



**MINISTÈRE  
DE LA CULTURE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général**

Service des ressources humaines

Sous-direction du pilotage et de la stratégie

Bureau du recrutement, des concours, des métiers et de l'évolution professionnelle

Secteur concours et formation préparation concours

## **RAPPORT DE JURY**

**RELATIF AU RECRUTEMENT SANS CONCOURS POUR L'ACCES  
AU CORPS D'ADJOINT TECHNIQUE D'ACCUEIL,  
DE SURVEILLANCE ET DE MAGASINAGE  
AU SEIN DU MUSEE DU LOUVRE**

**MINISTERE DE LA CULTURE**

**Nombre de postes :**

**90 postes sur liste principale  
25 postes sur liste complémentaire**

**SESSION 2023**

# SOMMAIRE

<b>I – LE RAPPEL DES ÉPREUVES</b>	
A – L'épreuve d'admissibilité .....	2
B – L'épreuve d'admission .....	2
<b>II – LE CALENDRIER DE LA PROCÉDURE.....</b>	<b>3</b>
<b>III – LE JURY ET LA RÉUNION DE CADRAGE .....</b>	<b>3</b>
A – La composition du Jury .....	3
B – La formation du jury et la réunion de cadrage .....	4
<b>IV – LE DÉROULEMENT DU RECRUTEMENT SANS CONCOURS.....</b>	<b>5</b>
A – L'épreuve d'admissibilité .....	5
B – L'épreuve d'admission .....	6
1 - Première partie de l'entretien de sélection : la présentation par le candidat de son parcours professionnel et de ses motivations (5 minutes).....	6
2 - Seconde partie de l'entretien de sélection : l'entretien-discussion (20 minutes).....	6
3 - Les remarques générales sur l'oral.....	7
<b>V – LES STATISTIQUES.....</b>	<b>8</b>
- Répartition des notes d'admission sur liste principale (90 postes) .....	9
- Répartition des notes d'admission sur liste complémentaire (25 postes) .....	9
- Répartition des lauréats (internes et externes) sur liste principale et liste complémentaire .....	10
- Répartition des lauréats (internes et externes) sur liste principale et liste complémentaire (%).....	10
- Répartition des candidats par niveau de diplômes .....	11
- Répartition des candidats par âge .....	11

## I - LE RAPPEL DES ÉPREUVES

### A – L'épreuve d'admissibilité

Les dossiers de candidature complets de chaque candidat ont été examinés par la commission de sélection (jury) les 9 et 13 mars 2023.

Pour ce recrutement sans concours, le dossier attendu était (cf. arrêté d'ouverture du 09/01/23) :

