



Secrétariat général  
Service des ressources humaines  
Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations  
sociales  
Département du recrutement, de la mobilité et de la formation  
Pôle recrutement et parcours professionnels

## **RAPPORT DE LA COMMISSION**

### **RECRUTEMENT SANS CONCOURS D'ADJOINT TECHNIQUE D'ACCUEIL, DE SURVEILLANCE ET DE MAGASINAGE DE 2<sup>ÈME</sup> CLASSE**

SESSION 2015

# SOMMAIRE

I. Les règles des épreuves .....	3
A) Le rappel des épreuves .....	3
B) La commission .....	3
1) La composition de la commission.....	3
2) La formation et la réunion de cadrage.....	3
II. Le déroulement du recrutement sans concours .....	4
A) Le calendrier.....	4
B) L'examen des dossiers des candidats par la commission.....	4
C) L'entretien .....	4
III. Les statistiques .....	6

# I. Les règles des épreuves

## A) Le rappel des épreuves

Selon l'article 9 du décret n°95-239 du 2 mars 1995 portant statut particulier du corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture, le recrutement sans concours consiste en « *l'examen des dossiers de candidatures est confié à une commission, composée d'au moins trois membres, dont un au moins appartient à un service autre que celui ou ceux dans lesquels les emplois sont à pourvoir. (...)* ».

Les dossiers de candidature des candidats comportent selon le II de l'article 7 de ce même décret : « *une lettre de candidature et un curriculum vitae détaillé indiquant le niveau d'études ainsi que, le cas échéant, le contenu et la durée des formations suivies et des emplois occupés* ».

Par ailleurs, selon les II et III de l'article 9 de ce même décret, « *au terme de l'examen de l'ensemble des dossiers de candidatures déposés dans le délai fixé dans l'avis de recrutement, la commission procède à la sélection des candidats. Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien. A l'issue des entretiens, la commission arrête, par ordre de mérite, la liste des candidats aptes au recrutement. Cette liste peut comporter un nombre de candidats supérieur à celui des postes à pourvoir (...)* ».

## B) La commission

### 1) La composition de la commission

La commission de ce recrutement était composée des personnes suivantes :

#### Présidente de cette commission :

Madame Isabelle PACINI-DAOUD, attachée principale, adjointe au chef de la division territoriale du 17<sup>ème</sup> arrondissement, Ville de Paris ;

#### Membres de cette commission :

- Monsieur Anthony BELRHALLIA, technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe normale, chef d'équipe au service de la surveillance muséographique, musée du Louvre ;
- Madame Sonia HAMZA, ingénieure des services culturels et du patrimoine de classe normale, cheffe de la division surveillance, musée d'Orsay ;
- Monsieur Frédéric HUONIC, ingénieur des services culturels et du patrimoine de classe normale, chef du service de la logistique, de la surveillance et de la sécurité, Mobilier national et manufactures des Gobelins, de Beauvais et de la Savonnerie.

### 2) La formation et la réunion de cadrage

La commission a suivi une journée de formation intitulée « Les fondamentaux d'un membre de jury ». Au cours de cette formation généraliste, les points suivants ont été abordés :

- le cadre général des concours, examens professionnels et recrutements réservés (cadre réglementaire, déontologie : laïcité, non-discrimination...),
- le cadre général pour les corrections de l'épreuve écrite,
- les éléments pour mener les oraux,
- les mises en situation.

Par ailleurs, le pôle recrutement et parcours professionnels s'est réuni avec la commission afin d'aborder l'ensemble de l'organisation recrutement sans concours : le planning du recrutement, les épreuves, le nombre de postes...

## II. Le déroulement du recrutement sans concours

### A) Le calendrier

Inscriptions	Du 15 septembre au 15 octobre 2015
Date du début de l'examen des dossiers des candidats par la commission	À partir du mois de novembre 2015
Réunion pour établir la liste des candidats sélectionnés pour l'épreuve orale	17 décembre 2015
Dates des épreuves orales	Du 25 janvier au 10 mars 2016
Réunion pour établir la liste des candidats aptes au recrutement	14 mars 2016

### B) L'examen des dossiers des candidats par la commission

1923 dossiers ont été examinés afin de déterminer la liste des candidats à recevoir en entretien. Les critères qui ont été retenus par la commission ont été :

- l'expérience professionnelle,
- l'adéquation du profil de poste avec le poste d'adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage de 2<sup>ème</sup> classe,
- la motivation exprimée dans la lettre de candidature.

254 dossiers ont été retenus sur la base de ces critères.

### C) L'entretien

Les entretiens se sont déroulés du 25 janvier au 10 mars 2016, étaient d'une durée de 20 minutes, durée strictement respectée pour l'ensemble des candidats.

