[51] Par attachement au mouvement national.

[52] Ce qui ne correspond pas à 190 agents, deux agents ayant muté deux fois dans les trois ans.

insuffisante des postes qui était critiquable lors de cette expérimentation plus que le principe lui-même. Cette publicité insuffisante a eu pour résultat que, sur trente-neuf postes publiés en 2015, seuls vingt-cinq ont été pourvus, dix n'ayant vu se manifester aucun candidat, ce qui a entraîné une republication au mouvement de sept postes. De même, en 2016, sur 53 postes publiés, seuls 27 ont été pourvus, six n'ayant attiré aucun candidat. L'efficacité de la BIEP a été plus importante pour pourvoir les postes de direction (18 pourvus sur 21 publiés) que pour les autres postes (21 pourvus sur 45 publiés).

Toutefois, si les postes mis au recrutement dans le cadre du mouvement chaque année sont nombreux, ils ne sont pas nécessairement accessibles à tous ; parmi les conservateurs rencontrés certains ont souligné les difficultés, passé un certain âge, de candidater avec succès sur un poste.

4.2.2. Une tendance à l'endo-recrutement pour les postes de direction, plus marquée dans le cadre du mouvement national que dans le cadre de la BIEP

Dans le cadre du mouvement de 2014 à 2016, sur vingt-huit postes de direction pourvus lors des mouvements nationaux des trois dernières années, douze résultent de mutations opérées au sein du même établissement : il s'agit de nominations sur des postes de direction de conservateurs en poste sur des fonctions d'adjoint ; les seize autres sont le résultat de mutations externes.

Sur dix-huit postes de direction pourvus en 2015 et 2016 suite à une publication sur la BIEP, seuls six l'ont été par des candidats internes.

Cette tendance à l'endo-recrutement est plus marquée pour les universités (six candidats internes choisis pour le poste de direction sur huit postes publiés) que pour les autres établissements. Il conviendrait de mesurer l'évolution de cette tendance et de disposer d'un indicateur sur le taux de recrutements externes sur les postes de direction.

Recommandation n° 7 : rétablir le recours à la BIEP prioritairement pour les postes de direction.

Disposer d'un indicateur sur le taux de recrutement externe sur les postes de direction.

Par ailleurs, les conservateurs investissent dans différents champs du service public des postes tenus par des enseignants-chercheurs ou d'autres corps de la fonction publique ; ainsi à la fin de l'année 2016, une conservatrice est directrice de la formation et de l'insertion professionnelle d'une très grande université, trois conservateurs exercent les fonctions de DGS ou DGS adjoint, huit sont détachés sur un poste de conservateurs du patrimoine, trois sur un poste de maître de conférences, quatre dans un poste diplomatique et un dirige la bibliothèque de l'École polytechnique fédérale de Lausanne.

4.2.3. Des postes de conservateurs dans toutes les grandes villes universitaires mais une grande concentration en Île-de-France qui rassemble la moitié du corps

La population des conservateurs se répartit dans sa grande majorité entre les grandes villes universitaires de toutes les régions de France ; elle est géographiquement encore plus concentrée que la population des chercheurs ; la moitié des conservateurs (683 sur 1 364) exercent leurs missions en Île-de-France, dont 621 à Paris[53] où 266 conservateurs œuvrent pour l'enseignement

[53] La répartition par académie figure à l'annexe 4.

supérieur et 341 (55 %) pour la culture (dont 271 à la BNF). Cette prééminence de Paris tient en partie aux établissements sous tutelle du ministre en charge de la culture qui viennent renforcer la concentration observée dans l'enseignement supérieur.

Hors d'Île-de-France, les effectifs totaux de conservateurs varient de cent cinq dans l'académie de Lyon, la deuxième mieux dotée à dix dans les académies de Clermont-Ferrand et Limoges ; quinze académies ont entre vingt et cinquante conservateurs ; la Réunion et la Martinique comptent six conservateurs chacune, la Corse et la Guyane, deux, la Polynésie et la Nouvelle Calédonie un.

Le passage dans un même bassin d'emplois entre les bibliothèques de l'enseignement supérieur et les bibliothèques classées ou non des collectivités territoriales accroît les possibilités de mobilité.

4.2.4. Les mises à disposition dans les bibliothèques municipales classées

Ainsi que le précise le rapport IGB n° 2008-017, *Pour une nouvelle carte des emplois de conservateurs d'État dans les bibliothèques municipales* :

> *« La mise à disposition des conservateurs d'État dans les bibliothèques municipales classées trouve son origine et sa légitimité, dans la présence de fonds d'État issus principalement des confiscations révolutionnaires, et, pour une part plus restreinte, des confiscations de 1905. Depuis le décret du 1er juillet 1897, l'affectation de conservateurs d'État a été, constamment justifiée par l'existence de ces fonds d'État, mais la rémunération de ces conservateurs a été tantôt prise en charge par les communes (1897-1931), tantôt réparties entre les communes et l'État (1931-1983), tantôt entièrement prise en charge par l'État (depuis 1983). »*

Le non-remboursement par la collectivité a été maintenu par la loi[54], qui impose un remboursement par l'organisme d'accueil mais fixe deux exceptions (article 11), l'une pour les services départementaux d'archives, l'autre pour les bibliothèques municipales classées.

En dix ans, l'effectif réel des conservateurs mis à disposition est passé de 144 emplois pourvus fin 2007 à 92 fin 2016. En 2007, leur coût annuel pour le ministère de la culture était de 10,9 M€, et une nouvelle carte des emplois a été définie à l'époque par ce ministère, qui prévoit des mises à disposition pour les activités suivantes, telles qu'elles figurent dans la convention-type :

- la mise en œuvre de la politique de sauvegarde (conformément aux principes de la charte de la conservation dans les bibliothèques), de signalement et de valorisation du patrimoine ;
- la conduite de projets numériques dans le cadre de la politique numérique de l'État et du programme national des bibliothèques numériques de référence ;
- l'organisation des actions de coopération régionales et nationales dans le domaine du livre et de la lecture ;
- la participation à des projets de construction ou de rénovation d'équipements ou de réseaux d'équipements.

[54] Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

Le cas échéant, les conservateurs mis à disposition peuvent se voir confier des fonctions de direction (c'est actuellement le cas dans 36 des 54 bibliothèques municipales classées).

La convention de mise à disposition est conclue pour une durée de trois ans renouvelable, signée par le représentant de la collectivité et, pour le MCC, par le préfet de région. Les agents font l'objet d'arrêtés individuels de mise à disposition pris par le ministre chargé de l'enseignement supérieur après avis du ministre chargé de la culture, chaque arrêté, annexé à la convention, fixe la durée de mise à disposition et la nature de ses fonctions, la fiche de poste étant également annexée. Les agents sont évalués par la collectivité territoriale, la convention elle-même fait l'objet d'une évaluation en fonction des objectifs et des indicateurs établis lors de sa signature.

Les questions qui se posent concernant les conservateurs mis à disposition sont de plusieurs ordres :

- les effectifs par BMC sont largement le résultat de l'histoire, malgré le recentrage sur des fonctions accompagnant les politiques nationales, et leur répartition n'est pas toujours en rapport avec l'importance relative des missions pour lesquelles ces mises à disposition sont prévues ; deux BMC comparables peuvent avoir, pour l'une deux conservateurs d'État et pour l'autre, trois par exemple ;

- la baisse de l'attractivité des postes de direction des BMC auprès des conservateurs, ce qui amène à se préoccuper du vivier, des voies et moyens pour favoriser l'émergence de talents si l'on veut être en mesure de pourvoir dans les années à venir par des conservateurs d'État les postes de direction de grandes bibliothèques municipales classées ;

- la durée de la mise à disposition, certes renouvelable, est trop courte pour la réalisation de certains projets et peut mettre le conservateur en position de fragilité et d'insécurité : une durée de cinq ans serait plus judicieuse ;

- plusieurs cas récents, où la collectivité a mis un terme à la mise à disposition avant le terme prévu par la convention (et parfois moins d'un an après son renouvellement) posent la question de la prévention et de la gestion d'éventuels conflits entre le conservateur d'État et la collectivité ;

- pour les promotions, en gestion, les BMC sont traitées par le MCC au sein d'une enveloppe les regroupant avec les effectifs en poste dans les directions générales du ministère, à la BPI et dans d'autres établissements publics hors BNF ; de ce fait, elles se trouvent dans un goulet d'étranglement, ce qui est particulièrement handicapant pour les directeurs.

La durée de mise à disposition des agents est de trois ans renouvelables sans qu'il n'y ait de limite au nombre de renouvellements. De fait, certains directeurs de BMC sont en poste depuis plus de vingt ans.

4.3. Une perception positive de l'apport des conservateurs par les employeurs et de rares contestations de la gestion nationale de la filière

4.3.1. La gouvernance des établissements d'enseignement supérieur apprécie la contribution des conservateurs et, pour l'heure, ne remet pas en cause la gestion nationale

Qu'il s'agisse des présidents d'université, des directeurs d'école ou des instances représentatives des employeurs, la CPU et la CDEFI, entendues par la mission, la contribution à l'enseignement et à la recherche des conservateurs et de leurs équipes est reconnue même si elle n'est pas partout connue dans ses détails.

Le service aux étudiants produit par les conservateurs est clairement perçu, le service aux enseignants repose encore beaucoup sur des initiatives individuelles, le service aux chercheurs, plus récent, est de nature et d'ampleur très variables selon les établissements et c'est celui qui suscite le plus d'attentes aujourd'hui des établissements d'enseignement supérieur. Les conservateurs les plus aguerris sont ceux qui se sont dotés de connaissances sur la recherche et les champs scientifiques, y compris les plus lointains de ceux de leur formation initiale, et qui vont au contact des chercheurs.

La relation conservateurs / enseignants - chercheurs est compliquée par le management spécifique des universités, alors que la coopération entre les deux métiers est essentielle ; mais elle est rarement concertée et organisée, et dépend la plupart du temps d'opportunités et de relations personnelles cultivées au cours du temps. Elle est facilitée pour les conservateurs titulaires du doctorat, qui y gagnent en compréhension de la part des enseignants - chercheurs, et sont parfois associés à des programmes de recherche ; cette participation à la recherche peut prendre place pour les conservateurs de la BNF dans le cadre du plan de recherche quadriennal de l'établissement, qui leur permet d'obtenir des facilités pour leurs activités de recherche sur leur temps de travail à la bibliothèque. Mais, parmi les conservateurs non docteurs, certains, notamment en BU, vont jusqu'à exprimer du ressentiment vis-à-vis des enseignants - chercheurs, et se plaignent de ce qu'ils perçoivent comme un manque de reconnaissance de leur part. Le rôle des bibliothèques dans le soutien à la pédagogie et à la recherche serait plus efficace s'il était partout institutionnalisé.

Une participation organisée à la vie des composantes, l'invitation dans leurs conseils, l'intégration dans les équipes pédagogiques et des liens plus étroits avec les équipes de recherche permettent, là où ils existent, aux conservateurs et bibliothécaires d'être proactifs et d'accompagner plus efficacement les politiques des établissements d'enseignement supérieur.

La carrière des conservateurs échappe en grande partie aux employeurs de l'enseignement supérieur, à la différence du parcours qui résulte de la volonté et des actions conjointes de l'employeur et du conservateur des bibliothèques.

Le parcours des conservateurs dépend un peu plus des établissements publics d'enseignement supérieur employeurs depuis les passages aux RCE par la maîtrise des emplois et le choix du titulaire des postes de conservateur[55] et du régime indemnitaire. Si la nomination du directeur du SCD est de la compétence du ministre, elle se fait sur proposition du président d'université.

[55] Toutefois à la sortie de l'ENSSIB si deux élèves souhaitent le même poste, c'est le classement qui détermine l'affectation.

Depuis la fin des années 2000, la grande majorité des établissements employeurs peuvent déterminer librement la combinaison de compétences qui leur est nécessaire et procéder aux créations et substitutions de postes en fonction de leurs stratégie, besoins et contraintes, substitution qui peut s'organiser à l'intérieur de la filière bibliothèque, et/ou avec les personnels d'autres filières ou avec des personnels contractuels, ce qui est beaucoup plus rare dans le cas des conservateurs.

Si les établissements visités par la mission, sauf exception, ne semblent pas nourrir une réflexion globale sur leurs besoins en postes de la filière des bibliothèques, la somme des décisions prises a toutefois modifié progressivement la physionomie de la filière. Si les évolutions intervenues depuis 2008 dans chaque établissement sont d'ampleur très variable et faiblement perceptible à cette échelle, elles apparaissent toutefois, lorsqu'on examine l'évolution globale de la population de la filière dans les établissements d'enseignement supérieur. Certains conservateurs voient dans le souci affiché de maîtrise de la masse salariale des universités un obstacle à la mobilité des membres seniors du corps mais sans que les employeurs aient jamais évoqué cet argument ; dans la population de l'échantillon, 15 % des conservateurs en chef, 8 % des conservateurs généraux et 3 % des conservateurs sexagénaires étaient depuis moins de cinq ans dans leur poste et sur dix-huit directeurs[56] sexagénaires, six ont été nommés les trois dernières années.

La carrière des conservateurs échappe en grande partie aux employeurs.

L'avancement se fait à l'ancienneté à un rythme uniforme et les promotions dans le grade de conservateur en chef et dans le corps de conservateur général sont déterminées par la DGRH au cours de CAPN.

Le petit nombre de conservateurs dans chaque établissement d'enseignement supérieur (et même à l'échelle des regroupements et COMUE) ainsi que le caractère national et interministériel de la gestion du corps rendent difficile la décentralisation des procédures sur les établissements d'enseignement supérieur. Les représentants des employeurs consultés, la CPU, comme la CDEFI semblent considérer que d'autres sujets accaparent leur attention, plus brûlants que la décentralisation de la gestion des conservateurs. Cette position de principe n'exclut pas des attitudes plus fermes de présidents de grandes universités qui revendiquent de gérer l'ensemble de leurs personnels ; de tous les interlocuteurs de la mission, un seul a exprimé une volonté claire et ferme de gestion des ressources humaines par l'établissement sur l'ensemble de ses personnels.

4.3.2. La perception des conservateurs dans les établissements culturels

La gouvernance de la BNF partage l'appréciation positive des présidents d'université consultés sur la contribution des conservateurs, dont elle souligne le rôle central, sur les fonctions vitales ou essentielles que sont les missions de conservation, d'enrichissement des collections, de dépôt légal, de signalement, de diffusion, d'étude des fonds ou plus généralement dans le domaine bibliothéconomique. Ils sont le pivot de l'activité de l'établissement auquel ils donnent une grande cohérence ; leurs compétences font l'objet de sollicitations extérieures et constituent un appui pour le MCC dans les domaines des collections, de la recherche et de la formation. Pour ce qui concerne les promotions, la BNF dispose déjà, compte tenu de sa taille, de larges marges d'autonomie dans la mesure où le MESR l'informe des contingents de promotions, recueille ses propositions qui ne sont

[56] La mission ne dispose pas d'information sur la durée sur poste de l'ensemble des conservateurs.

modifiées qu'à la marge et rarement. La BPI en revanche, à contrecourant de toutes les évolutions récentes, voit sa gestion des ressources humaines entravée par l'intervention directe de l'administration centrale.

5. Un déroulement de carrière qui varie avec le sexe et la voie d'accès des conservateurs des bibliothèques

Les carrières des agents sont déterminées par les taux de promotion qui peuvent varier selon les corps et dans le temps ; ainsi les conservateurs généraux représentent une proportion des conservateurs inférieure à celles observées pour les corps d'encadrement de la fonction publique, comme les administrateurs généraux, les professeurs agrégés hors classe et les professeurs de classe exceptionnelle.

Tableau 13 – Parts respectives des effectifs les plus qualifiés de quatre corps de cadres de la fonction publique

source	DGRH	arrêté du 10 juillet 2012	DGRH	DGRH
année	2016	2016	2016	2016
	professeurs de classe exceptionnelle	administrateurs généraux (taux de l'arrêté)	conservateurs généraux	professeurs agrégés hors classe
Effectifs pris en compte ci-dessus	26%	16%	13%	26%
Effectifs autres grades	74%		87%	74%
Total	100%	100%	100%	100%

Les promotions des conservateurs ont été examinées en portant attention au sexe et à la voie d'accès des intéressés ; la mission n'a pu examiner cet aspect de la carrière au regard des fonctions occupées qu'à partir de l'ensemble des informations collectées au fil des entretiens et de l'examen des dernières promotions, faute d'informations historiques exhaustives disponibles.

5.1. Les promotions au grade de conservateurs en chef et dans le corps des conservateurs généraux défavorisent un peu les femmes

Un conservateur peut accéder au grade de conservateur en chef s'il a atteint le 5ème échelon de son grade, a accompli trois ans de service effectif dans le corps et satisfait à l'obligation de mobilité ; cette dernière obligation, plus récente, n'a porté que sur les générations de promus après 2010. Neuf ans sont nécessaires pour atteindre le 5ème échelon pour les conservateurs entrés par concours externe, contre huit ans pour les chartistes. Pour les conservateurs entrés par d'autres voies, le parcours prend au moins trois années.

Les conservateurs généraux sont nommés parmi les conservateurs en chef sans condition de durée dans le grade. Les parcours peuvent être rapides.

La mission a examiné la durée des parcours de la population des conservateurs en position d'activité et mis à disposition des bibliothèques municipales classées à la fin de l'année 2016. Les durées moyennes obtenues correspondent aux parcours de l'ensemble des conservateurs, quelle que soit leur date d'entrée dans les corps et grades ; ces durées moyennes de parcours agrègent des situations marquées à la fois par une dynamique de création de postes et une réalité démographique propres à chaque époque ; les durées moyennes observées en 2017 ne permettent pas de dire ce qu'il en sera pour l'avenir**.**

En l'absence d'information sur les postes occupés par l'ensemble des conservateurs les parcours sont étudiés en distinguant les sexes et les voies d'accès au corps.

Toutes voies d'accès confondues, les conservateurs entrent dans le corps en moyenne à 32 ans, atteignent le grade de conservateur en chef à 45 ans et sont promus conservateur général à 49 ans en moyenne.

5.1.1. Les femmes entrent plus tôt dans la carrière et progressent moins vite mais leur retard se réduit

Elles ont en moyenne 32 ans et les hommes 33 ans à l'entrée dans le corps ; les conservateurs en chefs atteignent ce grade à 45 ans en moyenne pour les femmes et 44 ans pour les hommes ; les conservateurs en chef deviennent conservateur général à 48 ans en moyenne pour les hommes, et 50 ans pour les femmes.

La part des conservateurs en chef promus en moins de cinq ans conservateur général est plus élevée chez les hommes que chez les femmes (28 % contre 20 %). 32 % des femmes promues conservateur en chef le sont en moins de dix ans après l'entrée dans le corps des conservateurs contre 36 % des hommes. Ces différences ne semblent pas perçues par les intéressés ou perçues comme trop faibles pour générer des commentaires de la part des conservateurs rencontrés. Cependant les effectifs attestent que si 67 % des conservateurs sont des femmes, seuls 53 % des conservateurs généraux sont des conservatrices.