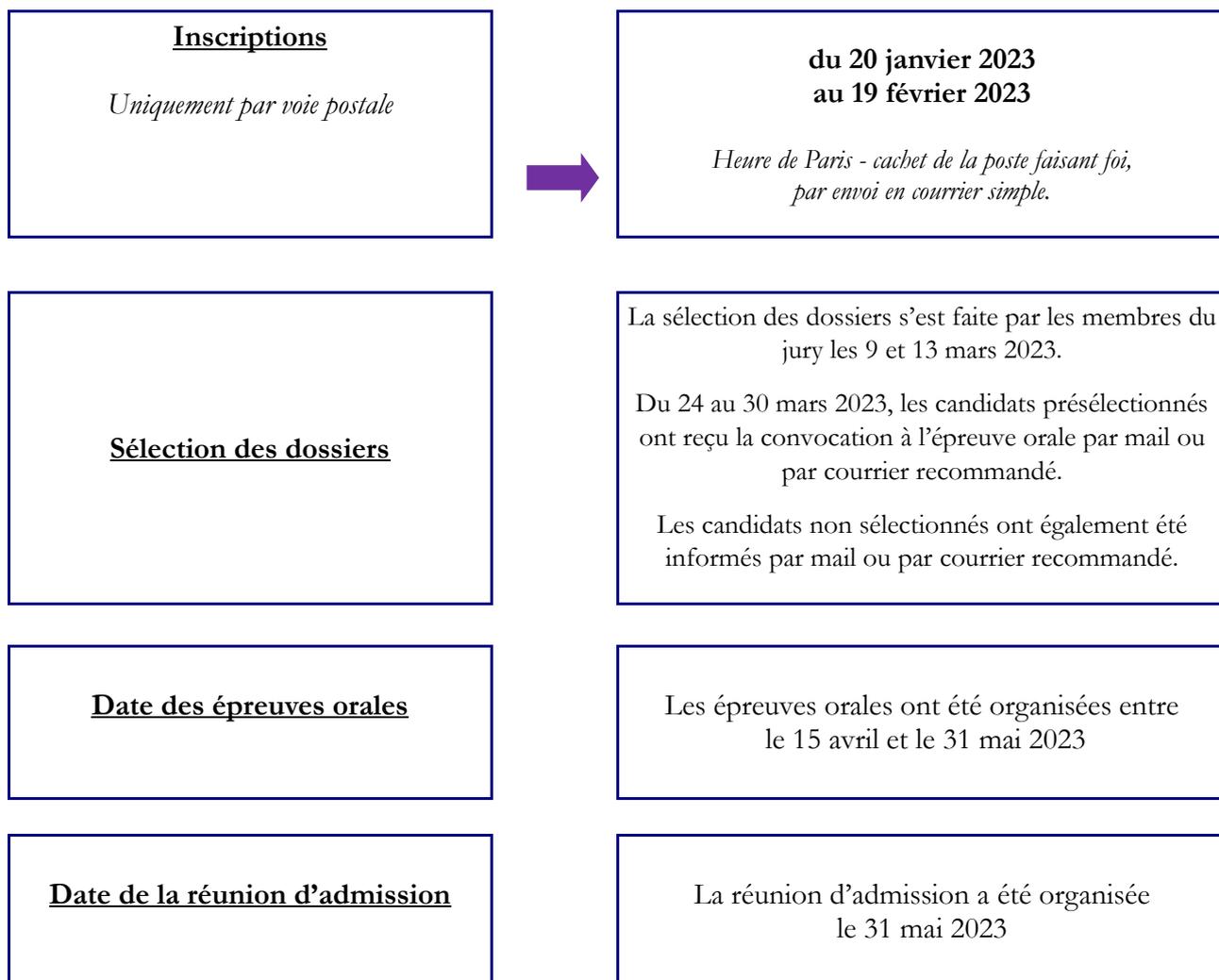
- une lettre de motivation manuscrite ou dactylographiée signée du candidat,
- un curriculum vitae manuscrit ou dactylographié signé du candidat, comprenant obligatoirement :
  - la nationalité,
  - l'adresse postale,
  - le numéro de téléphone personnel,
  - le cas échéant, l'adresse électronique,
  - le niveau d'études,
  - le niveau d'anglais (Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues)
  - le contenu et la durée des formations suivies et des emplois occupés,
- un document officiel avec photographie justifiant leur appartenance à la nationalité française ou à l'un des Etats-membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (copie recto-verso de la carte nationale d'identité ou du passeport en cours de validité) ou tout autre document prouvant l'existence d'une procédure en cours d'acquisition de la nationalité française ou de l'un des Etats-membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

Les dossiers de candidature (605 au total) de chaque candidat ont été examinés par la commission de sélection. Cette commission a produit la liste des candidats sélectionnés (admissibles).

### B – L'épreuve d'admission

Les candidats retenus par la commission ont été auditionnés **entre le 15 avril et le 31 mai 2023** par cette même commission pour un entretien de **25 minutes dont cinq minutes au plus d'exposé du candidat sur son parcours et ses motivations**. Sur le temps restant, les membres de la commission ont posé des questions pour apprécier les compétences du candidat, sa capacité à se situer dans un environnement professionnel et à s'adapter aux missions qui peuvent être confiées aux adjoints technique d'accueil, de surveillance et de magasinage ainsi que son niveau d'anglais. Les entretiens ont eu lieu au musée du Louvre à Paris.

## II – LE CALENDRIER DE LA PROCEDURE



## III – LE JURY ET LA RÉUNION DE CADRAGE

### A – La composition du Jury

Le jury était composé des personnes suivantes (arrêté du 6 mars 2023 portant nomination des membres de la commission de sélection du recrutement sans concours – NOR : MICB23041321)

#### Président :

- **Adil ID SAID** : Attaché d'administration, chef du service recrutement et mobilité, musée du Louvre, est désigné en qualité de président du jury du recrutement sans concours pour l'accès au corps d'adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture, organisé au titre de l'année 2023 pour le musée du Louvre.