Dès lors qu'un membre de la commission connaissait un candidat, le principe du retrait a été appliqué. Le membre de la commission concerné ne participait ni à l'entretien ni aux délibérations finales sur ce candidat.

Dans sa délibération finale, la commission a décidé de retenir 32 candidats sur liste principale et 63 candidats sur liste complémentaire en veillant à un échelonnement conforme aux prestations livrées.

Les critères d'évaluation ont été les suivants :

- l'approche et la connaissance du métier,
- la cohérence des réponses avec el CV fourni et les mises en situation,
- l'attitude face au jury.

C'est pourquoi, la commission a fait abstraction du niveau de diplômes des candidats pour procéder à l'évaluation. Ainsi, les candidats les plus diplômés ne sont pas obligatoirement retenus.

La commission a tenu compte de l'effort particulier fourni par certains candidats qui se présentaient pour la toute première fois devant une commission.

La commission a regretté le manque de précisions de certains CV. En effet, la rédaction détaillée des missions exercées par les candidats ainsi que celles des dates (de début et de fin de contrats à durée déterminées par exemple) permet à la commission d'avoir une analyse plus précise du parcours des candidats et de sa cohérence.

À la lecture de certains CV, la commission a vécu plusieurs situations d'embarras et d'interrogations quant à la pertinence de retenir ou non un candidat pour l'entretien.

Pour la grande majorité des candidats, ce recrutement sans concours était une opportunité de faire reconnaître de nombreuses années de services accomplis pour un établissement culturel public en tant que vacataire ou agent non titulaire pour des besoins permanents à temps incomplet.

Néanmoins, la commission a pu constater que le niveau de préparation pour certains candidats était très faible. La présentation de leur parcours était peu structurée, voire aucunement préparée, les mises en situation, alors même qu'ils exercent ses missions, n'ont pas été développées. De plus, un grand nombre a été peu enclin à expliquer la notion de service public et les droits et obligations d'un fonctionnaire.

La commission a pu remarquer qu'une réelle confusion existait pour certains candidats dans l'essence même de l'épreuve. Ils étaient plus positionnés dans un schéma de déprécarisation que d'un recrutement pour lequel l'entretien était une épreuve incontournable. Cela se traduisait par un agacement de plus en plus perceptible au fur et à mesure de l'entretien et des questions posées.

La commission s'est interrogée sur les formations PSC1 ou SST données aux candidats déjà en fonction dans différents établissements culturels publics sur la gestion, d'une manière générale, d'un malaise survenant dans les salles, et plus particulièrement sur la formation à l'utilisation du défibrillateur automatisé externe. La répétition des mêmes erreurs nécessite probablement de préciser davantage les gestes essentiels et la fonction d'un défibrillateur.

### III. Les statistiques

Nombre de postes offerts à cette session : 32.

		Sélection des dossiers		Entretien	
	Nombre d'inscrits	Nombre de candidats remplissant les conditions d'admission à concourir et nombre de dossiers examinés	Nombre de candidats sélectionnés pour passer l'entretien	Nombre de présents	Nombre de candidats déclarés aptes au recrutement
Hommes	961	932	117	109	12
Femmes	1022	991	137	135	20
<b>Total</b>	<b>1983</b>	<b>1923</b>	<b>254</b>	<b>244</b>	<b>32</b>

Une liste complémentaire de 63 noms a été établie afin de pouvoir répondre aux besoins éventuels de l'administration avant l'ouverture d'un nouveau concours. Celle-ci se compose de 36 hommes et 27 femmes.

Si de nombreux candidats sont issus des grands établissements culturels publics qui emploient, du fait même de leur structure, beaucoup d'agents vacataires ou contractuels, la commission a eu une écoute attentive pour les candidats travaillant dans des établissements de plus petite taille, voire des candidats d'horizons professionnels très différents.

Établissements	Liste principale	Liste complémentaire
Cluny	1	/
Louvre	10	14
Delacroix	1	/
Versailles	7	6
Orangerie	1	1
Orsay	5	9
Ville de Paris	2	2
Secteur privé	1	6
Domaine de Rueil Malmaison	1	/
Éducation nationale	1	1
Les Gobelins	1	/
Sèvres	1	1
Guimet	/	4

<b>Établissements</b>	<b>Liste principale</b>	<b>Liste complémentaire</b>
CMN	/	5
BNF	/	1
Centre Pompidou	/	2
Demandeur d'emploi	/	2
DRAC	/	1
Parc de Marly	/	1
Musée de l'Homme	/	1
MUCEM	/	1
Gustave Moreau	/	2
Parc de Saint-Cloud	/	1
Rodin	/	1
Picasso	/	1
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>63</b>

Madame Isabelle PACINI-DAOUD  
Présidente de la commission