Tableau 14 - Âges moyens par sexe d'entrée dans les corps et grades

sources : DGRH C1-1 DGRH C2-3	conservateurs	conservateurs en chef	conservateurs généraux
âge moyen d'entrée dans le corps ou grade des femmes	32	45	50
âge moyen d'entrée dans le corps ou grade des hommes	33	44	48
âge moyen d'entrée dans le corps ou grade (situation fin 2016)	32	45	49

Toutefois, la situation des femmes s'est progressivement améliorée en raison de la mise en œuvre de politiques favorables à l'égalité des sexes sans toutefois parvenir à l'égalité.

Si l'on distingue les promotions intervenues avant 2006 de celles intervenues après cette date, on constate qu'avant 2006, 53 % des hommes étaient promus conservateur général en moins de cinq ans tandis qu'un tiers des femmes étaient dans cette situation ; après 2006, les taux s'établissent respectivement à 21 % et 17 % ; il y a toujours une proportion plus faible de femmes

promues très rapidement mais l'écart se réduit de 20 à 4 points ; et, si on examine une période de dix ans au lieu de cinq, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être promues en moins de dix ans, 57 % pour 53 %.

5.1.2. L'âge d'entrée varie avec la voie d'accès au corps des conservateurs

Les effectifs de conservateurs entrés par la voie des concours représentaient 82 % des effectifs de conservateurs à la fin 2016, ceux entrés par détachement et intégration un dixième du total et ceux issus de la liste d'aptitude un peu plus d'un vingtième. Les autres voies rassemblent des effectifs trop faibles pour que les âges moyens aient une grande signification.

Tableau 15 - Effectifs 2016 des conservateurs en activité en fonction de la voie d'entrée dans le corps

sources: DGRH C1-1 DGRH C2-3	Effectifs 2016 des conservateurs	Effectifs 2016 des conservateurs en chef	Effectifs 2016 des conservateurs généraux	Total conservateurs	Parts du total conservateurs
Concours externe	325	185	75	585	43%
Elèves chartistes	187	94	47	328	24%
Concours interne	115	78	18	211	15%
Liste d'aptitude	56	19	3	78	6%
Examen professionnel	2	11	1	14	1%
Intégration	9	23	14	46	3%
Détachement	51	27	16	94	7%
Contractuels handicapés	2	1	-	3	0%
Recrutement sur titres et travaux	1	6	-	7	1%
Conservateurs en position d'activité ou mis à disposition	747	443	174	1 364	100%

Les entrées les plus précoces sont celles des élèves chartistes puis celles des lauréats du concours externe avec respectivement des âges d'entrée dans le corps de 27 et 29 ans, niveaux qui ont peu varié pour les promotions de ces dernières années, à comparer à 26 ans pour l'agrégation externe et 25 ans pour le concours externe de l'ENA. Les conservateurs issus du concours interne ont 39 ans en moyenne et les bibliothécaires entrés dans le corps par la voie de la liste d'aptitude ont 50 ans.

L'âge moyen des lauréats du concours chartiste n'a pas beaucoup varié dans le temps, il est supérieur de quatre mois pour la période 2006-2016[57] à celui des lauréats devenus conservateurs avant 2006 ; les lauréats du concours interne recrutés après 2006 sont en moyenne plus âgés d'un an que ceux recrutés avant 2006. C'est un âge un peu tardif pour un départ à la retraite à taux plein en l'état actuel de la législation.

[57] L'année 2006 a été choisie comme année de césure parce que les effectifs de conservateurs recrutés après cette date représentent un tiers des effectifs totaux des conservateurs ; cela a paru une proportion plus souhaitable que 50 % qui auraient donné une vision faussée de la population antérieurement à cette date par disparition en 2016 de ceux recrutés à un âge avancé dans les corps de conservateurs.

Tableau 16 - Âges moyens d'entrée dans les corps et grades de conservateurs des bibliothèques

sources : DGRH C1-1 DGRH C2-3	Âge moyen d'entrée conservateur	Âge moyen d'entrée conservateur en chef	Âge moyen d'entrée conservateur général
Conservateurs issus du concours externe	**29**	**43**	**48**
Conservateurs élèves chartistes	**27**	**40**	**48**
Conservateurs issus du concours interne	**39**	**49**	**52**
Conservateurs issus de la liste d'aptitude	**50**	**58**	**60**
Conservateurs issus d'un examen professionnel	**42**	**53**	**49**
Conservateurs issus d'une intégration	**35**	**46**	**48**
Conservateurs issus d'un détachement	**37**	**48**	**53**
Conservateurs contractuel handicapé	**33**		
Conservateurs recrutés sur titres et travaux	**37**	**43**	
Total conservateurs en position d'activité ou mis à disposition	32	45	49

5.1.3. La durée du parcours pour accéder au grade de conservateur en chef est plus rapide pour les conservateurs entrés plus tard

Elle est semblable pour tous les lauréats de concours, autour de douze ans et elle se différencie plus nettement pour l'entrée dans le corps des conservateurs généraux ; les conservateurs entrés tard dans le corps, par concours interne ou liste d'aptitude, ont des parcours en moyenne plus rapides que ceux des lauréats des concours externes, pour être nommés conservateur général. Les conservateurs issus du concours externe passent conservateur général en moyenne deux ans avant les chartistes.

Tableau 17 - Durée moyenne de parcours entre les différents corps et grades par sexe des conservateurs

sources : DGRH C1-1 DGRH C2-3	Durée moyenne de conservateur à conservateur en chef	Durée moyenne de conservateur en chef à de conservateur général	Durée moyenne de conservateur à conservateurs général
Concours externe	12	8	21
Elèves chartistes	12	10	21
Concours interne	12	7	19
Liste d'aptitude	7	3	9
Examen professionnel	14	4	13
Intégration	9	9	18
Détachement	4	8	12
Contractuels handicapés	11		
Recrutement sur titres et travaux	11	8	20
durée moyenne	11	8	20

Toutefois ces durées de parcours ne concernent que les conservateurs qui ont changé de grade et de corps ; les proportions de conservateurs demeurés dans leur grade et/ou corps plus longtemps que le temps moyen d'accès à une promotion varient-elles selon les voies d'accès ?

Les conservateurs ayant plus de douze années d'ancienneté et les conservateurs en chef ayant plus de neuf ans d'ancienneté constituent respectivement 28 et 30 % des effectifs de leur grade. Ces moyennes recouvrent des proportions un peu différentes selon les voies d'accès au corps des conservateurs.

Les conservateurs issus du concours interne ont une trajectoire plus rapide pour accéder au grade de conservateur en chef et une proportion moindre d'entre eux, 15 %, sont en 2016 dans le corps de conservateur depuis plus de douze années contre 33 % des conservateurs chartistes et 35 % des conservateurs issus du concours externe. Cela compense progressivement leur entrée à un âge plus avancé (39 ans en moyenne) dans le corps des conservateurs, soit dix à douze ans plus tard que les lauréats des deux autres concours ; pour ceux qui passent conservateurs en chef, l'écart d'âge n'est plus que de six à neuf ans et pour les promus dans le corps de conservateur général, l'écart d'âge est de quatre années, 52 ans en moyenne pour 48 ans.

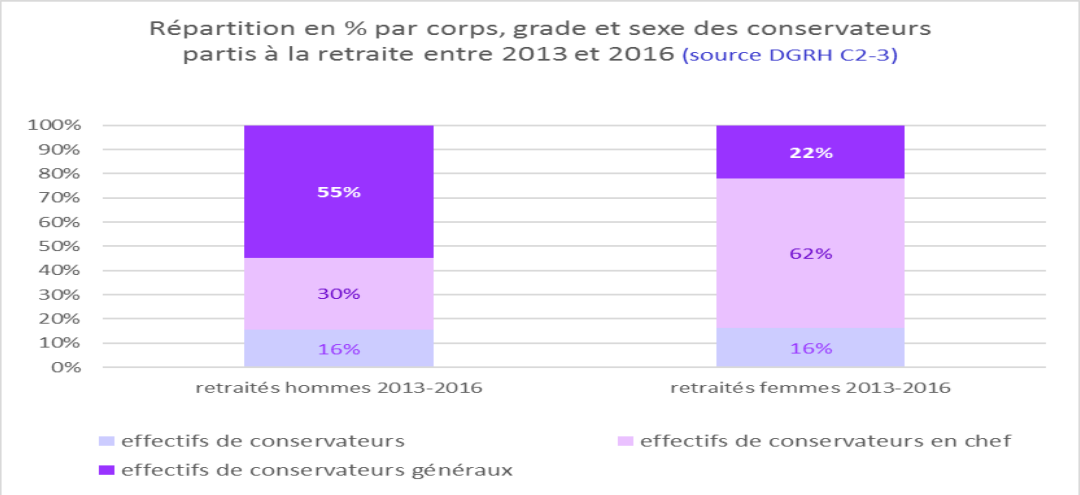
Les écarts sont plus marqués pour les conservateurs en chef dans le grade depuis plus de neuf années ; 18 % des conservateurs en chef issus du concours interne pour 26 % des chartistes et 37 % de ceux issus du concours externe.

Les conservateurs entrés par la voie de la liste d'aptitude n'ont pas souvent une longue ancienneté dans le grade compte tenu de leur entrée tardive dans le corps ; toutefois trois d'entre eux étaient conservateurs généraux et dix-neuf conservateurs en chef en 2016.

5.1.4. Sur les quatre dernières années, 84 % des conservateurs qui ont achevé leur carrière étaient conservateurs en chef ou conservateurs généraux

Parmi les 223 conservateurs partis à la retraite au cours des années 2013 à 2016 la moitié était conservateurs en chef, un petit tiers conservateurs généraux et un sixième conservateurs ; mais ces proportions varient fortement avec le sexe : 55 % des hommes sont partis à la retraite dans le corps des conservateurs généraux contre 22 % des femmes. Pendant des décennies, le plafond de verre pour les femmes s'est situé à l'entrée du corps des conservateurs généraux et l'examen des promotions 2014-2016 montre qu'il s'affaiblit mais demeure : 31 % des conservateurs en chef sont des hommes mais ces derniers représentent 43 % des promotions des trois dernières années (2014-2016).

Tableau 18 - Répartition en % par corps, grade et sexe des départs en retraite 2013-2016 de conservateurs



Parmi les quinze conservateurs partis à la retraite en 2016, onze femmes sont entrées dans le corps à quarante ans en moyenne et quatre hommes sont entrés dans le corps à quarante-sept ans. Cinq de ces nouveaux retraités qui avaient la plus faible ancienneté dans le corps y étaient entrés

tardivement entre cinquante-deux et cinquante-neuf ans ; parmi les cinq dont l'ancienneté dans le corps était supérieure à trente ans, quatre avaient vu leur carrière très fortement perturbée par des successions de congé maladie, congé longue durée, temps partiels ou par des détachements longs et répétés.

Le nombre de fins de carrière dans le grade de conservateur ne devrait pas croître dans les années à venir, vingt-sept conservateurs étaient en 2016 âgés de plus de soixante ans et les entrées annuelles dans le corps à cet âge existent mais ne sont pas très nombreuses.

Un déroulement de carrière qui suscite des critiques peu fréquentes des intéressés, et issues de zones géographiques trop étroites pour que les mobilités y soient faciles.

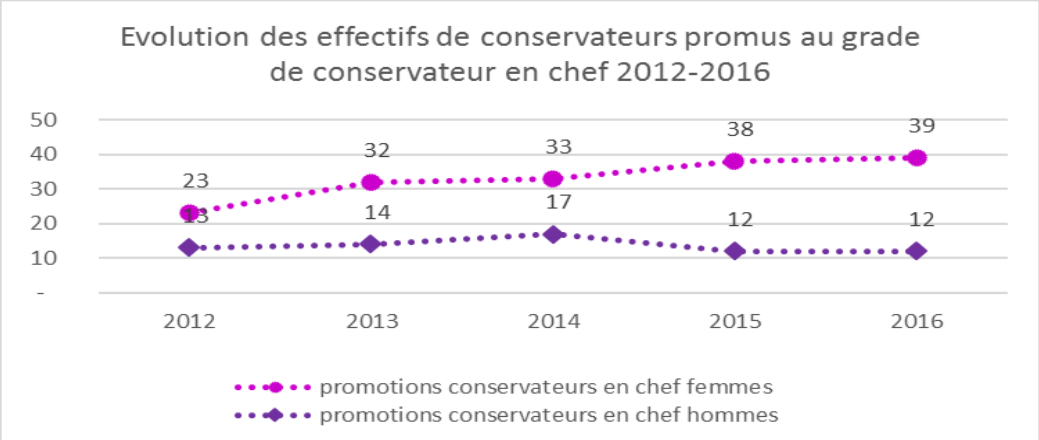
Recommandation n° 8 : Constituer et tenir à jour un état numérique historique des postes occupés par les conservateurs des bibliothèques ; intégrer le suivi des candidatures et des désignations aux postes de directions dans le bilan social.

5.2. Les promotions concernent des profils variés de conservateurs avec toutefois une prééminence de ceux qui exercent des fonctions d'encadrement

5.2.1. Les promotions de conservateurs en chef sur les trois dernières années

Les promotions dans le grade de conservateur en chef sont, depuis trois années, plus nombreuses et leur répartition prend en compte la démographie des établissements, les parcours des intéressés et des éléments qualitatifs. Elles font l'objet de travaux préparatoires artisanaux soigneux pour rassembler l'ensemble des éléments de nature à éclairer les décisions de la CAPN.

Tableau 19 - Évolution des effectifs de conservateurs promus au grade de conservateur en chef 2012-2016



5.2.2. De 2014 à 2016, sur 150 promotions au grade de conservateur en chef (50 par an)

- 103 ont concerné l'enseignement supérieur sur les profils suivants :
  - huit directeurs de SCD ou de BIU ;

- onze directeurs adjoints de SCD ou de BIU ;
- quarante-trois responsables de département ou de bibliothèque au sein d'un SCD ou d'une BIU ;
- trois responsables de CFCB[58] ou d'URFIST[59] ;
- quinze sur des profils d'expert.

- 46 ont concerné la culture sur les profils suivants :
  - vingt-cinq à la BNF (deux adjoints de directeur de département, neuf chefs de service, quatorze experts) ;
  - sept sur des profils d'expert dont trois à la DGMIC-SLL[60] ;
  - quatre directeurs de bibliothèque municipale classée ;
  - quatre adjoints de directeur de bibliothèque municipale classée ;
  - un chef de département à la BPI ;
  - trois chefs de service à la BPI ;
  - un conseiller pour le livre et la lecture en DRAC[61].
- un directeur de bibliothèque dans un autre ministère.

On compte vingt-deux promus sur des profils d'expert sans responsabilité d'encadrement, soit 15 %.

Les différentes voies d'accès dans le corps sont représentées de façon équilibrée dans les promotions au grade de conservateur en chef.

Tableau 20 - Effectifs de conservateurs en chef promus entre 2014 et 2016

sources: DGRH C1-1 DGRH C2-3	Promus conservateurs en chef	part des conservateurs en chef par voie d'accès
Concours externe	52	34%
concours chartistes	35	23%
Concours interne	31	20%
Liste d'aptitude	14	9%
Examen professionnel	4	3%
Intégration	1	1%
fonctionnaires détachés	15	10%
Contractuel handicapé	1	1%
Total des promus conservateurs en chef entre 2014 et 2016	153	100%

[58] Centre de formation aux carrières des bibliothèques.
[59] Unité régionale de formation à l'information scientifique et technique.
[60] Direction générale des médias et des industries culturelles service du livre et de la lecture.
[61] Direction régionale des affaires culturelles.

Dans une grande partie des établissements visités par la mission, les promotions au grade de conservateur en chef n'ont pas été évoquées comme un sujet de préoccupations si ce n'est que les critères de choix de la CAPN n'étaient pas nettement perceptibles par les intéressés et les retours sur la procédure peu explicites voire inexistants.

En revanche, dans quelques établissements de grande dimension à population peu mobile géographiquement ou fonctionnellement, où le nombre de promouvables est supérieur à dix conservateurs, la frustration et l'inquiétude se sont exprimées, chacun constatant que le rythme observé les années précédentes d'une promotion tous les deux ou trois ans rendait impossible le déroulement de carrière de beaucoup. Certains conservateurs auditionnés ressentent une lenteur des promotions au grade de conservateur en chef « *assez désespérante* », en raison d'un effet file d'attente provoquant des « *embouteillages* » dans les établissements où le nombre de promouvables est important. Ce ressenti génère parfois un sentiment d'injustice, car selon leurs dires les règles changent d'une année à l'autre, et ils ont du mal à avoir une vision d'ensemble.

Ces interrogations sont en effet plus fortes parmi les conservateurs n'ayant pas de responsabilités importantes d'encadrement mais ayant développé des compétences d'expert dans leur domaine. C'est particulièrement le cas à la BNF, où nombre de conservateurs n'ont pas de mission d'encadrement et n'ont pas non plus fait preuve d'une grande mobilité, ce qui rend problématique leur promotion. Ce que certains qualifient de « voie scientifique » leur semble dévalorisée par rapport aux fonctions d'encadrement.

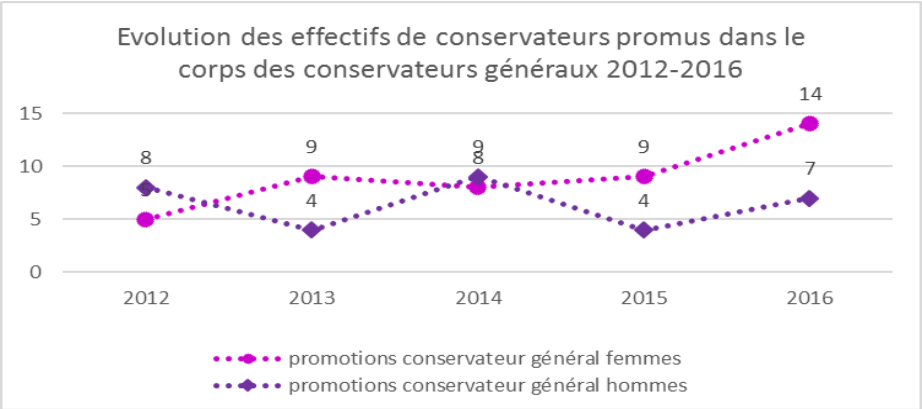
5.2.3. La liste d'aptitude des conservateurs généraux

- De 2014 à 2016, sur cinquante promotions dans le corps des conservateurs généraux :
  - vingt-cinq ont concerné l'enseignement supérieur sur les profils suivants :
    - dix-neuf directeurs de SCD ou de BIU ;
    - deux directeurs adjoints de BIU ;
    - un directeur de département ;
    - deux chefs de projet (Grand équipement documentaire Condorcet, Abes[62]) ;
    - un responsable d'URFIST.
  - vingt ont concerné la culture sur les profils suivants :
    - dix à la BNF (cinq directeurs de département, trois adjoints de directeur de département, deux chefs de service) ;
    - deux chefs de bureau à la DGMIC-SLL ;
    - deux conseillers pour le livre et la lecture en DRAC ;
    - un directeur adjoint de la BPI ;
    - quatre directeurs de bibliothèque municipale classée ;
    - un adjoint au directeur d'une bibliothèque municipale classée ;

[62] Agence bibliographique de l'enseignement supérieur.