## Membres :

- **Monsieur Anthony BELRHALLIA**, technicien des services culturels et des bâtiments de France, classe exceptionnelle, spécialité « surveillance et accueil », chef d'équipe accueil et surveillance muséographique secteur Richelieu, musée du Louvre ;
- **Monsieur Yann BRUN**, ingénieur des services culturels et du patrimoine, spécialité « services culturels », conseiller sûreté de l'archéologie et des archives, inspection des patrimoines, mission sécurité, sûreté et accessibilité, direction générale des patrimoines, ministère de la culture ;
- **Monsieur Maxime CRISTINI**, ingénieur des services culturels et du patrimoine, spécialité « services culturels », chef de service surveillance nuit 2, musée du Louvre ;
- **Madame Stéphanie DONNET**, secrétaire administrative, classe normale, chargée de formation, direction des ressources humaines, musée du Louvre ;
- **Madame Sonia HAMZA**, ingénieure des services culturels et du patrimoine principale, cheffe du service de la surveillance, établissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie - Valéry Giscard d'Estaing ;
- **Monsieur Ali KEDJAM**, ingénieur des services culturels et du patrimoine principal, spécialité « services culturels », adjoint au secrétaire général du musée d'archéologie nationale et domaine national de Saint-Germain-en-Laye ;
- **Madame Servane DE LANDSHEER**, ingénieure principale des services culturels et du patrimoine, spécialité « services culturels », secrétaire générale de la cité internationale de la langue française, château de Villers-Cotterêts ;
- **Monsieur Najim LAOUCHIR**, technicien des services culturels et des bâtiments de France, classe normale, spécialité « surveillance et accueil », chef d'équipe au sein du service de l'accueil et de la surveillance Sully, musée du Louvre ;
- **Madame Laurence LEPAGE**, attachée principale d'administration, chargée de recrutement et conseil en mobilité, musée du Louvre ;
- **Madame Céline PENDANT**, attachée d'administration, adjointe au chef du service de la gestion du personnel, musée du Louvre ;
- **Madame Alya REZGUI**, attachée d'administration, chargée de recrutement et conseil en mobilité, musée du Louvre ;
- **Madame Anaïs ROQUIER**, ingénieure des services culturels et du patrimoine, spécialité « services culturels », cheffe de service de l'accueil et de la surveillance muséographique, musée national Eugène-Delacroix.

## B – La formation du jury et la réunion de cadrage

Le jury a suivi une formation intitulée « Formation du jury de recrutement sans concours d'adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage » les 5 et 7 avril 2023. Au cours de cette formation, les points suivants ont été abordés :

### 1) **L'évolution du recrutement dans la fonction publique :**

- les objectifs poursuivis : faciliter et renforcer l'égalité d'accès à l'emploi public, avoir une fonction publique plus représentative de la population, ...
- des concours, des examens et des recrutements sans concours qui portent sur une logique professionnelle
- un processus de sélection basé sur des éléments objectifs

## 2) Le principe d'égalité des candidats devant l'emploi public

- l'énoncé du principe : contenu et limites (article 6 DDHC)
- l'application concrète de ce principe dans un processus de recrutement sans concours
- la sélection des candidats sur des critères pertinents (personnalité, motivation, aptitude...)

## 3) Un principe d'égalité d'accès à l'emploi public tout au long du processus de sélection

- un jury souverain mais encadré par des règles de fond et de forme
- des conditions de nomination et de fonctionnement du jury claires et transparentes
- l'interdiction de toute discrimination lors des phases de sélection et d'entretien
- les discriminations sur des critères non professionnels mentionnées par la loi
- les discriminations directes / indirectes
- les discriminations « positives » et la protection particulière au bénéfice de certains candidats
- une totale neutralité et objectivité du jury dans l'évaluation des candidats

Par ailleurs, le président du jury s'est réuni avec les membres du jury les 17 février 2023, 27 février 2023, 01 et 02 mars 2023 afin d'aborder les points suivants :

- l'ensemble de l'organisation du recrutement sans concours AASM 2023
- le planning et les étapes de la procédure, les épreuves, l'élaboration des grilles pour chaque épreuve.

## IV – LE DÉROULEMENT DU RECRUTEMENT SANS CONCOURS

### A – L'épreuve d'admissibilité

Pour faire acte de candidature, le candidat devait nous adresser un dossier composé d'une lettre de motivation manuscrite ou dactylographiée signée, ainsi que d'un curriculum vitae (CV) manuscrit ou dactylographié signé, comprenant certaines mentions obligatoires (cf. liste exhaustive page 2).

### Observations du jury :

Dans le cadre de ce recrutement et face aux nombreuses candidatures à analyser (605 dossiers), les facteurs de clarté et de lisibilité étaient particulièrement importants. En effet, le jury a porté une attention particulière à la présentation générale et à la lisibilité des dossiers, ainsi qu'au respect des consignes.

