

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  
Bureau des concours et de la préparation aux examens

## **RAPPORT DE LA COMMISSION**

### **RECRUTEMENT RÉSERVÉ SANS CONCOURS D'ADJOINT TECHNIQUE D'ACCUEIL, DE SURVEILLANCE ET DE MAGASINAGE (LOI SAUVDAET)**

SESSION 2018

# SOMMAIRE

I. Les règles de l'épreuve d'admission .....	3
A) Le rappel de l'épreuve.....	3
B) La commission.....	3
1) La composition de la commission.....	3
2) La formation et la réunion de cadrage .....	3
II. Le déroulement de ce recrutement réservé sans concours .....	4
A) Le calendrier.....	4
B) L'entretien .....	4
2) La présentation du parcours professionnel.....	4
3) L'entretien-discussion.....	4
4) Les remarques générales sur l'oral.....	5
III. Les statistiques.....	5

## I. Les règles de l'épreuve d'admission

### A) Le rappel de l'épreuve

L'article 8 du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, décrit de manière générale le déroulement de l'épreuve orale d'admission du recrutement réservé sans concours d'adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage.

L'arrêté d'ouverture de ce recrutement précise ce texte et indique les éléments suivants :

*« La commission auditionne les candidats lors d'un entretien d'une durée de quinze minutes dont deux minutes au plus d'exposé du candidat sur son parcours et ses motivations. L'audition porte sur le parcours professionnel du candidat au sein du ministère de la culture et de ses établissements publics ainsi que sur ses motivations.*

*Le jour de l'audition, les candidats remettent aux membres de la commission trois exemplaires de leur curriculum vitae, rempli sous forme manuscrite ou dactylographiée, ainsi que trois exemplaires de leur lettre de candidature (manuscrite ou dactylographiée) ».*

À l'issue des entretiens, la commission arrête, par ordre d'aptitude, la liste des candidats déclarés aptes, en prenant notamment en compte les acquis de l'expérience professionnelle.

### B) La commission

#### 1) La composition de la commission

La commission de ce recrutement réservé sans concours était composée des personnes suivantes :

##### Présidente de la commission :

- Madame Alexandra HERNANDEZ, ingénieure des services culturels et du patrimoine de classe normale, spécialité « services culturels », cheffe de service sécurité sûreté, conseil départemental des Yvelines.

##### Membres de la commission :

- Monsieur Anthony BELRHALLIA, technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe supérieure, spécialité « surveillance et accueil », chef d'équipe, surveillance muséographique, musée du Louvre ;

- Madame Françoise CHATILLON, ingénieure des services culturels et du patrimoine de classe normale, spécialité « services culturels », cheffe du développement des publics et de la programmation culturelle, musée de l'Orangerie ;

- Monsieur Khalid EL HADDAD, responsable gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), recrutement et mobilité, château, musée et domaine national de Versailles.

#### 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...,

- les éléments pour mener les oraux,

- les mises en situation.

Par ailleurs, le bureau des concours et de la préparation aux examens s'est réuni avec la commission afin d'aborder l'ensemble de l'organisation de ce recrutement réservé sans concours : le planning du recrutement, l'épreuve, le nombre de postes, l'élaboration de la grille pour l'épreuve prévue par les textes...

## II. Le déroulement de ce recrutement réservé sans concours

### A) Le calendrier

Dates des inscriptions	Du 9 janvier au 13 février 2018
Date de limite de retour des curriculum vitae et lettres de candidature	Le jour de l'audition des candidats
Dates des épreuves orales	Les 28, 29 et 30 mai, les 4, 6, 11, 12, 13, 18, 19 et 20 juin 2018
Date de la réunion d'admission	Le 20 juin 2018

### B) L'entretien

La commission auditionne les candidats lors d'un entretien d'une durée de quinze minutes dont deux minutes au plus d'exposé du candidat sur son parcours et ses motivations. L'audition porte sur le parcours professionnel du candidat au sein du ministère de la culture et de ses établissements publics ainsi que sur ses motivations.

Le jour de l'audition, les candidats remettent aux membres de la commission trois exemplaires de leur curriculum vitae, rempli sous forme manuscrite ou dactylographiée, ainsi que trois exemplaires de leur lettre de candidature (manuscrite ou dactylographiée).

#### 1) Les curriculum vitae et lettres de candidature : constats et recommandations

La commission dispose de peu de temps pour prendre connaissance de la lettre de motivation et du curriculum vitae du candidat.

Il est donc important d'être précis et concis pour mettre en avant les points clés de son expérience professionnelle et ne pas se perdre dans des formules trop littéraires.

Les documents mis à disposition des membres de la commission doivent permettre rapidement de valoriser et de mettre en évidence la cohérence du parcours professionnel.

#### 2) La présentation du parcours professionnel

La majorité des candidats avait travaillé sa présentation proposant ainsi une prestation fluide, claire et complète.

Le manque de préparation des autres était par conséquent encore plus flagrant. En effet, certains se sont présentés sans avoir structuré ni même réfléchi à une présentation de leur parcours professionnel.

Afin de respecter les conditions d'audition, le candidat était interrompu au bout du temps imparti pour enchaîner sur l'entretien.

#### 3) L'entretien-discussion

La grille d'évaluation de l'entretien portait sur :

- la présentation du parcours professionnel,
- la motivation des candidats,
- les compétences et acquis de l'expérience professionnelle du candidat,
- la capacité à remplir les missions d'adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage,

- la connaissance de l'environnement professionnel,
- la qualité des échanges avec l'ensemble des membres du jury et l'attitude face au jury.

Chaque audition a accordé une part à la connaissance de l'environnement professionnel. Si les agents connaissent bien leurs missions, leur service ou leur site, un trop grand nombre encore ne s'ouvre pas sur l'organisation du ministère, son actualité et ses missions.

#### 4) Les remarques générales sur l'oral

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

Elle s'est efforcée de se montrer bienveillante pour mettre davantage à l'aise les candidats stressés en début de prise de parole.

Par souci d'équité, des thèmes récurrents ont été abordés, il a pourtant été trop souvent constaté des difficultés à expliquer la différence entre la sécurité et la sûreté, à mettre en avant certaines pratiques métiers, à s'insérer dans le ministère au-delà de son lieu d'affectation.

La commission a pris un réel plaisir à constater l'attachement majoritaire des personnels à leur lieu d'affectation, ce recrutement réservé sans concours étant l'opportunité de faire reconnaître de nombreuses années de services.

52 candidats ont obtenu une note entre 16 et 20 soit un 1/3 des candidats,

10 candidats ont obtenu une note inférieure à 10 sur 20.

La notation a été effectuée après le passage de chaque candidat. La commission s'est ensuite attachée à effectuer un premier classement provisoire permettant ensuite d'harmoniser et de différencier deux prestations.

### III. Les statistiques

Nombre de postes offerts à cette session : 156.

	Nombre d'inscrits	Nombre de candidats convoqués	Admission	
			Nombre de présents	Nombre d'admis
Hommes	66	65	55	51
Femmes	90	85	77	74
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>150</b>	<b>132</b>	<b>125</b>

Seuil d'admission : 8 sur 20.

Amplitude des notes : de 5,5 à 20 sur 20.

Madame Alexandra HERNANDEZ  
Présidente de la commission