- quatre ont concerné des directeurs de bibliothèque dans d'autres ministères
- un a concerné un organisme international : le centre international d'enregistrement des publications en série rattaché à l'UNESCO.

Tableau 21 - Évolution des effectifs de conservateurs promus au grade de conservateur général 2012-2016



Toutefois, sur le long terme, la mission constate des variations fortes d'une année sur l'autre du nombre de promotions, liées aux variations des départs en retraite et aux effets successifs des réformes de retraites : dix-neuf en 2006, vingt-et-un en 2007, seize en 2008, vingt-cinq en 2009, dix-sept en 2010, vingt en 2011, treize en 2012, neuf en 2013, seize en 2014, treize en 2015, vingt-et-un en 2016.

Pour l'accès dans le corps des conservateurs généraux, les voies d'accès externes dans le corps des conservateurs (concours externe + concours chartiste) représentent près des deux tiers des promus, à la différence du tableau d'avancement au grade de conservateur en chef. Le poids des conservateurs recrutés par concours interne y est plus de deux fois moindre (8 % pour les conservateurs généraux, 20 % pour les conservateurs en chef).

Tableau 22 - Effectifs de conservateurs généraux promus entre 2014 et 2016

sources : DGRH C1-1 DGRH C2-3	Promus conservateurs généraux	part des conservateurs généraux par voie d'accès
Concours externe	22	45%
concours chartistes	8	16%
Concours interne	4	8%
Liste d'aptitude	2	4%
Examen professionnel	-	
Intégration	6	12%
fonctionnaires détachés	7	14%
Contractuel handicapé	-	
Total des promus conservateurs généraux entre 2014 et 2016	49	100%

Les profils correspondent aux missions du corps telles que définies statutairement : fonctions supérieures de direction, d'encadrement, de coordination ainsi que d'études et de conseil comportant des responsabilités particulières. Pour les fonctions d'expert, notamment dans les

grands établissements nationaux, et particulièrement là où ces fonctions ne s'accompagnent pas de responsabilités d'encadrement importantes, il serait utile de définir des critères ou des modalités d'évaluation du niveau et de la qualité de l'expertise.

Dans les deux cas (tableau d'avancement au grade de conservateur en chef, liste d'aptitude dans le corps des conservateurs), la question d'une expertise non liée à des fonctions d'encadrement relativement importantes se pose principalement dans les grands établissements (tels la BNF ou la BNUS[63] ou dans les grandes universités fusionnées). Il importe que les établissements et les administrations disposent d'un outil d'évaluation qui permette d'apprécier la qualité et le niveau de cette expertise, son rôle dans le projet scientifique de l'établissement et de distinguer la contribution de l'expert en tant que chercheur et celle du conservateur en tant que cadre scientifique au sein d'une bibliothèque. Une définition plus fine des critères permettrait d'améliorer en conséquence les fiches de poste et de cadrer les évaluations.

Recommandation n° 9 : Définir des critères ou des modalités d'évaluation du niveau et de la qualité de l'expertise pour les promotions de conservateurs et chef et conservateurs.

5.3. Des rémunérations qui suscitent des critiques sur la partie indemnitaire

Un déroulement indiciaire qui ne suscite ni remarque ni commentaire des conservateurs rencontrés.

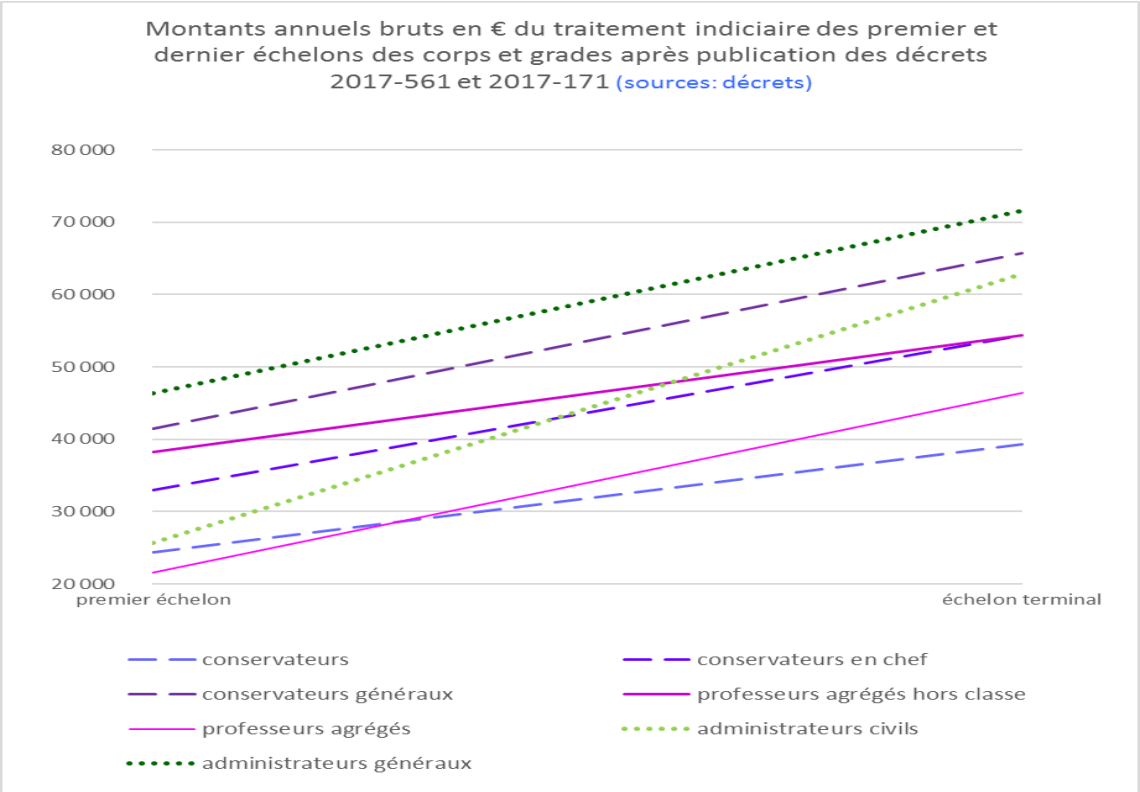
Les conservateurs commencent leur carrière de titulaire[64] à l'INM 434 pour atteindre 700 au 7ème et dernier échelon ; les conservateurs en chef progressent jusqu'à l'INM 967 au dernier chevron de la hors échelle A. Les conservateurs généraux évoluent entre les INM 738 et 1 168, dernier chevron de la hors échelle C[65]. Le parcours indiciaire des conservateurs est un peu moins favorable que celui des professeurs agrégés et des ingénieurs de recherche. La publication du décret 2017-853 accroît encore à partir du 1er septembre 2017 l'écart puisque les professeurs agrégés, les maîtres de conférences et les ingénieurs de recherche hors classe iront jusqu'à la hors échelle B.

[63] Bibliothèque nationale universitaire de Strasbourg.

[64] Le décret n° 2017-853 du 6 mai 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les échelonnements indiciaires de certains corps relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche améliore en trois tranches (1er septembre 2017, 1er janvier 2018, 1er janvier 2019) l'échelonnement indiciaire. Pour les conservateurs, le 1er échelon progresse de l'INM 434 à 439, puis 444 puis 450 ; le dernier échelon progresse de l'INM 700 à 705, puis 710 puis 716. Pour les conservateurs en chef et les conservateurs généraux, le gain en INM est de cinq points au 1er janvier 2018.

[65] Indices avant mise en œuvre du PPCR au 1er septembre 2017 (cf. décret n° 2017-853 du 6 mai 2017, JO du 10 mai 2017).

Tableau 23 - Évolutions des montants bruts annuels de traitements indiciaires des conservateurs, professeurs agrégés et administrateurs



En revanche, les conservateurs généraux ont un déroulement indiciaire qui se situe entre celui des administrateurs civils et celui des administrateurs généraux ; dans ces catégories de fonctionnaires l'évolution indiciaire est faiblement liée au niveau de diplôme demandé lors du recrutement[6667].

Outre leur traitement indiciaire, les conservateurs bénéficient d'une indemnité spéciale dont les montants moyen et maximum fixés par arrêté dépendent du grade : leurs montants annuels sont fixés à 4 743 et 7 905 € pour les conservateurs et à 5 692 et 9 486 € pour les conservateurs en chef ; la dernière revalorisation de ces taux date de l'arrêté du 6 juillet 2000[68] ; les conservateurs généraux bénéficient d'une prime de rendement[69] dont les taux moyen et maximum sont respectivement fixés à 14 et 22 % du traitement indiciaire brut soit respectivement pour l'indice terminal du corps à 9 195 et 14 449 €.

Les rémunérations annuelles nettes 2016 des 709 conservateurs affectés dans les 107 établissements d'enseignement supérieur passés aux responsabilités et compétences élargies atteignaient un montant moyen de presque 38 000 € avec de faibles différences entre les hommes et les femmes.

[66] Les administrateurs et conservateurs sont recrutés au niveau licence, les enseignants - chercheurs et les ingénieurs de recherche au niveau doctorat (ou HDR pour les professeurs).

[67] Les montants bruts de rémunérations sont calculés à la valeur annuelle du point Fonction publique au premier février 2017 : 56,2323 €

[68] L'arrêté du 6 juillet 2000 fixe les taux en euros et n'améliore qu'à la marge les taux fixés par l'arrêté du 8 juin 1998 (de + 0,8 %). Ensuite, la seule modification introduite par l'arrêté du 3 janvier 2011 la prise en compte de la fusion de la deuxième et de la première classe en un grade unique.

[69] Décret n° 92-33 du 9 janvier 1992 fixant le taux de la prime de rendement allouée aux conservateurs généraux des bibliothèques.

Tableau 24 - Répartition par corps, grade et sexe des rémunérations annuelles brutes moyennes 2016 des conservateurs dans les établissements ESR passés aux RCE

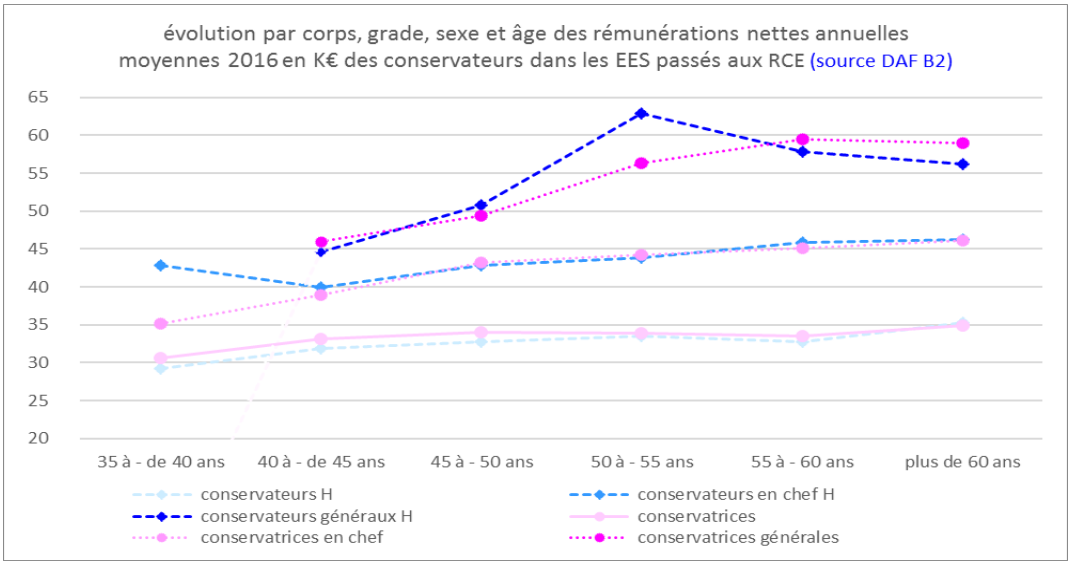
	rémunération annuelle brute moyenne 2016	rémunération annuelle brute moyenne H	rémunération annuelle brute moyenne F
conservateurs	31 389	31 073	31 543
conservateurs en chef	44 182	44 342	44 133
conservateurs généraux	56 942	55 608	57 742
moyenne tous conservateurs	37 873	37 223	38 154

(Source OREMS DAF B2)

Les rémunérations accessoires représentent environ un cinquième des rémunérations annuelles des conservateurs et cette proportion varie davantage avec l'établissement qu'avec le corps, grade et sexe des intéressés. Les montants de primes n'ont pas été réévalués depuis 2000 tandis que celles des ingénieurs de recherche évoluaient plus favorablement : ainsi, les ingénieurs de recherche de deuxième classe recevaient en 2014 un montant annuel moyen d'indemnités de 7 692 € et ceux de première classe, de 9 090 €[70]**.** Ce blocage du régime indemnitaire depuis plus de quinze ans provoque de l'incompréhension et même de l'exaspération, le sentiment d'appartenir à une filière qui aurait été négligée et n'aurait pas été traitée sur un pied d'égalité avec les autres filières.

Les rémunérations évoluent avec l'âge, le corps et le grade des conservateurs mais ne dépendent pas du sexe.

Tableau 25 - Évolution par corps, sexe et grade des rémunérations annuelles brutes moyennes

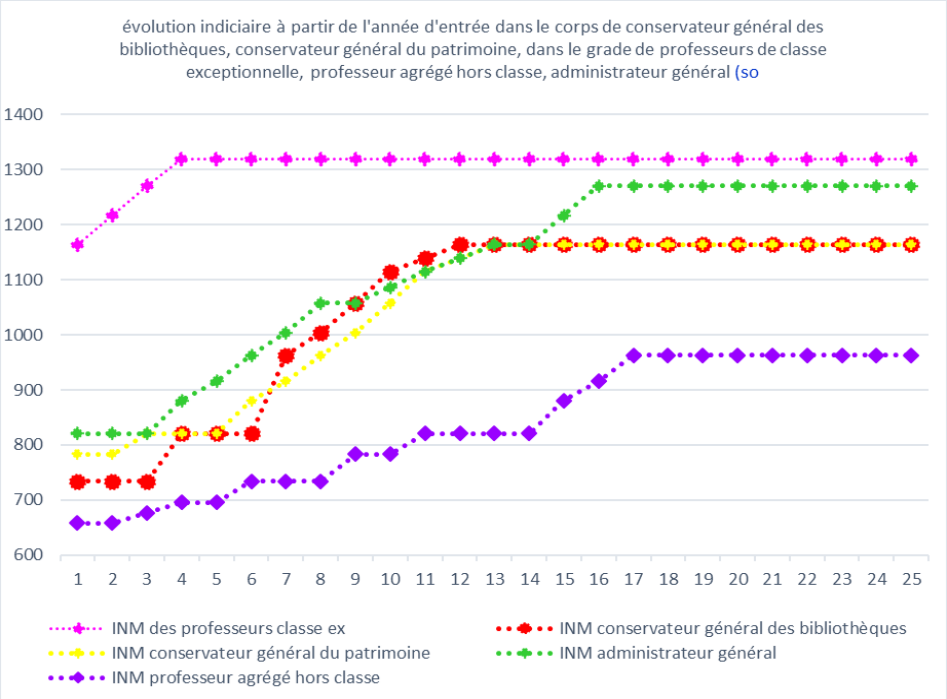


Les rares conservateurs qui ont évoqué une insatisfaction à propos de leur rémunération étaient des conservateurs jeunes et/ou célibataires affectés à Paris qui constatent les difficultés à s'y loger avec une rémunération de début de carrière. Quelques critiques ont également été émises à propos des différences des niveaux indemnitaires entre établissements d'enseignement supérieur. Plusieurs

[70] Source : bilan social de l'enseignement supérieur 2014-2015.

conservateurs ayant eu une première carrière dans l'administration des finances ont cependant affirmé que la rémunération n'était pas un sujet de nature à atténuer les attraits intellectuels et professionnels de leur actuel métier.

Tableau 26 - Évolution indiciaire des conservateurs généraux des bibliothèques et du patrimoine, des professeurs de classe exceptionnelle, des professeurs agrégés et des administrateurs généraux



Les rémunérations indiciaires des conservateurs généraux des bibliothèques sont comparables à celles des conservateurs du patrimoine, assez proches pendant les 14 premières années de celles des administrateurs généraux qui, après cette période, évoluent plus favorablement vers la hors échelle D.

6. Des postes de direction nombreux d'ampleur et de contenus différents

- Sont publiés par la DGRH comme postes de direction :
  - pour l'enseignement supérieur :
    - les directions de SCD, de BIU, de bibliothèque de grand établissement ;
    - les postes de responsable de centre régional de formation aux carrières des bibliothèques ;
    - les postes de direction d'établissement public administratif (qui ont une procédure propre de recrutement avec publication au JO ou au BO).
  - pour la culture ;
    - les postes de direction de bibliothèque municipale classée ;

- les postes de directeur de département à la BNF ;
- le poste de directeur de la BPI (qui qui fait l'objet d'une procédure propre de recrutement avec publication au JO) ;

– les directions de bibliothèque dans les autres ministères[71] (Premier ministre, agriculture, affaires sociales et santé, défense, économie et finances, justice).

Les postes de direction n'ont pas le même contenu selon que leur titulaire exerce ses fonctions à la tête d'une bibliothèque municipale classée, d'un service de documentation d'une université ou d'un service de la Bibliothèque nationale de France. La combinaison des missions scientifiques et de management, la taille des équipes, les relations à l'environnement diffèrent fortement d'un type d'établissement à l'autre, d'un employeur à l'autre.

6.1. L'accessibilité des 167 postes et les profils des conservateurs exerçant des fonctions de direction sont très variés

Les 167 conservateurs exerçant des fonctions de directeurs représentent 12 % du total des deux corps. Si plus de la moitié des conservateurs généraux exercent des fonctions de direction, ce n'est le cas que de 15 % des conservateurs en chef et de 5 % des conservateurs. Il est possible d'exercer des fonctions de direction dans la première étape de la carrière. Ainsi, seize conservateurs exercent des fonctions de direction dans les services universitaires, dont la moitié de trentenaires et quatre dans les bibliothèques municipales classées, dont trois âgés de moins de quarante ans.