De nombreux candidats ont parfaitement respecté les consignes et ont transmis des CV lisibles présentant le parcours professionnel ainsi que les formations suivies. Les lettres de motivations étaient claires et illustrées, démontrant un intérêt fort pour intégrer l'établissement public du musée du Louvre. En revanche, d'autres dossiers étaient moins bien présentés, avec notamment des informations manquantes sur le CV (non-respect des mentions obligatoires) et des lettres de motivations qui n'étaient pas rédigées spécifiquement pour le musée du Louvre.

Pour les futurs candidats, le jury recommande de bien respecter les consignes mentionnées dans l'avis de concours mais aussi d'adapter le contenu de sa lettre de motivation et de son CV aux missions d'agent d'accueil et de surveillance muséographique au sein du Musée du Louvre. De plus, il est recommandé aux futurs candidats de bien relire leur dossier et de s'assurer de leur lisibilité.

A l'issue de la sélection, 360 dossiers ont été retenus sur les critères précédemment énoncés à savoir la présentation générale, la clarté et lisibilité des documents, le respect des consignes. Le seuil d'admissibilité était de 7,5 sur 10.

## B – L'épreuve d'admission

### 1) **Première partie de l'entretien de sélection : la présentation par le candidat de son parcours professionnel et de ses motivations (5 minutes)**

Le candidat disposait de cinq minutes au plus d'exposé sur son parcours et ses motivations pour devenir fonctionnaire et intégrer l'établissement public du musée du Louvre.

#### Observations du jury :

Nous avons observé deux principaux types de candidats.

Les premiers ont respecté les cinq minutes et ont présenté de manière claire et illustrée leurs parcours et motivations pour intégrer l'établissement public du musée du Louvre en qualité d'adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage. Ils avaient très bien préparé cette première partie de l'épreuve en élaborant, en amont, un parcours structuré en lien avec les compétences attendues. Ils ont ainsi pu obtenir un maximum de points pour cette partie.

Les seconds avaient insuffisamment préparé cette partie de l'entretien et n'ont pas utilisé les cinq minutes dont ils disposaient pour se présenter. La présentation était succincte, trop peu préparée, sans réel fil conducteur. Parmi ces candidats, certains disposaient d'une expérience significative au sein d'un établissement culturel qu'ils n'ont aucunement valorisée. La motivation pour intégrer l'établissement public du musée du Louvre était également peu mise en avant.

Certains candidats ont dépassé le temps imparti et ont été interrompus, souvent à la suite d'une présentation peu claire et désordonnée, signe d'un manque de préparation ou, pour certains, d'une mauvaise gestion de leurs émotions.

Ces absences de préparation du parcours professionnel et des motivations pour certains candidats révèlent un manque de prise en compte des consignes clairement mentionnées dans l'avis de concours.

Le jury rappelle qu'une épreuve orale d'admission nécessite une préparation permettant de proposer une présentation claire et synthétique du parcours professionnel et des motivations en valorisant les expériences en lien avec des missions d'agent d'accueil et de surveillance.

### 2) **Seconde partie de l'entretien de sélection : l'entretien-discussion (20 minutes)**

L'objectif de cet échange d'une durée de 20 minutes était d'apprécier les compétences du candidat, sa capacité à se situer dans un environnement professionnel et à s'adapter aux missions qui peuvent être confiées aux adjoints technique d'accueil, de surveillance et de magasinage ainsi que son niveau d'anglais notamment au travers de mises en situation professionnelle.

Les cas pratiques appelaient des réponses simples fondées sur le bon sens et l'esprit d'équipe. Le jury a parfois dû creuser les réponses pour analyser la réflexion des candidats trop laconiques et succincts dans leur réponse.

#### Observations du jury :

Il convient de souligner que de nombreux candidats, à travers leurs réponses et indépendamment d'une expérience préalable au sein d'un établissement culturel et de leur niveau d'études, ont réussi à livrer un discours convaincant et cohérent, concernant tant les fonctions occupées par les adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage que leur positionnement au sein d'un collectif de travail. Ces mêmes candidats ont également su avec justesse et cohérence évoquer leur futur au sein de l'établissement public du musée du Louvre et, plus généralement, au sein de la fonction publique.

En revanche, le jury était assez surpris de voir que certains candidats en poste au sein d'un établissement culturel ont pu donner l'impression que leur admission à ce recrutement sans concours était déjà acquise. Ils n'ont pas su présenter une réflexion par rapport à leur poste actuel, échouant à donner des réponses circonstanciées permettant au jury de voir s'ils avaient compris les problématiques et enjeux sous-jacents aux procédures qu'ils appliquent au quotidien.

En outre, la motivation des candidats à rejoindre la fonction publique dans le cadre d'une titularisation, est apparue assez faible, alors que nombre d'entre eux travaillent déjà, directement ou indirectement, pour l'Etat. Ces derniers se sont contentés de réponses peu personnalisées et d'une approche scolaire des droits et obligations du fonctionnaire.

Enfin, quelques candidats n'ont pas réussi à trouver un bon équilibre entre les impératifs de sûreté/sécurité et les enjeux d'accueil du public. Soit le candidat négligeait les problématiques de la surveillance pour décrire un poste de médiateur culturel, soit le candidat n'appréhendait le poste que sous l'angle sécuritaire en oubliant la mission d'accueil du public.

D'une manière générale, il est recommandé de s'informer sur le statut du fonctionnaire ainsi que sur les missions qui peuvent être confiées aux adjoints technique d'accueil, de surveillance et de magasinage au sein d'un établissement culturel.

### **3) Les remarques générales sur l'oral**

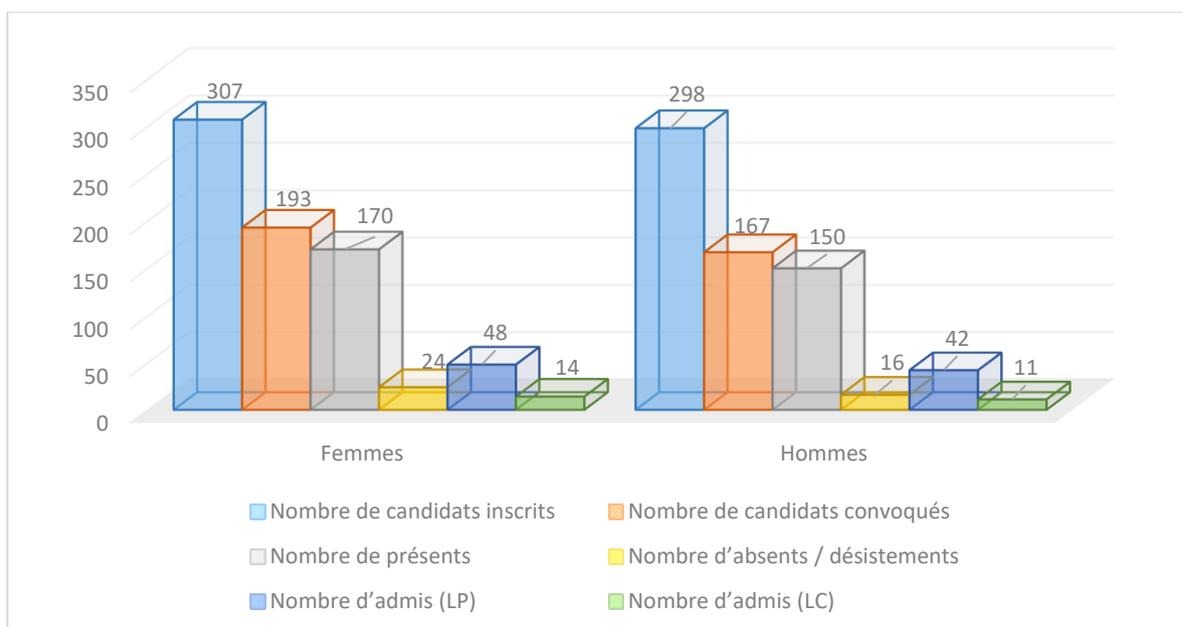
Il est conseillé aux candidats de bien préparer l'entretien en structurant leur présentation (présentation du parcours et des motivations) et l'échange avec le jury. Un oral blanc devrait permettre de bien gérer cet exercice notamment pour la gestion du temps.

Il est également recommandé aux candidats de bien mettre en avant leurs motivations pour intégrer la fonction publique et l'établissement culturel pour lequel ils font acte de candidature.