Tableau 27 - Effectif des conservateurs exerçant des fonctions de direction

sources: DGRH C1-1 DGRH C2-3	conservateurs	conservateurs en chef	conservateurs généraux	total conservateurs
directeurs SCD	16	34	66	116
directeurs BnF	0	3	12	15
directeurs BMC	4	14	18	36
Total directeurs	**20**	**51**	**96**	**167**
total conservateurs en position d'activité	747	443	174	1 364
part des directeurs dans le total des conservateurs	3%	12%	55%	12%

Les directeurs, étant plus qualifiés et avancés dans la carrière, ont en moyenne cinquante ans, soit trois ans de plus que la population totale des conservateurs. Mais, à corps et grades égaux, ils sont un peu plus jeunes en moyenne que l'ensemble de leurs homologues, cinquante-quatre ans pour les conservateurs généraux directeurs, cinquante-six ans pour l'ensemble des conservateurs généraux. Les directeurs des BMC ont cinquante ans en moyenne, ceux des SCD, cinquante-et-un ans, et les directeurs de département de la BNF, cinquante-deux ans.

[71] Les postes de direction des bibliothèques de ces ministères ne sont pas inclus dans les statistiques sur les directeurs.

Tableau 28 - Âges moyens fin 2016 des conservateurs exerçant des fonctions de direction

sources : DGRH C1-1 DGRH C2-3 BnF	conservateurs	conservateurs en chef	conservateurs généraux	Total conservateurs
directeurs SCD	41	49	55	51
directeurs BnF		44	54	52
directeurs BMC	36	50	54	50
Total directeurs	**40**	**49**	**54**	**51**
total conservateurs en position d'activité	**41**	**53**	**56**	**47**

Si les directeurs de SCD sont entrés dans la carrière de conservateur à un âge moyen de 30,9 ans, soit un an et demi plus tôt que l'ensemble des conservateurs (32,4 ans), les directeurs des BMC y sont entrés un peu plus jeunes à 30,2 ans. Cela s'explique par le poids des élèves chartistes parmi les directeurs de BMC (45 %) plus élevé que parmi les directeurs des SCD (21 %). Les directeurs de BMC conservateurs en chef sont entrés plus tardivement dans le corps des conservateurs et sont plus souvent passés par la voie de l'intégration.

Tableau 29 - Âges moyens d'entrée dans les corps et grades des conservateurs exerçant des fonctions de direction[72]

sources : DGRH C1-1 DGRH C2-3 BnF	conservateurs	conservateurs en chef	conservateurs généraux	Total conservateurs
directeurs SCD	32	33	30	31,2
directeurs BnF		28	31	30,5
directeurs BMC	27	35	27	30,2
Total directeurs	**31**	**33**	**30**	**30,9**
total conservateurs en position d'activité	**32**	**33**	**30**	**32,4**

Les élèves chartistes occupent les trois-cinquièmes des postes de direction à la BNF, un cinquième des postes de direction dans les services communs de documentation et 44 % des postes de direction des BMC tenus par des conservateurs d'État ; les conservateurs issus du concours externe occupent les deux-cinquièmes des postes de direction des services universitaires communs de documentation, un tiers des postes de direction dans les BMC.

[72] 32 ans pour les directeurs de SCD conservateurs c'est l'âge moyen d'entrée dans le corps des seuls directeurs de SCD conservateurs et non de l'ensemble des directeurs de SCD quel que soit leur corps et grade ; Si on avait pris l'âge d'entrée dans le corps de conservateurs de tous les directeurs de SCD, l'âge moyen aurait été de 31 ans mais on aurait intégré dans le calcul de l'âge moyen des conservateurs ayant commencé leur carrière il y a 30 ans.

Tableau 30 - Effectifs de directeurs par voie d'accès au corps des conservateurs en 2016

sources: DGRH C1-1 DGRH C2-3	directeurs SCD	directeurs BnF	directeurs BMC	Total directeurs	Parts du total directeurs
Concours externe	47	2	11	60	36%
Elèves chartistes	24	9	16	49	29%
Concours interne	18	1	6	25	15%
Liste d'aptitude	5	-	-	5	3%
Intégration	10	-	2	12	7%
Détachement	12	3	1	16	10%
Conservateurs en position d'activité ou mis à disposition	116	15	36	167	100%

Les conservateurs issus du concours interne occupent un sixième des postes de direction des SCD et des BMC.

Tableau 31 - Parts des effectifs de directeurs par voie d'accès au corps des conservateurs en 2016

sources: DGRH C1-1 DGRH C2-3	directeurs SCD	directeurs BnF	directeurs BMC	Total directeurs	Parts du total conservateurs
Concours externe	41%	13%	31%	36%	43%
Elèves chartistes	21%	60%	44%	29%	24%
Concours interne	16%	7%	17%	15%	15%
Liste d'aptitude	4%	0%	0%	3%	6%
Intégration	9%	0%	6%	7%	3%
Détachement	10%	20%	3%	10%	7%
Conservateurs en position d'activité ou mis à disposition	100%	100%	100%	100%	98%

6.2. Deux cas particuliers : les postes de direction dans les établissements d'enseignement supérieur et les postes d'inspection

6.2.1. Les établissements d'enseignement supérieur offrent 116 postes de direction pour lesquels la durée de mandat s'est réduite et la mobilité accrue

Ces 116 postes sont principalement des postes de directeurs de service commun de documentation et de bibliothèques interuniversitaires et des postes de directeurs de bibliothèque et de centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques. Jusqu'au début des années 2000, il était courant qu'un directeur soit en poste depuis vingt ou trente ans ; c'est beaucoup plus rare aujourd'hui. Un changement générationnel et de pratique est perceptible : sur quatre-vingts directeurs de service commun de documentation ou de bibliothèque interuniversitaire, seuls quinze sont en poste depuis plus de dix ans, et cinquante ont été nommés entre 2011 à ce jour. Le plus ancien, nommé en 1992, constitue une exception, car il n'y a pas actuellement d'autre directeur en poste qui ait été nommé entre 1992 à 1999. La mission constate également que sur les cinquante directeurs de SCD ou BIU nommés depuis 2011, quatorze étaient déjà en poste dans l'établissement en qualité d'adjoint ou de directeur par intérim.

Sur l'ensemble des directeurs nommés de 2000 à 2017, dix-sept ont exercé des fonctions de direction dans un autre établissement : sept dans un autre SCD ; deux dans une BMC ; un dans une BM non classée ; un à la BNF (directeur de département) ; quatre dans d'autres bibliothèques ; deux ont exercé successivement en BM, en BU ou dans une autre bibliothèque en France et à l'étranger.

Les parcours mixtes sont dominants dans ce groupe. L'ancienneté totale dans une fonction de direction, si l'on prend en compte les postes précédemment occupés, va de trente ans à trois ans pour ces dix-sept directeurs, la médiane étant à quatorze ans.

6.2.2. Dix conservateurs généraux sont chargés de mission d'inspection

À ces postes de direction, s'ajoutent les fonctions d'inspection exercées par dix conservateurs généraux dont l'un, nommé doyen par le ministre en charge de l'enseignement supérieur après avis du ministre en charge de la culture, dirige, anime et coordonne les activités du service. Les fonctions d'inspection ne sont pas davantage définies par le texte statutaire ; elles le sont pour l'enseignement supérieur par le code de l'éducation dans sa partie réglementaire (article D. 714-37), qui fixe que les services communs de la documentation « *sont soumis au contrôle de l'Inspection générale des bibliothèques* »[73], et pour la culture par les dispositions du code du patrimoine sur le contrôle technique[74] des bibliothèques des collectivités territoriales. Placée sous l'autorité du ministre chargé de l'enseignement supérieur, l'IGB est depuis 1975[75] à la disposition du ministre chargé de la culture pour les bibliothèques relevant de sa compétence. Elle peut également effectuer des missions dans des bibliothèques relevant des autres ministères à leur demande. Les chargés de mission d'inspection sont nommés pour une durée de trois ans renouvelables. Sept de ces emplois sont sur le budget du MESR, trois sur le budget du MCC. À de rares exceptions, les conservateurs généraux chargés de missions d'inspection finissent leur carrière dans ces fonctions, et le flux annuel de recrutement est irrégulier[76]. L'IGB a une position singulière : service et non corps d'inspection ; service d'inspection métier à vocation interministérielle, et il serait pertinent que soit engagée par les ministères concernés une réflexion sur son positionnement.

6.2.3. Améliorer la fluidité en mettant en place des emplois fonctionnels pour les directeurs des grandes bibliothèques de l'enseignement supérieur

- **La question d'une durée de mandat renouvelable des directeurs n'est pas nouvelle**

À la suite du décret n° 85-694 du 4 juillet 1985 sur les services communs de la documentation, avait été publiée le 10 octobre 1985 une circulaire DGESR sur les fonctions de direction dans les bibliothèques et services relevant de la DBMIST[77]. Cette circulaire, établie après concertation avec les organisations syndicales et la CPU, avait pour but d'encourager les directeurs de services de documentation à envisager un déroulement non linéaire de leur carrière et les invitait à « *réfléchir aux mouvements qui peuvent intervenir* » avec l'administration et l'inspection générale des bibliothèques, au terme d'un cycle qui pourrait être de cinq années. Ce texte précisait que : « *En ce qui concerne la prise de responsabilités importantes, la diversité des responsabilités antérieures est,* a priori*, un élément plus favorable qu'une carrière linéaire dans une même bibliothèque* ».

Cette circulaire n'a de fait pas été mise en application, ce qui a conduit parfois à régler en urgence des situations délicates avec l'appui de l'IGB et de l'IGAENR.

[73] Celle-ci remplit à leurs égards un rôle « d'évaluation et de conseil ».

[74] Devenu contrôle scientifique et technique par ordonnance n° 2017-050 du 27 avril 2017 modifiant le livre III du code du patrimoine (JO du 28 avril 2014).

[75] Décret n° 75-1003 du 29 octobre 1975 transférant au secrétaire d'État à la culture des attributions dans le domaine du livre et de la lecture publique.

[76] Un en 2012, zéro en 2013, un en 2014, trois en 2015, deux en 2016.

[77] Direction des bibliothèques, des musées et de l'information scientifique et technique)

Plus récemment, l'IGB proposait, dans le rapport n° 2008-005 sur la fonction de direction des SCD, de classer ces services en trois catégories selon leur importance et de créer des emplois fonctionnels pour le premier groupe, celui des grandes bibliothèques. Les critères de classement proposés étaient : les postes ouverts, les dépenses documentaires, l'importance des collections, le nombre d'étudiants à servir.

Depuis cette étude, les fusions d'universités ont conduit à la formation de services réunissant de 150 à 250 agents à Aix-Marseille, Bordeaux, Strasbourg ou en Lorraine, notamment. D'autres fusions sont en cours à Paris (Sorbonne Université) ou en préparation (université Sorbonne Paris Cité, Lille).

Compte tenu de ces évolutions, un classement des bibliothèques est nécessaire, s'inspirant autant que possible du classement des universités[78], en l'adaptant là où c'est nécessaire. Notamment, certaines grandes universités ne gèrent pas de service commun de documentation mais sont desservies par une bibliothèque interuniversitaire rattachée à une autre université relevant d'un autre groupe.

L'importance des responsabilités exercées dans les grandes BIU et dans les grands SCD, notamment ceux d'universités fusionnées, justifierait que les directeurs soient nommés sur des emplois fonctionnels pour un mandat d'une durée limitée et renouvelable par reconduction expresse.

La cotation des postes par catégorie de bibliothèques doit logiquement trouver une traduction indemnitaire dans le RIFSEEP.

Recommandations n° 10 : Arrêter un classement des bibliothèques universitaires.

Prendre en compte ce classement dans le RIFSEEP.

Créer des emplois fonctionnels pour les directeurs pour les grandes bibliothèques de l'enseignement supérieur et initier une réflexion sur la position des inspecteurs généraux des bibliothèques.

Pour tous les directeurs de SCD, qu'ils appartiennent à ce premier groupe ou non, il est nécessaire qu'ils aient l'occasion de faire le point annuellement sur leur carrière (les entretiens professionnels annuels, qui devraient être systématiques ne sont pratiqués à ce jour que pour moins de la moitié d'entre eux) et de faire un bilan plus complet tous les quatre à cinq ans.

La mobilité doit donc être facilitée, en premier lieu dans le cadre du métier des conservateurs, entre ministères et entre fonctions publiques ou dans les métiers proches (ceux du patrimoine). En effet, la gestion de la carrière est plus compliquée pour les conservateurs qui ont pris des responsabilités relativement jeunes, et qui, souhaitant ensuite évoluer en dehors des bibliothèques, font face à des possibilités limitées. Il convient donc d'ouvrir les débouchés vers d'autres métiers, de l'enseignement supérieur ou de l'encadrement supérieur et de faciliter les retours quand ils sont désirés. Les exemples de mobilité externe au métier des conservateurs sont trop rares et les retours après détachement quelque peu compliqués.

Offrir des possibilités de mobilité dans diverses carrières semble une nécessité pour quelques directeurs jeunes, qui ont encore 25 ans de carrière après avoir exercé dans deux postes de direction

[78] Arrêté du 28 avril 2017 fixant le classement de certains établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des écoles nationales d'ingénieurs.

et manifestent une inquiétude sur la suite de leur parcours et sur leur capacité à se renouveler s'ils restaient dans le même poste. Cette question est débattue au sein de l'ADBU[79].

Il serait pertinent de considérer pleinement les directeurs de SCD comme faisant partie de l'encadrement supérieur et de les faire entrer dans le champ du service de l'encadrement des ministères en charge de l'enseignement supérieur et de la culture.

Recommandation n° 11 : Obtenir des établissements que l'ensemble des entretiens professionnels des conservateurs soient transmis à la DGRH. Intégrer les directeurs de bibliothèque dans les dispositifs de suivi de l'encadrement supérieur au niveau notamment du MENESR et au niveau interministériel.

Recommandations

– Aligner les conservateurs des bibliothèques sur les conservateurs du patrimoine et fusionner les deux corps de conservateurs des bibliothèques dans un corps unique (1.1).

– Produire un bilan social de la filière des bibliothèques et conserver sous forme numérique les informations nécessaires pour présenter des évolutions historiques (1.3).

– Regrouper tout ou partie des épreuves des concours externe et interne de conservateurs de bibliothèque des fonctions publiques d'État et territoriale, au moins pour les épreuves écrites (2.1.3).

– Intégrer les métiers des bibliothèques dans le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) (1.1.1).

– Mieux prendre en compte dans les organisations les différences entre les fonctions de pilotage stratégique interne et externe – qui sont celles des conservateurs – et celles de pilotage opérationnel – qui sont celles des bibliothécaires (1.1.2).

– Accompagner la rénovation pédagogique en cours du diplôme de conservateur des bibliothèques, de façon à l'adapter à des publics aux besoins divers, en favorisant la mise en action et en interaction des stagiaires et articulant plus fortement enseignements théoriques et pratiques (2.1).

– Étudier les conditions pour permettre l'octroi du grade de master aux titulaires d'un diplôme de conservateur des bibliothèques le grade de master (2.1).

– Rétablir le recours à la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) prioritairement pour les postes de direction (3.2.1).

– Disposer d'un indicateur sur le taux de recrutement externe sur les postes de direction (4.2.1).

– Constituer et tenir à jour un état numérique historique des postes occupés par les conservateurs des bibliothèques ; intégrer le suivi par sexe des candidatures et des désignations aux postes de directions dans le bilan social (4.1).

[79] Association des directeurs et personnels de directions des bibliothèques universitaires et de la documentation.

– Définir des critères ou des modalités d'évaluation du niveau et de la qualité de l'expertise (4.1).

– Arrêter un classement des bibliothèques universitaires (4.1).

– Prendre en compte ce classement dans le RIFSEEP (4.1).

– Créer des emplois fonctionnels pour les directeurs des grandes bibliothèques de l'enseignement supérieur et initier une réflexion sur la position des inspecteurs généraux des bibliothèques (6.2).

– Obtenir des établissements que l'ensemble des entretiens professionnels des conservateurs soient transmis à la DGRH et intégrer les directeurs de bibliothèque dans les dispositifs de suivi de l'encadrement supérieur au niveau notamment du MENESR et au niveau interministériel (6.2).

Conclusion

Les conservateurs des bibliothèques se caractérisent à la fois par de fortes proximités avec d'autres métiers et par de fortes singularités. Ils sont proches à la fois des enseignants - chercheurs et des chercheurs, auxquels ils sont assimilés pour les élections universitaires, des conservateurs du patrimoine – notamment des archivistes, des ingénieurs spécialisés en information scientifique et technique, mais aussi de l'encadrement administratif supérieur des universités ou des collectivités territoriales. En même temps, ce qui constitue l'axe de leur métier, la constitution et la mise à disposition de collections de documents au moyen de services adaptés aux publics d'aujourd'hui tout en garantissant la transmission aux générations à venir, les distingue de chacun de ces métiers. Le résultat en est, pour un corps nécessairement peu nombreux du fait de sa spécificité, un statut qui tient à la fois des filières enseignante, technique, administrative ou patrimoniale sans y ressembler tout à fait. Il serait toutefois justifié, à l'instar de la filière du patrimoine, de fusionner les corps de conservateurs généraux et de conservateurs en un seul corps à trois grades.

Par rapport à d'autres filières dotées de deux corps de catégorie A (dont un corps A+), la filière bibliothèques de l'État se distingue aussi, à l'opposé de la filière territoriale, par un corps de conservateurs deux fois plus nombreux que celui des bibliothécaires, même si un rééquilibrage est engagé de façon très progressive depuis quelques années. Il est nécessaire que les directions d'établissement distinguent dans les organigrammes les fonctions de pilotage stratégique interne et externe – qui sont celles des conservateurs – de celles de pilotage opérationnel – qui sont celles des bibliothécaires. Ce caractère singulier de la filière au sein des métiers de l'État a aussi pour conséquence qu'elle est absente du répertoire interministériel de l'État, lacune qu'il conviendrait de combler.

Le recrutement des conservateurs, pour un nombre limité de postes chaque année, cumule des voies de droit commun (le concours externe accessibles aux titulaires d'une licence, le concours interne, la promotion de bibliothécaires par liste d'aptitude, l'examen professionnalisé réservé) et des voies spécifiques (le concours externe réservé aux élèves de l'École nationale des chartes ou aux personnes justifiant de qualifications équivalentes, le concours externe spécial ouvert aux titulaires du doctorat dont la première session aura lieu en 2018). Les concours externe et interne de droit commun comportent les mêmes épreuves que le concours de conservateur territorial, ce qui rendrait

pertinent de regrouper tout ou partie de ces concours pour les deux fonctions publiques, au moins pour les épreuves écrites.