## V – LES STATISTIQUES

Nombre de postes offerts à cette session : 90 postes sur liste principale et 25 postes sur liste complémentaire

	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats convoqués	Nombre de présents	Nombre d'absents / désistements	Nombre d'admis (LP)	Nombre d'admis (LC)
Femmes	307	193	170	24	48	14
Hommes	298	167	150	16	42	11
<b>Total</b>	<b>605</b>	<b>360</b>	<b>320</b>	<b>40</b>	<b>90</b>	<b>25</b>

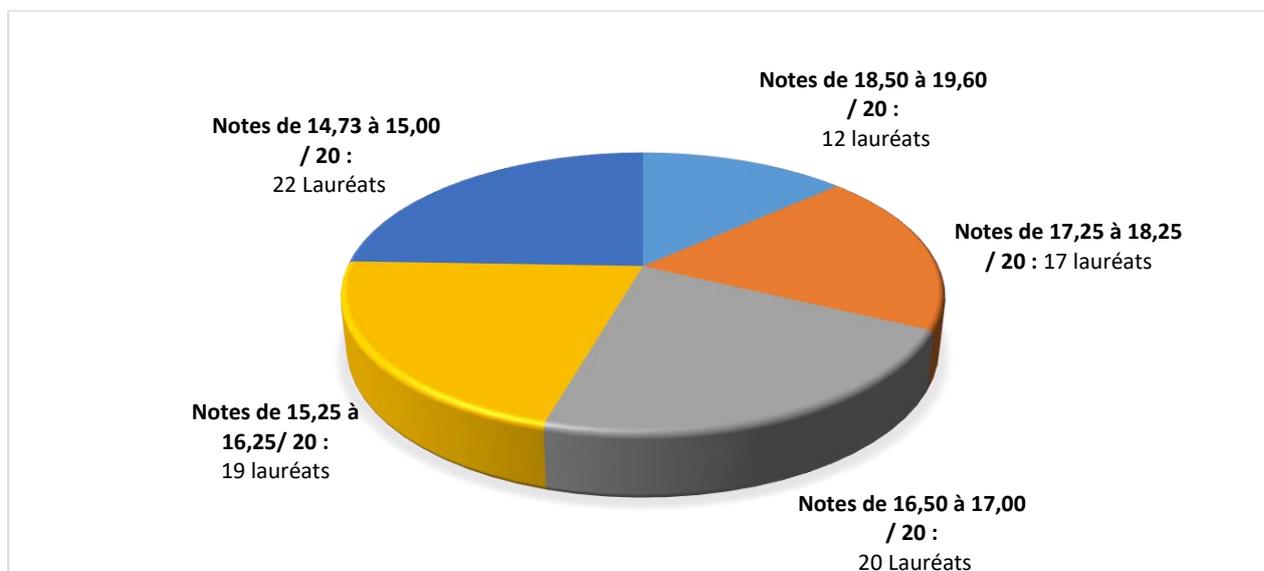


Seuil d'admission sur liste principale : 14,73 sur 20 (90 lauréats)

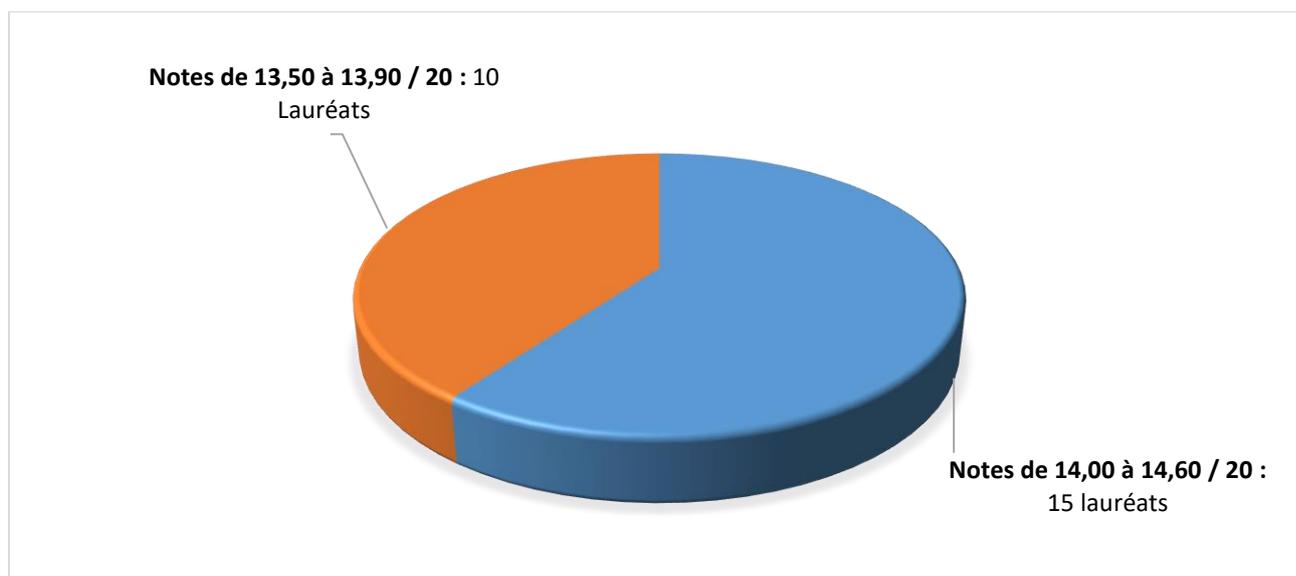
Seuil d'admission sur liste complémentaire : 13,50 sur 20 (25 candidats)

Amplitude générale des notes de l'épreuve orale : de 3,25 à 19,60 sur 20.