Les lauréats du concours suivent une scolarité de dix-huit mois à l'ENSSIB (réduite à six mois pour les conservateurs sur liste d'aptitude), qui contribue fortement à leur donner une culture commune, mais qui, depuis de nombreuses années, tâtonne à la recherche du bon équilibre entre enseignement théorique et formation pratique et n'arme pas suffisamment les élèves pour leur métier de cadre supérieur en position de management. Il conviendrait que la réflexion en cours à l'ENSSIB aboutisse à une rénovation pédagogique pour adapter la formation aux différents publics qu'elle accueille dans une même promotion et pour préparer les futurs conservateurs à exercer au bon niveau leurs responsabilités. Toutefois, si la formation initiale laisse les conservateurs insatisfaits (ce qui n'est pas le cas de leurs établissements), le recours à la formation continue est important et constant au cours de la carrière. Très peu néanmoins font appel au congé de formation spécifique des conservateurs de bibliothèque, qui peut couvrir au total douze mois au cours de leur carrière.

Le déroulement de carrière des conservateurs, dans le cadre d'une gestion nationale à laquelle les conservateurs sont attachés et que seuls de rares établissements remettent à ce jour en cause, se caractérise par une mobilité importante à la fois par rapport aux autres corps de la filière et par rapport aux autres filières. Une des raisons en est la variété des postes aussi bien en université, dans les établissements publics culturels – au premier chef la Bibliothèque nationale de France et la Bibliothèque publique d'information, dans les cinquante-quatre bibliothèques municipales classées où ils peuvent être mis à disposition par l'État sans remboursement par la collectivité, ou par détachement dans les bibliothèques des autres collectivités territoriales. Cette mobilité est favorisée par l'organisation de deux mouvements par an, sauf en 2015 et 2016 où ne s'est tenu qu'un seul mouvement annuel complété par un recours à la bourse interministérielle de l'emploi public, procédure mal acceptée par les conservateurs mais qui a fait ses preuves pour le recrutement sur des postes de direction.

Cette mobilité est, depuis 2010, un des critères pris en compte pour les deux moments-clés de leur carrière que sont le tableau d'avancement au grade de conservateur en chef et la liste d'aptitude dans le corps de conservateur général ; le critère dominant toutefois est l'exercice de fonctions d'encadrement importantes ou, pour le généralat, de fonctions de direction. Les fonctions d'expert non liées à des fonctions d'encadrement importantes demanderaient à être mieux reconnues dans le cadre des promotions, à condition de disposer de critères ou de modalités d'évaluation du niveau et de la qualité de l'expertise et de son efficacité au service des projets que mène l'établissement dont relève l'expert. Autre insuffisance, les promotions déforment l'équilibre démographique entre les sexes au profit des hommes, particulièrement pour l'accès au généralat.

Les fonctions de direction sont la voie principale conduisant au généralat, mais la direction du même service pendant de longues années, telle qu'a pu la connaître la génération précédente, n'est plus un idéal ni pour certains directeurs ni pour leurs établissements. Dans l'enseignement supérieur, où les directeurs de SCD sont nommés par le ministre sur proposition du président d'université, un renouvellement important des postes de direction s'est opéré ces dernières années. La question a été posée de fixer une durée de mandat renouvelable, donc donnant lieu à évaluation avant prolongation ; cela semble nécessaire au moins pour les grandes bibliothèques, notamment les bibliothèques interuniversitaires et celles des universités fusionnées. Une telle réforme exigerait

d’arrêter un classement des bibliothèques proche de celui des universités pour d’autres emplois fonctionnels, de créer des emplois fonctionnels de directeurs pour ces grandes bibliothèques et de faciliter pour les directeurs des déroulements de carrière vers des débouchés plus larges en les intégrant dans les dispositifs de suivi de l’encadrement supérieur au niveau ministériel et interministériel.

Pierre CARBONE

Anne GIAMI

Renaud NATTIEZ

Annexes

Annexe 1 : Lettres de saisine et de désignation 61

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées 64

Annexe 3 : Caractéristiques des parcours des conservateurs d'un échantillon d'établissements 75

Annexe 4 : Les concours de recrutement des conservateurs 86

Annexe 5 : Répartition des conservateurs par académie 92

Annexe 6 : Les directeurs en fonction au MENESR au 31 décembre 2016 93

Annexe 7 : Détachement et intégration 94

Annexe 1

Lettre de mission

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La Ministre de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

La Ministre de la Culture et de la Communication

Monsieur le Doyen,

Les bibliothèques sont sur l'ensemble du territoire d'irremplaçables lieux de lecture pour tous les publics et à tous les âges, de formation et de recherche, d'accès le plus large à la culture et d'éducation artistique et culturelle. A ce titre, elles sont déterminantes pour la vitalité de notre démocratie. Notre ambition est qu'elles soient avant tout des services publics vecteurs de citoyenneté et de lien social et qu'elles garantissent, grâce au principe de libre constitution des fonds, l'accès pluraliste à l'information et aux savoirs. Les bibliothèques se trouvent aujourd'hui confrontées aux enjeux du numérique dans les domaines culturels, pédagogiques et de recherche. Elles doivent également élargir leurs horaires d'ouverture et renforcer la médiation, afin de mieux répondre aux attentes et pratiques nouvelles de leurs publics et de contribuer encore plus à la réussite scolaire et universitaire. Elles sont également amenées à s'adapter aux configurations nouvelles de leurs territoires d'intervention, dans les sites universitaires comme dans les collectivités territoriales, dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques.

L'inspection générale des bibliothèques (en liaison, le cas échéant, avec les autres inspections générales de nos deux départements ministériels) contribue à mesurer l'efficacité des politiques publiques en ce domaine et à accompagner les projets et les décisions de leurs différents acteurs. Ainsi, dans le cadre de cette lettre de mission, les rapports consécutifs aux missions et au contrôle technique des sites et des établissements et aux études thématiques devront proposer des recommandations concrètes et des pistes d'innovation concernant l'optimisation des moyens mobilisés au service des usagers. Vous vous attacherez en particulier aux améliorations à apporter pour adapter les horaires d'ouverture au rythme de vie des usagers, pour rendre encore plus efficientes l'organisation du travail et les politiques d'acquisition et de conservation de documents physiques et numériques, ainsi que pour renforcer la coopération entre les différentes catégories de bibliothèques dans les secteurs de l'enseignement, de la culture et de la recherche.

Les recteurs-chanceliers, les directeurs d'administration centrale ou les responsables des établissements publics qui souhaitent une intervention de l'inspection générale des bibliothèques sont invités à prendre l'attache du Cabinet du ministre concerné. Dans les mêmes conditions, l'inspection générale des bibliothèques est également susceptible d'intervenir pour le compte des collectivités territoriales qui en font la demande.

Nous vous prions d'agréer, monsieur le doyen, l'assurance de notre meilleure considération.

Najat Vallaud-Belkacem

Audrey Azoulay

Monsieur Pierre CARBONE
Doyen de l'Inspection générale des Bibliothèques
110 rue de Grenelle
75357 PARIS 07 SP

Liste des missions

Missions pour le Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Sites et établissements

Le réseau documentaire des écoles françaises à l'étranger

La COMUE Léonard de Vinci et la documentation

Sorbonne Universités et la documentation

Le SCD de l'université des Antilles

Le SCD de l'université de Guyane

Le SCD de l'Université de Caen

Le SCD de l'Université de Cergy-Pontoise

Le SCD de l'Université de La Réunion

Missions thématiques

Les enjeux du numérique au regard des ressources documentaires en sciences humaines et sociales (numérisation, indexation, nouveaux usages*) (cf. mesure n°6 du plan en faveur des sciences humaines et sociales)*

Le réseau des centres de formation aux carrières des bibliothèques

Les nouveaux modes de coopération entre l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur et les établissements dans le cadre du Système de gestion de bibliothèque mutualisé (SGBM)

Mission conjointe avec l'IGAENR
Parcours et carrière des conservateurs de bibliothèque

Mission commune au Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et au Ministère de la Culture et de la Communication

Suivi du plan d'accompagnement des éditeurs scientifiques pour le passage au numérique (mission conjointe IGAENR/IGAC/IGB)

Missions pour le Ministère de la Culture et de la Communication

Bibliothèques municipales ou intercommunales

Avignon

Bondy

Mulhouse

Rodez

Soissons

Vannes

Bibliothèques départementales

Allier

Doubs

Lot-et-Garonne

Maine-et-Loire

Nièvre

Yvelines

Etablissements publics

La politique documentaire de la Cité de l'architecture et du patrimoine

Annexe 2

Liste des personnes rencontrées

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

DGRH

Service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche

- Annick Wagner, cheffe du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
- Nadine Collineau, sous-directrice de la gestion des carrières
- Dominique Belascain, chef de bureau des personnels des bibliothèques
- Jean François Pierre, sous-directeur du recrutement DGRH D
- Dominique Mozziconacci, chef du bureau des concours des personnels administratifs sociaux de santé des bibliothèques et des ITRF
- Isabelle François, adjointe au chef de bureau DGRH D5 des concours des personnels administratifs sociaux de santé des bibliothèques et des ITRF
- Michèle Lioure, bureau des personnels des bibliothèques
- Charles Bourdeaud'huy, chef du bureau des études de gestion prévisionnelle (DGRH C1-1)
- Hélène Darid, bureau des études de gestion prévisionnelle (DGRH C1-1)

DGESIP - DGRI

- Alain Abécassis, chef du service de coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Michel Marian, sous-directeur du pilotage stratégique et des territoires
- Sophie Mazens, cheffe du département de l'information scientifique et technique et réseau documentaire (DDA1-3)
- Yves Moret, adjoint au chef du département de l'information scientifique et technique et réseau documentaire (DDA1-3)

DAF

- Jean-Philippe Trébillon, chef du bureau des opérateurs de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Anne-Hélène Bouillon, chargée d'études dans le bureau des opérateurs de l'enseignement supérieur et de la recherche

Ministère de la culture et de la communication

Inspection générale des affaires culturelles

- Isabelle Neuschwander, inspectrice générale des affaires culturelles

Direction du livre et de la lecture

- Nicolas Georges, directeur du livre et de la lecture
- Hervé Delmar, sous-directeur adjoint au directeur du livre
- Valérie Gaye, cheffe du département des ressources et de l'action territoriale DGMIC
- Olivier Bricet, chargé de mission ressources humaines DGMIC

Institut national du patrimoine

- Philippe Barbat, directeur

Conférence des présidents d'université

- Jean-François Balaudé, président de l'université Paris-Ouest Nanterre La Défense, président de la commission des moyens et des personnels
- Sibylle Rochas, chargée de mission moyens et personnels CPU
- Michel Dellacasagrande, consultant CPU

CDEFI

- François Cansell, président de la CDEFI, directeur de Bordeaux INP

ADBU (Association des directeurs et personnels de directions des bibliothèques universitaires et de la documentation)

- Christophe Péralès, président de l'ADBU, directeur du SCD de l'université Paris Diderot

CFDT

- Grégory Colcanap, directeur de la BU - Université d'Évry - Val d'Essonne
- François Rouyer-Gayette, chargé de mission responsable du pôle numérique au Centre national du livre CAPN des conservateurs généraux.
- Franck Smith, directeur du centre de documentation de l'École militaire, CAPN des conservateurs

Établissements d'enseignement supérieur et de recherche

École nationale des chartes

- Michelle Bubenicek, directrice

- Jean-Baptiste Camps, conservateur des bibliothèques, responsable du master technologie numérique appliquée à l'histoire
- Romain Wenz, conservateur au service interministériel des archives de France (à titre invité)

École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques

- Yves Alix, directeur

Bibliothèque nationale universitaire de Strasbourg

- Alain Colas, administrateur
- Florence Amsbeck, chargée de l'action scientifique, de l'évaluation, de la performance et des relations internationales
- Gisela Bélot, adjointe au directeur de la Conservation et du patrimoine, responsable de l'atelier de conservation
- Frédéric Blin, directeur de la conservation et du patrimoine
- Daniel Bornemann, responsable de la Réserve
- Christophe Cassiau-Haurie, directeur des services au public
- Christophe Didier, adjoint de l'administrateur
- Françoise Durrive, adjointe au directeur des services au public
- Élise Girold, responsable de la coordination documentaire et des ressources électroniques
- Geoffrey Girost, responsable du pôle Europe
- Dominique Grentzinger, directeur du développement des collections
- Julien Gueslin, responsable du pôle sciences humaines
- Claude Lorentz, responsable de la valorisation des collections patrimoniales
- Emmanuel Marine, responsable de l'action culturelle et de la communication externe
- François Quéré, directeur du système d'information
- Jérôme Schweitzer, adjoint au directeur du développement des collections, responsable du pôle Alsatiques
- Aude Therstappen, responsable du pôle aire culturelle germanique
- Madeleine Zeller, responsable du pôle sciences religieuses

BULAC

- Marie-Lise Tsagouria, directrice du GIP BULAC

- Jean-François Chanal, directeur adjoint, directeur général des services
- Benjamin Guichard, directeur scientifique
- Cécile Arènes, adjointe au directeur général des services, responsable de l'équipe pilotage et logistique
- Gaëlle Bidard, responsable adjointe du pôle médiation, responsable de l'équipe formations et action culturelle
- Alice Caillé, responsable adjointe du pôle médiation, chef de l'équipe accueil
- Pierre-Frédéric Garrett, responsable adjoint du pôle développement des collections, chef de l'équipe Europe balkanique, centrale et orientale
- Cécile Gobbo, responsable du pôle flux et données
- Yann Lévénez, responsable du pôle conservation
- Fanny Mion-Mouton, responsable adjointe du pôle flux et données, cheffe de l'équipe signalement et exposition des données
- Émile Page, responsable du pôle médiation

ENS Lyon

- Jean-François Pinton, président de l'ENS de Lyon
- Christine Boyer, directrice de la bibliothèque Diderot de Lyon
- Gabrielle Richard, directrice adjointe
- Myriam Chermette-Richard, responsable du département collections
- Dominique Cottart, responsable du CADIST éducation
- Claire Giordanengo, responsable du département patrimoine
- Magdeleine Girard-Freyssinet, responsable du pôle enseignement
- Sonja Graimprey, responsable du département système d'information

Université d'Angers

- Christian ROBLEDO, président
- Didier LE GALL, vice-président du conseil d'administration
- Olivier HUISMAN, directeur général des services
- Nathalie Clot, directrice du SCD
- Nadine Kiker, directrice adjointe du SCD
- Daniel Bourrion, direction du numérique
- Frédéric Desgranges, responsable de la BU Saint-Serge

- Maxime Szczepanski, responsable de la BU Belle Beille

Université d'Avignon

- Philippe Ellerkamp, président
- Natalie Petiteau, vice-présidente du conseil d'administration
- Fathie Boubertekh, directrice générale des services
- Jacky Barbe, directeur du SCD
- Amaury Catel, responsable du département services aux publics

Universités de Lille 1, Lille 2, Lille 3

- Jean-Christophe Camart, président de l'université de Lille 1
- Xavier Vandendriessche, président de l'université de Lille 2
- Fabienne Blaise, présidente de l'université de Lille 3
- Patrice Serniclay, directeur général des services, préfigurateur de la fusion des universités de Lille
- Marie-Dominique Savina, directrice générale des services par intérim de l'université Lille 1
- Pierre-Marie Robert, directeur général des services de l'université Lille 2
- Frédéric Desprez, directeur général des services de l'université Lille3

Université de Lille 1

- Julien Roche, directeur du SCD
- Laure Delrue, responsable du département collections imprimées et numériques
- Hélène Deleuze, cheffe du service événementiel
- Marie-Madeleine Géroudet, chargée de la mission bibliothèque numérique
- Philippe Gabillard, responsable de la section centre de ressources en sciences appliquées
- Jacques Sauteron, responsable du département médiations

Université de Lille 2

- Yann Marchand, directeur du SCD
- Solenn Bihan, chargée de l'information scientifique auprès du SCD et du service de la recherche
- Corinne De Munain, responsable du département des services aux publics
- Anne Flahaut-Steiner, responsable de l'informatique documentaire

- Stéphane Harmand, responsable du département des collections
- Marie-Eugénie Lecouffe, adjointe à la responsable du département des services aux publics

Université de Lille 3

- Isabelle Westeel, directrice du SCD
- Cécile Martini, directrice adjointe
- Florence Danel, responsable du département gestion des collections et conservation
- Jean-Pierre Morel, responsable du suivi et de la gestion des acquisitions de monographies imprimées
- Anne Morenvillé, responsable du département développement des publics
- Gilles Verneuil, responsable du département des collections

Université de Paris Sorbonne

- Mme Arnulf-Koechlin, directrice générale des services
- Mme Helbert, professeur déléguée aux parcours professionnels, PRAG de lettres
- Denis Arnold, directeur des ressources humaines
- Clothilde Zur Nedden, directrice du SCD
- Frédérique Baron, coordinatrice des contenus documentaires pour l'université, et gestion et valorisation des abonnements numériques
- Martine Bigot, responsable de la bibliothèque de l'ESPE
- Hélène Broms, responsable de la bibliothèque Serpente (Maison de la Recherche) et du signalement des collections et numérisation
- Amélie Church, coordinatrice des bibliothèques et service pour l'université (service aux utilisateurs, communication externe et formation des personnels)
- Agathe Dufour, responsable de la bibliothèque du centre Malesherbes
- Virginie de Laître, responsable de la bibliothèque du centre Clignancourt

Université de Pierre et Marie Curie

- Jean Chambaz, président
- Claire Blin, directrice générale de la formation et de l'insertion professionnelle
- Anne-Catherine Fritzinger, directrice par intérim du SCD
- Sylvain Akchar, responsable de la BGE
- François Bottini, responsable du Cadist sciences de la Terre

- Claire Canto, responsable de l'informatique documentaire
- Elsa Courbin, responsable de la bibliothèque de géosciences
- Guillaume Delaunay, adjoint au responsable de la bibliothèque Pitié-Salpêtrière, responsable de la bibliothèque Charcot
- Frédérique Flamerie, responsable des archives ouvertes
- Rémi Gaillard, responsable du pôle collections et des collections patrimoniales de l'université
- Marie Gerbaud, chargée de la formation des usagers
- Brigitte Laude, responsable de la bibliothèque mathématiques informatique recherche
- Aurélie Thomas, responsable des bibliothèques de médecine
- Frédérique Timsit, responsable de la bibliothèque des L1

Université de Reims

- Guillaume Gellé, président
- Olivier Duperon, vice-président du conseil d'administration
- Jean Pieri, directeur général des services
- Carine El Bekri-Dinoird, directrice de la bibliothèque universitaire (BU)
- Maria Duriez Le Guen, directrice adjointe
- Thémis Acrivopoulos, responsable du développement des collections, BU Robert de Sorbon
- Quentin Boscolo, responsable de la BU santé
- Jean-Christophe Brochard, bibliothèque numérique, responsable adjoint de la bibliothèque Moulin de la Housse
- Nicolas Cheney, informatique documentaire
- Louise Daguet, responsable de la formation des usagers, BU Robert de Sorbon
- Agnès Faller, conservatrice en chef responsable de la BU Robert de Sorbon
- Véronique Fohanno, responsable des BU éducation-IUT-CUT
- Emmanuelle Kremer, responsable des services au public, BU Robet de Sorbon
- Cécile Poirot, responsable de la bibliothèque Moulin de la Housse