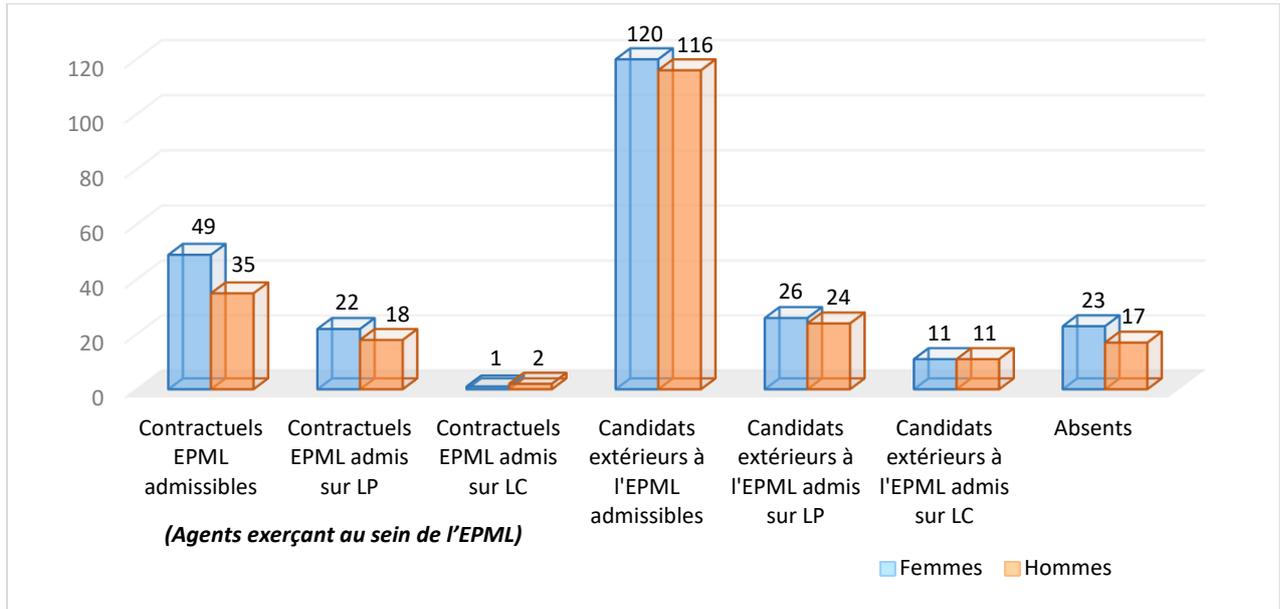
### Répartition des notes d'admission sur liste principale (90 postes)



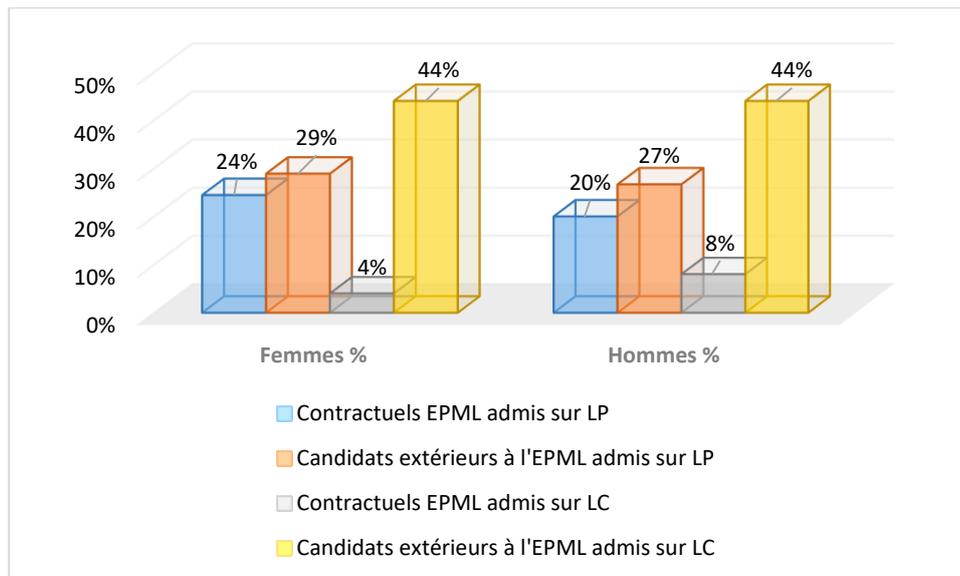
### Répartition des notes d'admission sur liste complémentaire (25 postes)