Université de Strasbourg

- Frédéric Dehan, directeur général des services
- Nathalie Vincent, directrice générale adjointe des services

- Martine Gemmerlé, directrice
- Susie Dumoulin, directrice adjointe
- Marion Bernard, responsable du département STS
- Benjamin Caraco, responsable du département services aux publics et chef de projet Studium
- Vincent Chappuis, responsable du département SHS
- Anne Costa, responsable de la formation continue du SCD et de la bibliothèque du Portique (département SHS)
- Nicolas Di Méo, responsable du département collections
- Olivier Dive, chargé de formation URFIST
- Georges Gressot, responsable du service conservation et valorisation (département collections)
- Marie-France Juchert, responsable du département système d'information documentaire
- Martine Kauffmann, responsable du service entrées et traitement (département collections)
- Sylvie Lacaule, responsable du département DEG
- Delphine Munier, responsable de la bibliothèque U2-U3 (département SHS)
- Adeline Rege, responsable du département documentation scientifique et numérique
- Noël Thiboud, co-responsable URFIST

INP de Toulouse

- Sandrine Malotaux, directrice du service commun de documentation

Université de Versailles-Saint Quentin

- Thierry Camus, directeur général des services
- Nathalie Watrin, conservatrice, directrice des bibliothèques et de l'IST
- Chantal Merle, conservatrice responsable de la promotion des services et des partenariats
- Marie-Laure Pelle, conservatrice responsable du système d'information documentaire

Établissements sous tutelle du ministère de la culture

Bibliothèque nationale de France

- Sylviane Tarsot-Gillery, directrice générale
- Frédérique Gerbal, directrice de l'administration et du personnel

- Gilles Neviaski, direction déléguée des ressources humaines
- Emmanuelle Bermès, adjointe au directeur général adjoint de la BNF directeur des services et des réseaux
- Sébastien Bogaert, chef du service économie et PRISME au département droit économie politique - direction des collections
- Sylvie Bonnel, adjointe au directeur du département droit économie politique - direction des collections
- Valdo Bouyard, chargé de collections au département de l'orientation et de la recherche bibliographique - direction des collections
- Benoit Cailmail, adjoint au directeur du département de la musique, chef du service de la bibliothèque- musée de l'Opéra - direction des collections
- Alain Carou, chef de service au département de l'audiovisuel
- Alexandre Chautemps, département droit économie politique - direction des collections
- Claire Chemel, coordonnatrice de la numérisation au département des cartes et plans - direction des collections
- Angel Clemares, chef du service histoire des sciences, sciences fondamentales au département Sciences et techniques - direction des collections
- Jean-Marie Compte, directeur du département littérature et art – direction des collections
- Agnès de Saxcé, service qualifications et formations à la direction de l'administration et du personnel
- Anne-Sophie Delhaye, adjointe au directeur du département philosophie histoire sciences de l'homme - direction des collections
- Sophie Derrot, département du dépôt légal - direction des services et des réseaux
- Véronique Falconnet, cheffe du service du catalogue collectif de France au département de la coopération - direction des services et des réseaux
- Florian Forestier, chargé de la mission diversité à la direction de l'administration et du personnel
- Isabelle Formont, coordinatrice de la conservation et la reproduction et coordinateur numérisation pour les départements spécialisés au département arts du spectacle - direction des collections
- Jérôme Fronty, chef du service action pédagogique au département des publics et de la médiation
- Marie Guibert, adjointe au chef de service, coordinatrice des services au public du service au département littérature et art - direction des collections

- Franck Hurinville, chargé des relations avec la francophonie à la délégation aux relations internationales
- Pascale Issartel, directeur du département de l'audiovisuel - direction des collections
- Fabienne Le Bars-Nguyen, responsable du pôle collections anciennes au département de la Réserve des livres rares - direction des collections
- Yves Le Guillou adjoint au directeur du département reproduction - direction des services et des réseaux
- Françoise Leresche, département métadonnées - direction des services et des réseaux
- Mathieu Lescuyer, adjoint au directeur de département des manuscrits - direction des collections
- Lucie Mailland dit Baron, cheffe du service philosophie religions au département philosophie histoire sciences de l'homme
- Véronique Meunier-Delissnyder, adjointe au directeur de département des arts du spectacle - direction des collections
- Sophie Nawrocki, cheffe du service communication et conservation à la bibliothèque de l'Arsenal - direction des collections
- Jonathan Paul, centre de ressources littérature pour la jeunesse au département littérature et art - direction des collections
- Camille Poiret, service du catalogue collectif de France au département de la coopération- directions des services et des réseaux
- Anne-Hélène Rigogne, cheffe du service des expositions à la direction de la diffusion culturelle
- Agnès Sandras, chargée de collections en histoire au département philosophie histoire sciences de l'homme
- Catherine Vallet-Collot, cheffe du service conservation au département de la musique - direction des collections
- Jean-Baptiste Vaisman, adjoint au responsable du service numérisation au département de la conservation- direction des services et des réseaux
- Annie Vernay-Nouri, chargée des collections de manuscrits en arabe au département des manuscrits - direction des collections
- Dominique Versavel, chef du service de la photographie au département des Estampes - direction des collections

Bibliothèque publique d'information

- Christine Carrier, directrice
- Angélique Bellec, directrice du département des services techniques

- Jérôme Bessière, directeur du département "Imaginer"
- Marc Bouilloux, direction des systèmes d'information
- Eléonore Clavreul, délégation à la coopération
- Denis Cordazzo, chef du service Sciences et société
- Jean-Arthur Creff, directeur du département des publics
- Jérémie Desjardins, programmateur culturel
- Marie-Hélène Gatto, rédactrice en chef du magazine *En lignes*
- Nelly Guillaume, directrice du département "Vivre"
- Marion Loire, cheffe du département "nouvelle génération"
- Enora Oulch'en, cheffe du service musique
- Chantal Sibille, cheffe du service "ressources électroniques"

ADBGV

- Marine Bedel, directrice de la Bibliothèque municipale de Rennes et bibliothèque de Rennes-Métropole (Champs libres)
- Malik Diallo, conservateur à la bibliothèque municipale de Nancy, chef de projet bibliothèque numérique de référence du Sillon lorrain
- Agnès Marcetteau, directrice de la bibliothèque municipale de Nantes
- Françoise Michelizza, directrice de la bibliothèque municipale de Nice
- Marie-Paule Rolin, directrice de la bibliothèque municipale de Dijon

Annexe 3

Caractéristiques des parcours des conservateurs d'un échantillon d'établissements

1. Les caractéristiques des conservateurs des 25 établissements de l'échantillon 76

2. Ces établissements rassemblent 445 conservateurs, dont 36 conservateurs généraux, 146 conservateurs en chef et 263 conservateurs 76

3. La majorité des conservateurs a fait des études d'histoire ou de lettres 78

4. La grande majorité des conservateurs, 77 %, a un niveau de diplôme supérieur à celui de la licence nécessaire pour se présenter au concours externe 79

5. Une formation qui porte sur les pratiques des bibliothèques des pays étrangers, principalement en Europe et en Amérique du Nord 79

6. Une majorité de conservateurs issus du concours externe 80

7. La grande majorité des conservateurs continuent de se former au cours de leur vie professionnelle 80

8. Les deux-tiers des conservateurs de l'échantillon encadraient au moins une personne..... 81

9. Parmi les conservateurs encadrants, 7 % exercent des fonctions de directeur, 7 % de directeur adjoint, 39 % de responsable d'un département ou d'une section 82

1. Les caractéristiques des conservateurs des 25 établissements de l'échantillon

L'échantillon d'établissements rassemble 20 universités, l'ENS de Lyon, la bibliothèque nationale universitaire de Strasbourg (BNUS), la bibliothèque universitaire des langues et civilisations (BULAC), l'agence bibliographique de l'enseignement supérieur (ABES) sous tutelle de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et la bibliothèque publique d'information (BPI) sous tutelle de la ministre de la culture.

Parmi les universités, cinq universités unifiées, Aix-Marseille Université, l'université de Bordeaux, l'université Grenoble-Alpes, l'université de Lorraine, l'université de Strasbourg, l'université Montpellier 3 qui porte le service interuniversitaire, l'université Claude Bernard, les universités de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Paris-Sorbonne Nouvelle, Paris Sorbonne, Paris-Descartes, l'université Pierre et Marie Curie, l'université Paris-Ouest-la Défense, l'université d'Angers, l'université d'Avignon, les universités de Lille 1, Lille 2, Lille 3, l'université de Reims et l'université de Versailles Saint Quentin.

Les directeurs de service commun de documentation ont reçu le questionnaire qui portait sur le parcours de l'ensemble des conservateurs du service observé à la fin de l'année 2016. Les réponses sont remontées dans les premiers mois de 2017. Concomitamment douze établissements de l'échantillon ont été visités et l'ensemble des conservateurs entendus.

2. Ces établissements rassemblent 445 conservateurs, dont 36 conservateurs généraux, 146 conservateurs en chef et 263 conservateurs

La répartition par sexe, grade et âge présente des proportions assez proches de celles de la population totale des conservateurs sans être tout à fait homothétique. La population de l'échantillon est un peu plus jeune, plus féminine, moins gradée que la population totale.

Si la part de conservateurs en chef est semblable à celle observée dans la population totale des conservateurs, celle des conservateurs est supérieure, 59 % pour 55 % et celle des conservateurs généraux inférieure, 8,1 % pour 12,8 %. La faible proportion des conservateurs généraux dans l'échantillon s'explique par leur propension à tenir des postes de direction et, en conséquence leur répartition sur un très grand nombre d'établissements d'enseignement supérieur. L'échantillon présente une population un peu plus féminine que la population totale, 68 % pour 65 %. En revanche les parts Île de France et hors Île de France sont semblables.

source: établissements de l'échantillon	Hommes	Femmes	total conservateurs
conservateurs	79	184	263
conservateurs en chef	50	96	146
conservateurs généraux	14	22	36
effectifs des conservateurs	143	302	445

Les conservateurs de l'échantillon sont un petit peu plus jeunes que ceux de la population totale, essentiellement parce que les 40 à 50 ans sont plus nombreux de trois points et les plus de cinquante ans moins nombreux de 2,5 points[80].

	Part du total des conservateurs	Part des conservateurs de l'échantillon
Moins de 40 ans	28%	27%
40 à 50 ans	31%	34%
Plus de 50 ans	41%	39%

Les conservateurs sont une population à formation large. Ils ont pour les trois cinquièmes d'entre eux au moins deux diplômes d'enseignement supérieur différents[81], qu'ils aient été obtenus en formation initiale ou continue, et 13 % en ont trois[82].

source: établissements de l'échantillon	diplôme unique	double diplôme	trois diplômes	total conservateurs
conservateurs	88	136	34	258
conservateurs en chef	58	62	18	138
conservateurs généraux	9	21	5	35
effectifs des conservateurs	155	219	57	431

La moitié des conservateurs de l'échantillon a commencé ses études supérieures en classe préparatoire aux grandes écoles et la proportion passée par cette voie est la même pour les hommes et pour les femmes.

source: établissements de l'échantillon	Hommes	Femmes	total conservateurs
conservateurs	54%	53%	54%
conservateurs en chef	38%	44%	42%
conservateurs généraux	71%	50%	58%
effectifs des conservateurs	50%	50%	50%

Le passage par une CPGE concerne non seulement la grande majorité (85 %) des conservateurs issus du concours chartiste dont c'est la trajectoire la plus usitée mais aussi une forte majorité des conservateurs issus du concours externe (56 %) et presqu'un quart des conservateurs issus du concours interne (23 %).

[80] L'échantillon a été construit au début des travaux de la mission pour planifier les visites d'établissements et sans disposer à ce moment de l'ensemble des caractéristiques des corps.

[81] Ne sont pas comptés comme différents une licence et une maîtrise d'histoire mais une licence de lettres et une maîtrise d'histoire.

[82] Manquent les diplômes de quatorze conservateurs de l'échantillon.

source: établissements de l'échantillon	concours externe	concours chartistes	concours interne	liste d'aptitude	détachement	examen professionnel	total conservateurs
conservateurs	61%	87%	23%	4%	17%	0%	54%
conservateurs en chef	46%	77%	24%	13%	14%	0%	42%
conservateurs généraux	58%	100%	0%		0%		58%
effectifs des conservateurs	56%	85%	23%	6%	13%	0%	50%

Pour les conservateurs[83] entrés par le concours externe, le passage par une CPGE est beaucoup plus fréquent, voire majoritaire chez les moins de quarante ans ; ainsi les trois-quarts des cinquante-quatre conservateurs de moins de quarante ans de l'échantillon sont-ils passés par une CPGE ; cette proportion est plus faible chez les conservateurs d'au moins quarante ans, 45 %.

3. La majorité des conservateurs a fait des études d'histoire ou de lettres

Les diplômes les plus nombreux des conservateurs en 2016 sont ceux d'histoire, 33 % et ceux de lettres, 19 % ; 11 % des conservateurs ont un diplôme de droit, sciences politiques, 10 % un diplôme de langues, 10 % un diplôme communication, métiers du livre. La proportion de diplômes de sciences (mathématiques, physique, chimie, informatique, sciences pour l'ingénieur) est extrêmement faible, 3,5 % et quasi inexistante parmi les conservateurs de moins de quarante ans, probablement en raison des modifications des épreuves du concours qui rendent beaucoup plus difficile la réussite des titulaires de diplômes de sciences dures ; un des conservateurs rencontrés avec ce profil pensait qu'il n'aurait pas pu réussir le concours actuel avec son diplôme de chimie. Si une proportion notable des conservateurs entendus a passé un baccalauréat scientifique, la quasi-totalité d'entre eux ont dit n'avoir eu aucun goût pour les sciences et, le baccalauréat obtenu, se sont orientés vers les études de lettres et/ou d'histoire qui les intéressaient.

Les disciplines des diplômes varient peu avec les générations à l'exception de :

- l'histoire dont la proportion de titulaires augmentent nettement ; 43 % des conservateurs de moins de quarante ans ont un diplôme d'histoire, ce n'est le cas que de 29 % des quarante ans et plus et de 39 % des conservateurs généraux (tous âgés de plus de quarante ans) ;
- des métiers du livre que les conservateurs de plus de quarante ans sont beaucoup plus nombreux à avoir obtenu.

Répartition par discipline de diplôme des conservateurs

source: établissements de l'échantillon	Langues	Lettres et grammaire	Philosophie	Arts	Histoire géographie	Droit science politique gestion sciences sociales	Mathématiques physique, sciences de la vie sciences pour l'ingénieur	métiers du livre info com	Autres	total conservateurs
conservateurs	11%	18%	5%	4%	35%	10%	3%	9%	5%	100%
conservateurs en chef	9%	20%	3%	3%	28%	14%	5%	14%	4%	100%
conservateurs généraux	7%	23%	2%	0%	39%	9%	4%	9%	9%	100%
effectifs des conservateu	10%	19%	4%	3%	33%	11%	3%	10%	5%	100%

[83] Seuls les conservateurs de moins de quarante ans sont assez nombreux dans l'échantillon pour que les proportions aient un sens.

Répartition par discipline de diplôme des conservateurs de moins de quarante ans

source: établissements de l'échantillon	Langues	Lettres et grammaire	Philosophie	Arts	Histoire géographie	Droit science politique gestion sciences sociales	Mathématiques physique, sciences de la vie sciences pour l'ingénieur	métiers du livre info com	Autres	total conservateurs
conservateurs	9%	19%	6%	3%	42%	9%	1%	5%	4%	100%
conservateurs en chef	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%
conservateurs généraux	0%						0%			0%
effectifs des conservateu	9%	19%	6%	3%	44%	9%	1%	5%	4%	100%

4. La grande majorité des conservateurs, 77 %, a un niveau de diplôme supérieur à celui de la licence nécessaire pour se présenter au concours externe

Parmi les 433 conservateurs ayant déclaré leurs diplômes, 59 % ont une maîtrise ou un master, DEA, DESS ; 13 % ont un diplôme d'archiviste paléographe, 5 % un doctorat, 17 % une licence, 3 % ont un DUT et trois conservateurs ont le baccalauréat.

Répartition en % par niveau de diplômes des conservateurs par corps et grade

source: établissements de l'échantillon	bac	DUT	licence	maîtrise	DEA, DESS Master	doctorat	thèse E des chartes	autres diplômes	total
conservateurs	0%	3%	15%	21%	39%	5%	14%	4%	100%
conservateurs en chef	1%	2%	20%	24%	34%	4%	11%	5%	100%
conservateurs généraux	0%	2%	15%	33%	30%	3%	15%	2%	100%
nombre de diplômes	0%	3%	17%	23%	36%	5%	13%	4%	100%

5. Une formation qui porte sur les pratiques des bibliothèques des pays étrangers, principalement en Europe et en Amérique du Nord

Effectifs de conservateurs ayant une expérience dans une ou plusieurs bibliothèques à l'étranger[84]

source: établissements de l'échantillon	Europe	Amérique du Nord	reste du monde	Effectifs des conservateurs ayant fait un stage à l'étranger	part du total des conservateurs
conservateurs	56	17	10	53	20%
conservateurs en chef	16	12	15	30	21%
conservateurs généraux	4	1	2	5	14%
effectifs des conservateurs	**76**	**30**	**27**	**88**	**20%**

[84] Un conservateur peut avoir plusieurs expériences à l'étranger ; l'Europe est prise dans son acception géographique.

6. Une majorité de conservateurs issus du concours externe

Répartition des conservateurs par voie d'accès au corps des conservateurs

source: établissements de l'échantillon	concours externe	concours chartistes	concours interne	liste d'aptitude	détachement	examen professionnel	total conservateurs	total conservateurs
conservateurs	51%	21%	16%	9%	2%	0%	100%	263
conservateurs en chef	52%	14%	23%	5%	5%	1%	100%	146
conservateurs généraux	72%	17%	6%		6%		100%	36
effectifs des conservateurs	53%	18%	18%	7%	3%	1%	100%	445

La moitié des conservateurs de l'échantillon sont entrés dans le corps par le concours externe et sept conservateurs généraux sur dix sont issus de cette voie.

7. La grande majorité des conservateurs continuent de se former au cours de leur vie professionnelle

Sur les trois dernières années observées, 2014-2016, 82 % des conservateurs ont bénéficié de jours de formation continue et la moitié d'entre eux de plus de dix jours.