### Répartition des lauréats sur liste principale et liste complémentaire

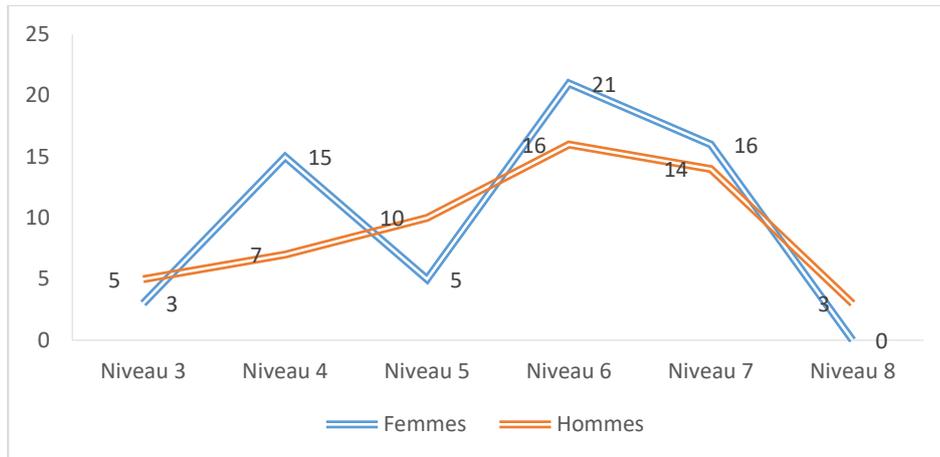


### Répartition des lauréats sur principale et liste complémentaire (%)



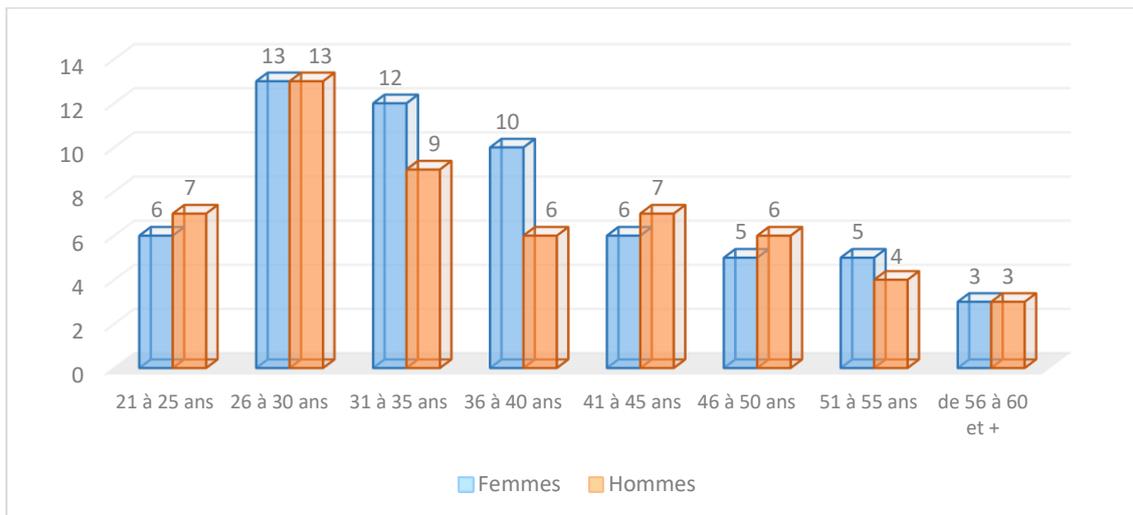
44 % des lauréats admis sur la liste principale sont des agents contractuels exerçant au sein de l'EPML (40 agents sur un total de 90 postes).

### Répartition des lauréats par niveau de diplômes



(Niv 3 : CAP, BEP / Niv 4 : baccalauréat / Niv 5 : DEUG, BTS, DUT / Niv 6 : licence, licence pro, maîtrise / Niv 7 : Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études spécialisées, diplôme d'ingénieur / Niv 8 : doctorat)

### Répartition des lauréats par âge



Le président du Jury

Adil ID SAID