Répartition des effectifs en fonction du nombre de jours de formation reçue entre le 1er janvier 2014 et le 1er janvier 2017

source: établissements de l'échantillon	Aucun	de 1 à moins de 5	de 5 à 10 jours	de 10 à 15 jours	de 15 à 20 jours	de 20 à 25 jours	de 25 à 30 jours	plus de 30 jours	total
conservateurs	16%	10%	21%	23%	13%	7%	6%	5%	100%
conservateurs en chef	18%	15%	20%	18%	9%	11%	3%	6%	100%
conservateurs généraux	29%	12%	15%	26%	3%	12%	3%	0%	100%
effectifs des conservateurs	18%	12%	20%	21%	11%	8%	5%	5%	100%

La formation continue concerne tous les corps et grades et tous les âges (de trop petits effectifs de conservateurs en chef et généraux parmi les moins de quarante ans pour que les proportions soient significatives) et porte tant sur les nombreux sujets d'un métier en forte évolution que sur le management, que les formations soient organisées sur place pour tout ou partie des personnels du service ou à l'extérieur sur des sujets spécifiques.

Parts selon l'âge des conservateurs ayant bénéficié de jours de formation entre le 1er janvier 2014 et le 1er janvier 2017

source: établissements de l'échantillon	Part des conservateurs de -40 ans partis en formation	Part des conservateurs de 40 ans et plus partis en formation
conservateurs	80%	68%
conservateurs en chef	75%	70%
conservateurs généraux		67%
effectifs des conservateurs	80%	69%

Presque la moitié des conservateurs a suivi des formations en management sur les trois dernières années (2014-2016), ce qui permet d'approfondir après expérience concrète longue ce qui a été acquis en formation à l'ENSSIB.

Part selon l'âge des conservateurs ayant bénéficié de formations au management de 2014 à 2016

source: établissements de l'échantillon	Part des conservateurs partis en formation management	Part des conservateurs de - 40 ans partis en formation management
conservateurs	45%	46%
conservateurs en chef	45%	100%
conservateurs généraux	44%	
effectifs des conservateurs	45%	48%

8. Les deux-tiers des conservateurs de l'échantillon encadraient au moins une personne

La proportion d'encadrants augmente avec les corps et grades : neuf conservateurs généraux sur dix encadrent, sept conservateurs en chef sur dix et 64 % des conservateurs sont en situation d'encadrement.

Répartition par corps, grade et sexe des conservateurs encadrants en 2016

	conservateurs	conservateurs en chef	conservateurs généraux	total conservateurs	conservateurs encadrants	conservateurs en chef encadrants	conservateurs généraux encadrant	Total conservateurs encadrants	part des conservateurs encadrants	part des conservateurs en chef encadrants	part des conservateurs généraux encadrants	part des conservateurs encadrants
Effectif total des conservateurs	79	50	14	143	55	37	13	105	**70%**	**74%**	**93%**	73%
Effectif total des conservatrices	184	96	22	302	114	68	19	201	**62%**	**71%**	**86%**	67%
Effectif total des conservateurs	**263**	**146**	**36**	**445**	169	105	32	**306**	**64%**	**72%**	**89%**	**69%**

La proportion de conservateurs encadrant est plus forte pour les hommes que pour les femmes, respectivement 73 et 67 % et l'écart existe dans chaque corps et grade[85].

[85] Les effectifs de conservateurs généraux sont un peu faibles pour que les proportions soient pleinement significatives, respectivement 93 et 86 % mais il suffit d'une personne pour faire varier fortement les parts.

Répartition des conservateurs encadrants en fonction de la voie d'accès aux corps des conservateurs

	Total conservateurs encadrants	part des conservateurs encadrants	part des conservateurs en chef encadrants	part des conservateurs généraux encadrants	part des conservateurs encadrants	nombre de jours moyens de formation	nombre de jours moyens de formation au management
concours externe	163	59%	80%	92%	69%	12,4	2,4
concours chartistes	57	67%	73%	83%	70%	11,2	2,5
concours interne	53	72%	61%	100%	68%	11,3	2,6
liste d'aptitude	24	75%	75%		75%	19,8	4,7
détachés	9	67%	57%	50%	60%	7,6	2,2
examen professionalisé	0	0%	0%		0%	-	-
Effectif total des conservateurs	**306**	**64%**	**72%**	**89%**	**69%**	**12,3**	**2,6**

Les proportions d'encadrants varient peu selon la voie d'accès au corps des conservateurs, si ce n'est que les conservateurs issus de la liste d'aptitude ont une propension plus forte à encadrer ; leur inscription sur la liste d'aptitude est probablement venue reconnaître des capacités d'encadrement déjà distinguées lorsqu'ils étaient bibliothécaires.

9. Parmi les conservateurs encadrants, 7 % exercent des fonctions de directeur, 7 % de directeur adjoint, 39 % de responsable d'un département ou d'une section

Répartition par fonctions des conservateurs en 2016

source: établissements de l'échantillon	directeur	directeur-adjoint	responsable de section ou département	responsable transversal	autres	détachés ou en formation	pas d'information	Effectif total des conservateurs	Effectif total des conservateurs
conservateurs	0%	5%	41%	21%	24%	1%	8%	100%	263
conservateurs en chef	7%	8%	42%	13%	19%		11%	100%	146
conservateurs généraux	61%	17%	8%	8%	3%		3%	100%	36
Effectif total des conservateurs	7%	7%	39%	17%	20%	1%	8%	100%	445

Les hommes ont une plus forte propension à occuper les trois principales fonctions d'encadrement (directeur, directeur-adjoint et directeur de département ou section). Mais si les écarts sont significatifs parmi les conservateurs en chef et les conservateurs généraux, sur des effectifs assez faibles, ces écarts entre hommes et femmes sont plus réduits parmi les conservateurs, respectivement 46 et 48 % ; toutefois, les écarts se maintiennent dans les jeunes générations 51 % des conservatrices et 66 % des conservateurs de moins de quarante ans exercent une de ces trois fonctions d'encadrement ; cependant aucune des interlocutrices de la mission n'a évoqué de barrière au changement de poste et plusieurs ont dit avoir choisi un poste en fonction de considérations familiales.

Les conservateurs exercent un métier dont des pans entiers ont fortement évolué au fil du temps ; à la fin 2016 ils occupent leur poste depuis quatre ans et demi en moyenne, sans différence notable entre les hommes et les femmes. L'ancienneté moyenne dans le poste évolue avec les corps et grades : les conservateurs sont dans leur poste en moyenne depuis 3,5 ans, les conservateurs en chef depuis 5,6 ans et les conservateurs généraux depuis 6,5 ans.

Ancienneté moyenne des conservateurs dans le poste et dans l'établissement

	ancienneté moyenne dans le poste en années	Effectif de conservateurs depuis au moins 10 ans dans le poste	part des conservateurs depuis au moins 10 ans dans le poste	ancienneté moyenne dans l'établissement en années	Effectif de conservateurs depuis au moins 10 ans dans l'établissement	part des conservateurs depuis au moins 10 ans dans l'établissement	Effectif de conservateurs depuis moins de 10 ans dans le poste	Effectif de conservateurs depuis moins de 10 ans dans l'établissement
Conservateurs	4,5	11	8%	7,7	41	29%	124	100
Conservatrices	4,4	30	10%	8,1	86	28%	243	204
Total conservateurs	**4,4**	**41**	**9%**	**8,0**	**127**	**29%**	367	304

La grande majorité des conservateurs occupent leur poste depuis moins de cinq ans et un quart d'entre eux depuis cinq à dix ans. Seul un petit dixième d'entre eux occupent le même poste depuis plus de dix ans ; l'ancienneté moyenne dans l'établissement était de huit années et trois conservateurs sur dix étaient en fonction dans le même établissement depuis au moins dix ans, sans grande différence selon le sexe.

Les durées de présence dans le poste observées à la BNF sont un peu plus faibles que dans l'échantillon d'établissements[86]. Les trois-quarts des conservateurs occupent leur poste depuis moins de 6 ans et la moitié depuis moins de trois ans.

source: BnF	conservateurs	conservateurs en chef	conservateurs généraux
Ancienneté moyenne dans le poste des conservatrices	2	4	5
Ancienneté moyenne dans le poste des conservateurs	2	4	5
Ancienneté moyenne dans le poste en années	2	4	5

Répartition par ancienneté dans le poste des effectifs de conservateurs

source: BnF	moins de 3 ans	de 3 à moins de 6 ans	de 6 à moins de 9 ans	de 9 à moins de 12 ans	Total
conservateurs	111	24	20	-	155
conservateurs en chef	28	33	25	1	87
conservateurs généraux	5	8	16	-	29
effectifs des conservateurs	144	65	61	1	271

[86] Les dates d'arrivée des données ont trop différé pour qu'il soit possible de les agréger.

Effectifs de conservateurs en fonction de la durée de présence dans le poste en 2016[87]

source: établissements de l'échantillon	moins de 5 ans	de 5 à 10 ans	de 10 à 15 ans	de 15 à 20 ans	de 20 à 25 ans	de 25 à 30 ans	plus de 30 ans	total	total
conservateurs	74%	20%	5%	0%	1%			100%	246
conservateurs en chef	52%	33%	8%	2%	3%		2%	100%	129
conservateurs généraux	36%	45%	6%	9%	3%			100%	33
effectifs des conservateurs	64%	26%	6%	1,7%	1,7%		0%	100%	408

Les conservateurs en chef et les conservateurs généraux occupent plus longtemps leur poste en moyenne en Île-de-France qu'en dehors ; ces deux catégories regroupent en Île-de-France des conservateurs plus âgés de 2,8 années pour les conservateurs en chef et quatre années pour les conservateurs généraux.

Durée moyenne de présence dans le poste en fonction du lieu

source: établissements de l'échantillon	Durée moyenne dans le poste en Île de France	Durée moyenne dans le poste hors Île de France	Âge moyen dans le poste en Île de France	Âge moyen dans le poste hors Île de France	Ecarts d'âge entre Île de France et hors Île de France
conservateurs	3,3	3,7	41,2	41,9	- 0,7
conservateurs en chef	6,7	4,5	53,6	50,8	2,8
conservateurs généraux	7,0	5,9	56,8	52,8	4,0
effectifs des conservateurs	4,7	4,1	46,7	45,6	1,1

Un tiers des conservateurs de l'échantillon ont travaillé dans des bibliothèques de différents secteurs et les proportions croissent avec l'âge (si on exclut les plus de soixante ans trop peu nombreux pour que les parts soient significatives) et avec les corps et grades.

Parts par grade et âge des conservateurs passés par un autre secteur (Culture, ESR, collectivités territoriales)

source: établissements de l'échantillon	moins de 30 ans	30 à - de 40 ans	40 à - de 50 ans	50 à - de 60 ans	plus de 60 ans	Total
conservateurs	0%	20%	25%	30%	20%	22%
conservateurs en chef		25%	42%	51%	48%	47%
conservateurs généraux			75%	61%	50%	61%
effectifs des conservateurs	0%	20%	33%	45%	43%	33%

Un sixième des conservateurs de l'échantillon a une expérience de l'enseignement antérieure à l'exercice du métier de conservateurs dont trente-deux professeurs agrégés et vingt-deux professeurs certifiés qui sont entrés dans le corps des conservateurs majoritairement par le concours externe à des âges moyens de trente-quatre ans et demi et trente-deux ans.

[87] Cette information manque pour trente-sept conservateurs.

Effectifs de conservateurs ayant une expérience antérieure de l'enseignement

source: établissements de l'échantillon	agrégé	certifié	instituteur	enseignant à l'étranger	Total
concours externe	19	15	2	5	41
concours chartistes	1	1	-	1	3
concours interne	10	6	1	1	18
liste d'aptitude	-	-	1	-	1
détachement	2	-	-	1	3
effectifs des conservateurs	**32**	**22**	**4**	**8**	66

Annexe 4

Les concours de recrutement des conservateurs

1. **Deux concours sont offerts au recrutement principalement d'étudiants, le concours externe et le concours réservé aux élèves de l'école nationale des chartes[88].**

Le recrutement par le concours externe est ouvert aux étudiants titulaires d'une licence ; le concours réservé est ouvert aux élèves et anciens élèves de l'École nationale des chartes qui y ont accompli une scolarité de trois années, le plus souvent, après deux années de classe préparatoire spécifique[89], ainsi qu'aux personnes justifiant de qualifications reconnues équivalentes.

Les épreuves des concours demeurent marquées par leur caractère académique prédominant en dépit de l'introduction à partir de la session 2008 d'un entretien de motivation professionnelle dans les épreuves d'admission.

Conservateurs des bibliothèques	Recrutement par concours externe (licence)	Recrutement par concours pour les chartistes et candidats à titre, diplôme, formation ou qualification équivalentes	Recrutement par concours interne des élèves de l'ENSSIB
Épreuves d'admissibilité	Composition de culture générale (5h) et note de synthèse (4h)		Composition de culture générale (5 h) et note de synthèse (4 h)
Épreuves d'admission	**Première partie** au choix version latine ou grecque écrite (3 h) ou version orale d'un texte en langue étrangère (1,5 h) et **2ème partie** traduction orale d'un texte écrit en langue étrangère (1 h) puis **conversation** sur une question de culture générale (1/2 h) et **entretien** sur la motivation professionnelle (1/2 h)	Conversation avec un jury débutant par un commentaire de texte (1/2 h +1/2 h) entretien sur motivations et aptitudes (1/2 h)	**Épreuve orale de langue vivante**, version et entretien en français (1 h) **conversation** sur un sujet de culture générale (1 h) **entretien** sur la motivation professionnelle (1 h)
Total des épreuves	2 épreuves écrites et 3 entretiens	Constitution d'un dossier et 2 entretiens	2 épreuves écrites et 3 épreuves orales

Une modification est introduite à partir de la session 2018 par l'arrêté du 17 mars 2017 publié au JO du 3 mai 2017 : elle porte sur la simplification des épreuves de langues et sur l'augmentation du coefficient de l'entretien de motivation professionnelle.

Le concours externe ouvert aux titulaires d'une licence permet de recruter un peu plus d'une dizaine de conservateurs par an, majoritairement titulaires d'un master.

[88] Ces concours sont organisés par deux arrêtés, celui du 18 février 1992 modifié par l'arrêté du 16 mai 2011 pour les élèves et anciens élèves chartistes et les candidats justifiant d'un titre, diplôme, d'une formation ou d'une qualification équivalente à la troisième année de scolarité de l'École nationale des chartes et celui du 5 octobre 2007.

[89] Trois lycées offrent une préparation au concours de l'École nationale des chartes, le lycée Henri IV à Paris, le lycée Fustel de Coulanges à Strasbourg et le lycée Pierre de Fermat à Toulouse. Sept autres CPGE préparent uniquement à la section B du concours d'entrée (Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Nîmes, Poitiers, Rennes).

Les places offertes au concours externe ont été divisées par deux entre 2008 et 2013 et parallèlement, les effectifs d'inscrits[90] et de présents diminuent régulièrement à partir de 2010.

Le concours externe génère environ un millier d'inscriptions de candidats dont un gros tiers se présente aux épreuves du concours. Le taux d'absentéisme, très élevé, varie entre 2013 et 2016 de 60 à 63 %.

En 2016, 866 candidats se sont inscrits et 313 se sont présentés aux épreuves. Cette tendance à la baisse s'atténue pour le concours 2017 avec une hausse des effectifs inscrits (933) de 4,7 % mais insuffisante pour retrouver le niveau de l'année 2015. Par le jeu des transferts des postes d'un concours à l'autre le concours externe a permis de recruter à deux reprises davantage de candidats qu'initialement publié, trois de plus en 2010 et deux de plus en 2015.

sources: rapport Benoît Lecoq et DGRH D	recrutement par concours externe (licence) 2008	recrutement par concours externe (licence) 2009	recrutement par concours externe (licence) 2010	recrutement par concours externe (licence) 2011	recrutement par concours externe (licence) 2012	recrutement par concours externe (licence) 2013	recrutement par concours externe (licence) 2014	recrutement par concours externe (licence) 2015	recrutement par concours externe (licence) 2016
Nombre de places	24	18	16	16	15	12	11	13	14
Effectifs inscrits	1 119	1 964	2 507	1 802	1 293	1 230	1 018	1 032	866
Effectifs présents	573	756	1 000	851	493	454	403	370	313
Effectifs admissibles	140	71	68	63	44	32	30	42	39
Effectifs admis liste principale	**27**	**18**	**16**	**16**	**15**	**12**	**11**	**15**	**14**
Effectifs admis liste complémentaire	6	4	5	10	4	3	3	4	4
Effectifs absents	546	1 208	1 507	951	800	776	615	662	553
Admis liste principale sur présents	4,7%	2,4%	1,6%	1,9%	3,0%	2,6%	2,7%	4,1%	4,5%
Absents sur inscrits	49%	62%	60%	53%	62%	63%	60%	64%	64%

Toutefois, cette diminution des candidatures n'est pas de nature à amoindrir notablement la sélectivité du concours puisque la part des candidats présents aux épreuves reçus varie dans une fourchette de 1,6 % à 4,5 % au fil des années.

Les informations très précises sur les quatre derniers concours externes (2013-2016) permettent de préciser les profils des candidats et des lauréats[91].

Les candidats présents aux épreuves ont majoritairement moins de trente ans : sur les quatre derniers concours, respectivement 60 % d'entre eux ont moins de trente ans et 29 % de trente à quarante ans.

[90] Il s'agit de la somme des candidatures et non d'un effectif de personnes physiques dans la mesure où une partie des candidats s'inscrit plusieurs années consécutives.

[91] L'analyse des résultats des concours est faite sur l'ensemble des données disponibles en fonction des bases transmises par la DGRH et par l'ENSSIB, elle porte sur quatre années pour le concours externe et sur trois années pour les autres recrutements.

Évolution des résultats du concours externe de conservateur des bibliothèques

	Lauréats 2013-2016						
Total concours externes 2013-2016 (source DGRH D 5)	Moins de 25ans	25 à moins de 30 ans	30 à moins de 35 ans	35 à moins de 40 ans	40 à moins de 50 ans	50 à moins de 60 ans	Total
Effectifs admissibles	49	48	29	7	7	3	143
Effectifs admis liste principale	16	20	11	2	3	0	52
Effectifs admis liste complémentaire	5	3	4	1	1	0	14
Part par âge des admis	31%	38%	21%	4%	6%	0%	100%

Les lauréats sont en moyenne un peu plus jeunes (27,9 ans) que les admissibles (28,1 ans) et un peu plus âgés que les lauréats de l'agrégation externe (26 ans) : les neuf dixièmes d'entre eux ont moins de trente-cinq ans, les sept dixièmes moins de trente ans et 31 % ont moins de vingt-cinq ans. La jeunesse et la préparation du concours dans la foulée des études supérieures semblent un atout pour réussir. Les lauréats sont plus jeunes que les admissibles et les présents au concours : la part des moins de trente ans y est plus forte, 69 % des lauréats pour 53 % des inscrits et soixante des présents.

Aucun lauréat n'avait plus de plus de quarante ans en 2013 et 2014. Sur les quatre lauréats de quarante ans et plus reçus en 2015 et 2016 à ce concours externe, trois étaient des enseignants titulaires, un avait exercé une profession libérale auparavant. Seul l'un d'entre eux avait dépassé quarante-cinq ans. Il faut noter que les professeurs agrégés peuvent intégrer le corps des conservateurs par la voie du détachement ou de l'intégration directe.

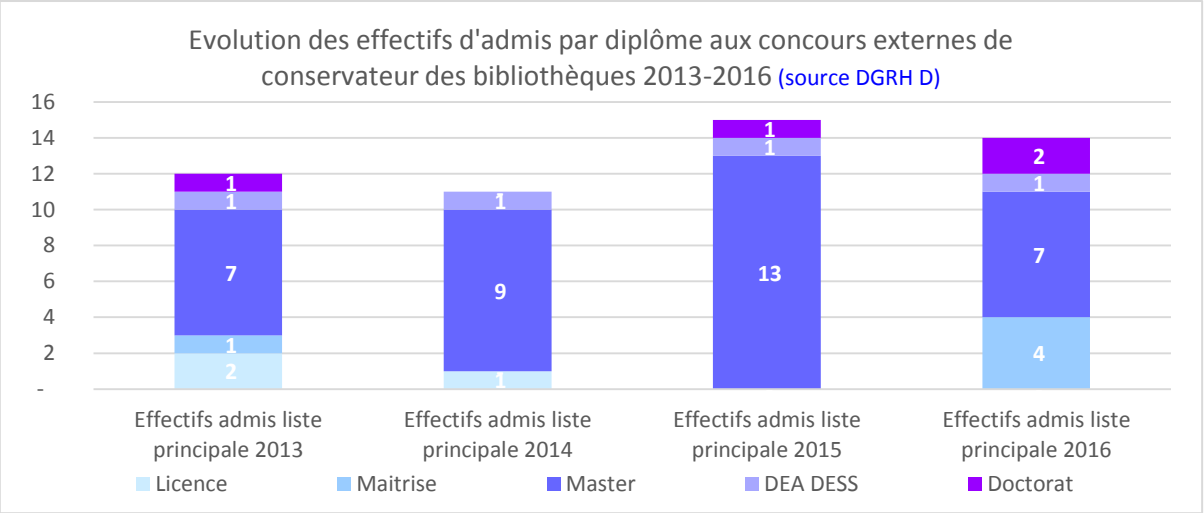
Les candidats sont, pour environ les deux-tiers, des femmes. Toutefois sur les quatre dernières années la diminution du nombre des inscrits est beaucoup plus forte pour les femmes (– 35 %) que pour les hommes (– 19 %), ce qui fait passer leur part de 68 à 63 % du total des candidats.

Les femmes inscrites au concours externe ont sur les quatre dernières années une plus forte propension que les hommes à l'absentéisme : 66 % et 60 % pour les hommes en 2016.

Les femmes réussissent mieux le concours que les hommes : pour cent inscrites sur les quatre dernières années on trouve 3,9 lauréates, tandis que pour cent hommes présents 2,5 sont lauréats. Hommes et femmes ont le même taux d'admissibilité, 9 % des présents, mais les femmes réussissent particulièrement bien les épreuves d'admission, 41 % des femmes admissibles sont lauréates tandis que ce n'est le cas que de 27 % des hommes.

Bien que le concours soit ouvert aux titulaires d'une licence ou d'un diplôme de niveau équivalent, **la majeure partie des candidats présents et des lauréats est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur et presqu'un candidat sur deux est titulaire d'un master.**

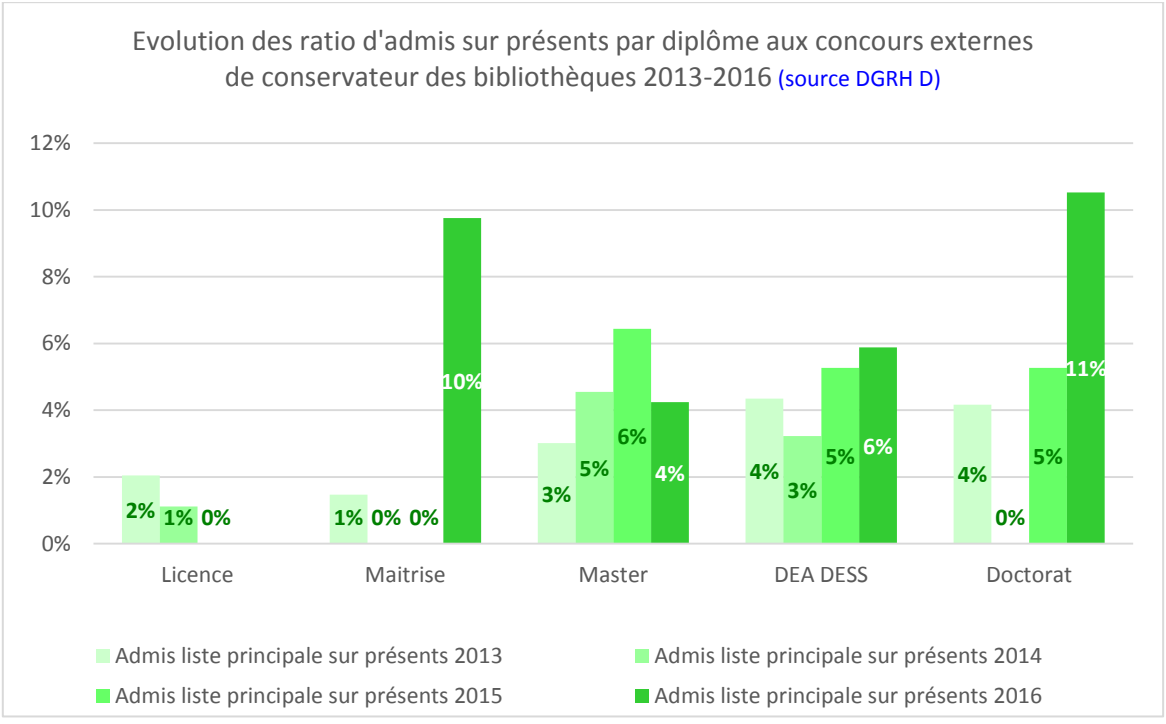
La réduction des effectifs de candidats présents de 2013 à 2016 a été plus faible pour les titulaires d'un master (– 29 %) ou d'un doctorat (– 21 %) que pour les titulaires d'une licence (– 37 %) ou d'une maîtrise (– 40 %).



Si la grande majorité (3 sur 4 en moyenne) des lauréats aux concours externes de conservateurs 2013-2016 est titulaire d'un master ou d'un DEA DESS, la proportion varie beaucoup d'une année à l'autre dans une fourchette de 57 à 93 %.

Le taux de réussite moyen sur 2013-2016 au concours externe de conservateur des bibliothèques est de 3,4 % avec des variations notables selon le diplôme ; il varie de 4,7 % pour les titulaires d'un doctorat, 4,5 % pour les titulaires d'un master. Les titulaires d'une licence ont un taux de réussite moyen sur quatre ans de 0,9 %, soit cinq fois plus faible que celui des titulaires d'un master.

	Licence	Maitrise	Master	DEA DESS	Doctorat
Admis 2013-2016 / présents 2013-2016	**0,9%**	**2,4%**	**4,5%**	**4,4%**	**4,7%**



Si les candidatures et les candidats présents aux épreuves d'admissibilité sont issus de toutes les académies***, les lauréats des quatre dernières années étaient issus de 16 académies sur 31.*** L'académie d'Orléans-Tours se distingue avec un taux de réussite (10 %) trois fois supérieur à la moyenne nationale, ainsi que les académies de Clermont-Ferrand (6 %), d'Amiens (5 %) et d'Île de France (5 %).

Les lauréats du concours externes de conservateurs des bibliothèques n'avaient pas d'emploi pour les deux-cinquièmes d'entre eux et étaient enseignants pour un cinquième avant de réussir les concours des années 2013 à 2016.

2. Le concours réservé aux élèves de l'École nationale des chartes permet de recruter une dizaine de conservateurs par an

Le concours offre un nombre de places élevé au regard du nombre de candidats qui ont été fortement sélectionnés trois ans auparavant au moment de l'entrée à l'École, après une classe préparatoire ou, plus rarement, un master. Ces élèves s'orientent en fonction de leurs intérêts et penchants et en fonction de l'attrait des enseignements suivis à l'École nationale des chartes soit vers le concours de conservateur des bibliothèques soit vers le concours de conservateur du patrimoine ou vers d'autres débouchés (enseignement supérieur notamment).

Depuis la réforme du statut des conservateurs en 2010, ce concours n'est plus exclusivement réservé aux élèves de l'École nationale des chartes ; il 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. De 2011 à 2016, se sont présentés vingt non-chartistes, dont sept reçus (deux en 2012 et cinq en 2016.)

Évolution des résultats du concours de conservateur des bibliothèques pour les élèves chartistes

concours conservateurs des bibliothèques pour les chartistes (source: DGRH D 5)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
effectifs inscrits	21	19	19	16	15	18	14	15	19
effectifs de candidats présents	18	17	16	16	15	16	13	13	17
effectifs de candidats admis	**14**	**15**	**14**	**11**	**11**	**11**	**9**	**9**	**10**
effectifs de candidats sur liste complémentaire	-	1	-	-	-	-	-	-	2
effectifs absents	3	2	3	-	-	2	1	2	2
admis liste principale sur présents	78%	88%	88%	69%	73%	69%	69%	69%	59%
absents sur inscrits	14%	11%	16%	0%	0%	11%	7%	13%	11%

Entre 2008 et 2016, le nombre de lauréats au concours a diminué de 14 à 10, plus fortement que les effectifs inscrits ; l'absentéisme est faible et les candidats inscrits présents aux épreuves réussissent majoritairement le concours de conservateur même si les taux de succès ont diminué entre 2008 et 2016 de 78 à 59 %.

Sur les vingt-huit conservateurs élèves chartistes recrutés entre 2014 et 2016, vingt-et-un étaient des femmes et sept des hommes ; leur âge moyen est de 25 ans sans différence significative entre les hommes et les femmes ; douze avaient moins de 25 ans, onze de 25 à 27 ans, trois avaient 28 ans et une 36 ans ; Les vingt-huit étaient titulaires d'un diplôme d'archiviste - paléographe.

3. Le concours interne

concours interne de conservateurs des bibliothèques (source: DGRH D 5)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
effectifs inscrits	197	338	477	532	480	445	390	325	331
effectifs de candidats présents	134	170	221	308	224	186	149	144	141
effectifs de candidats admis	**13**	**10**	**9**	**8**	**7**	**7**	**4**	**5**	**6**
effectifs de candidats sur liste complémentaire	1	3	4	6	2	2	2	2	1
effectifs absents	63	168	256	224	256	259	241	181	190
admis liste principale sur présents	10%	6%	4%	3%	3%	4%	3%	3%	4%
absents sur inscrits	32%	50%	54%	42%	53%	58%	62%	56%	57%

Le concours interne offre un petit nombre de place[92] chaque année à des fonctionnaires de toutes les fonctions publiques qui ont accompli quatre années de services effectifs. De 2014 à 2016, il a permis de recruter six hommes et neuf femmes, de 34 ans d'âge moyen ; soit des lauréats de 27 à 44 ans dont une majorité de jeunes trentenaires ; si quatorze d'entre eux étaient titulaire d'un master, une était docteur et deux avaient une licence.

La totalité des lauréats des trois concours avait fait des études de sciences humaines et sociales ; aucun d'entre eux n'a suivi d'études supérieures en sciences dures ; 43 % ont suivi des études d'histoire, 25 % des études de lettres et langues, 12,5 % des études de droit, science politiques et économie, 13 % des études interdisciplinaires et 6 % des études de philosophie.

Parmi les conservateurs rencontrés issus du concours interne, un nombre significatif d'entre eux est passé par l'année de préparation à l'ENA accessible aux fonctionnaires.

La filière des bibliothèques fournit le plus fort contingent de candidats aux concours entre 2014 et 2016, 43 % dont les deux-tiers de bibliothécaires et un quart de bibliothécaires adjoint spécialisés ; leur taux de réussite étant nettement meilleur que celui des autres candidats, ils constituent les deux-tiers des lauréats. Si un gros tiers des candidats qui se sont présentés aux concours internes les mêmes années, étaient des enseignants titulaires, ils n'étaient plus que 13 % des lauréats des concours.

	par profession			
Total concours internes 2014-2016 (source DGRH D)	nombre d'admissibles	nombres d'admissibles présents	nombres d'admis sur liste principale	nombres d'admis sur liste complémentaire
ENSEIGNANT TITULAIRE MEN	37%	37%	13%	20%
PERSONNEL I.A.T.O.S.S	4%	4%	13%	
ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES	4%	4%	13%	
BIBLIOTHECAIRE ADJOINT SPECIA.	11%	11%	7%	
BIBLIOTHECAIRE	22%	22%	33%	60%
BIBLIOTHECAIRE TERRITORIAL	7%	7%	13%	
PERS ADM ET TECH MEN	2%	2%	7%	
AG NON TITULAIRE FONCT PUBLIQ	2%	2%		
FONCT STAGIAIRE FONCT PUBLIQUE	2%	2%		
AG NON TIT FONCT TERRITORIALE	2%	2%		
PERS FONCTION PUBLIQUE	4%	4%		20%
PERS FONCT TERRITORIALE	2%	2%		
TOTAL	100%	100%	100%	100%
sous total filière bibliothèque	43%	43%	67%	60%

[92] Un tiers au plus du nombre total des postes mis aux trois concours externes (décret n° 92-26 modifié, article 4.4).

Annexe 5

Répartition des conservateurs par académie

Compte tenu de la taille des régions académiques et des très grands écarts d'effectifs de conservateurs entre leurs composantes, la mission a choisi de présenter les données par académies.

		conservateurs	conservateurs en chef	conservateurs généraux	total conservateurs	bibliothécaires	total conservateurs et bibliothécaires	total conservateurs
1	AIX-MARSEILLE	20	14	1	35	21	56	3%
2	AMIENS	6	4	1	11	7	18	1%
3	BESANCON	4	7	1	12	12	24	1%
4	BORDEAUX	20	12	4	36	27	63	3%
5	CAEN	9	2	3	14	8	22	1%
6	CLERMONT-FERRAND	7	3	0	10	14	24	1%
7	CORSE	0	1	1	2	1	3	0%
8	CRETEIL	17	10	6	33	25	58	2%
9	DIJON	9	4	3	16	7	23	1%
10	GRENOBLE	16	11	7	34	9	43	2%
11	GUADELOUPE	0	0	0	0	0	-	
12	GUYANE	1	1	0	2	2	4	0%
13	LA REUNION	3	2	1	6	5	11	0%
14	LILLE	31	6	7	44	15	59	3%
15	LIMOGES	4	3	3	10	5	15	1%
16	LYON	67	27	11	105	63	168	8%
17	MARTINIQUE	4	1	1	6	6	12	0%
18	MAYOTTE	0	0	0	0	0	-	
19	MONTPELLIER	27	17	5	49	23	72	4%
20	NANCY-METZ	16	8	4	28	11	39	2%
21	NANTES	15	13	2	30	19	49	2%
22	NICE	13	3	6	22	8	30	2%
23	ORLEANS-TOURS	8	11	1	20	7	27	1%
24	PARIS	335	203	83	621	262	883	46%
25	POITIERS	11	3	1	15	12	27	1%
26	REIMS	11	3	2	16	4	20	1%
27	RENNES	15	16	2	33	25	58	2%
28	ROUEN	10	8	2	20	8	28	1%
29	STRASBOURG	25	15	4	44	22	66	3%
30	TOULOUSE	19	13	5	37	24	61	3%
31	VERSAILLES	16	9	4	29	24	53	2%
32	NOUVELLE CALEDONIE	0	1	0	1	2	3	0%
33	POLYNESIE	0	0	1	1	1	2	0%
34	ETRANGER	3	1	0	4	0	4	0%
	inconnu	5	11	2	18	4	22	1%
	Total des conservateurs	747	443	174	1 364	683	2 047	100%
	Île de France	368	222	93	683	311	994	50%

Annexe 6

Les directeurs en fonction au MENESR au 31 décembre 2016

(Directeurs de services communs de documentation ou de bibliothèques interuniversitaires, d'autres bibliothèques ou services)

Directeurs en fonction au MENESR le 31 décembre 2016

Année de nomination	SCD/BIU	Autres bibliothèques	Autres services	Etablissements publics administratifs	Total des directeurs de SCD	parts du total
1992	1				**1**	1%
2000	2				**2**	2%
2001	1				**1**	1%
2002	2		1		**3**	3%
2003	1				**1**	1%
2004	2				**2**	2%
2005	2				**2**	2%
2006	4			1	**5**	4%
2007	3		1		**4**	3%
2008	3				**3**	3%
2009	6				**6**	5%
2010	3	2			**5**	4%
2011	7	2			**9**	8%
2012	7	4			**11**	9%
2013	6	1	2		**9**	8%
2014	14	1	1		**16**	14%
2015	7	4	1	1	**13**	11%
2016	8	9	2	2	**21**	18%
2017	1	1			**2**	2%
TOTAL	**80**	**24**	**8**	**4**	**116**	**100%**

Annexe 7

Détachements et intégrations

somme des mouvements 2014-2016	Détachements				
	MENESR	MCC	dont BNF	Autre ministère	Total
Conservateur général de la Ville de Paris	-	-	-	-	-
Conservateur général du patrimoine	-	-	-	-	-
Conservateur territorial des bibliothèques	4	6	5	-	10
Conservateur des bibliothèques de la Ville de Paris	1	3	3	-	4
Conservateur du patrimoine	-	-	-	-	-
Professeur agrégé	1	2	2	-	3
Maître de conférences	-	-	-	-	-
Ingénieur de recherche MENESR	-	-	-	-	-
Ingénieur de recherche MAAF	1	-	-	-	1
Officier du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale	-	-	-	1	1
TOTAL	**7**	**11**	**10**	**1**	**19**

somme des mouvements 2014-2016	intégration après détachement					Intégration directe
	MENESR	MCC	dont BNF	Autre ministère	Total	MCC
Conservateur général de la Ville de Paris	1	1	1	-	2	-
Conservateur général du patrimoine	-	-	-	-	-	1
Conservateur territorial des bibliothèques	5	3	2	-	8	-
Conservateur des bibliothèques de la Ville de Paris	2	1	1	1	4	-
Conservateur du patrimoine	-	1	1	-	1	-
Professeur agrégé	1	3	3	-	4	-
Maître de conférences	1	-	-	-	1	-
Ingénieur de recherche MENESR	1	-	-	-	1	-
Ingénieur de recherche MAAF	1	-	-	-	1	-
Officier du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale	-	-	-	-	-	-
TOTAL	**12**	**9**	**8**	**1**	**22**	**1**