

Rapport relatif au premier concours  
d'agrégation pour le recrutement des  
professeurs des universités en sciences  
de gestion 2010-2011

---

Henri BOUQUIN  
Président du jury

---

Le concours a été ouvert par arrêté du 4 mars 2010. La période des inscriptions était close le 21 mai 2010. Le président du jury a été nommé par arrêté du 23 mars 2010, le jury par arrêté du 7 juin 2010. Il était composé de :

M. Henri BOUQUIN, professeur à l'université Paris-Dauphine, président du jury,

M. Michel ALBOUY, professeur à l'IAE de Grenoble,

Mme Florence DURIEUX, professeure à l'université Paris-Sud – Paris XI,

Mme Hélyette GEMAN, professeure à l'université de Londres,

M. Dominique JACOMET, directeur général de l'Institut français de la mode,

Mme Alice LE FLANCHEC, professeure à l'université Paris-I – Panthéon-Sorbonne,

M. Bertrand URIEN, professeur à l'université de Brest.

87 candidats ont été autorisés à concourir mais 84 seulement se sont effectivement présentés après 3 désistements.

32 postes ont été mis au concours par arrêté du 15 septembre 2010.

## **1. Déroulement des épreuves**

Après une réunion d'information tenue le 9 juillet 2010, la première épreuve s'est déroulée du 16 septembre au 20 octobre 2010. La liste des 45 candidats autorisés à poursuivre (sous-admissibles) a été publiée le 8 novembre 2010.

La deuxième épreuve s'est tenue du 10 janvier au 22 mars 2011. La liste des 35 candidats admissibles a été rendue publique le 23 mars 2011.

La troisième épreuve a eu lieu du 12 mai au 27 juin 2011 et la liste des 30 candidats admis a été proclamée et publiée le 28 juin à 15 h.

Les candidats qui ont souhaité être entendus par le jury ont été reçus le 29 juin. Les lauréats ont choisi leur affectation le 4 juillet.

Je remercie les membres du jury, qui ont accepté d'ajouter la très lourde charge de travail que constitue le concours à un emploi du temps déjà chargé. Chacun doit étudier plus de 20 dossiers de recherche, et la dernière épreuve, l'étude d'un dossier par le candidat, a amené chacun à mobiliser du temps pour confectionner des sujets. Dans la très grande majorité des cas, le jury a pu s'en tenir à

une règle de consensus et de convergence des points de vue dont il avait privilégié le principe dans un esprit de grande rigueur scientifique et d'équité. Bien entendu, les décisions de sous-admissibilité, d'admissibilité et d'admission ont été prises par vote à bulletins secrets.

Tout au long du concours, le jury a hautement apprécié l'appui excellent fourni par Mme David et son équipe de la DGRH A2-2, par l'université Paris-Dauphine où s'est tenue la première épreuve, par les universités Paris I et Paris II, par l'université Paris I qui a mis à notre disposition les amphis Louis Liard et Oury-Gatelman pour la séance d'information et pour la proclamation des résultats, et qui a eu la charge logistique des deuxième et troisième épreuves, organisées à la Maison des Sciences économiques.

Le déroulement du concours n'a connu aucun incident ni retard.

Les tableaux 1, 2 et 3 qui figurent en annexe présentent quelques caractéristiques de la population des candidats. On notera qu'il se trouve que la proportion entre hommes et femmes est restée quasiment stable, les hommes représentant plus de 70% de l'effectif, des candidats aux admis. L'âge moyen des candidats restant en course décroît au long du déroulement du concours, l'effectif des admis représente une population relativement plus jeune que celle des candidats dans leur ensemble. Cela a sans doute une signification. La répartition par spécialité s'interprète avec prudence, s'agissant de petits nombres. Au fil du concours, le marketing et la stratégie connaissent une représentation croissante pour le premier et décroissante pour la seconde. Enfin, près de 70 % des candidats comme des lauréats se présentaient au concours pour la première fois.

A travers ses trois épreuves, le concours d'agrégation trace un profil clair du professeur des universités en sciences de gestion : il produit de la connaissance à travers son activité de recherche et a vocation à encadrer de jeunes chercheurs ; il maîtrise l'étendue d'un domaine varié, aux perspectives multiples, qu'il faut aborder de manière transversale : les sciences de gestion ; enfin, il domine sa spécialité dont il est un bon technicien, certes, un praticien crédible aux yeux des dirigeants d'entreprise, cela va de soi, mais aussi bien plus, car il doit être à même d'en lire l'évolution pour ne pas fourvoyer ses étudiants. Cet « oiseau rare » existe-t-il vraiment ? Faute de le trouver, quelles limites faut-il accepter d'un candidat sans trahir un projet ambitieux pour notre discipline ?

## **2. La première épreuve : discussion des travaux du candidat**

La compétence de chercheur et la capacité à encadrer des recherches a été privilégiée par le jury car elle fonde la spécificité même d'un professeur des universités. Un candidat non actif dans ce domaine ne saurait être agrégé. Encore faut-il reconnaître que la recherche en sciences de gestion est multiforme, non seulement dans ses méthodologies, mais aussi dans ses supports et ses expressions. Cette diversité est inscrite dans la mission même des sciences de gestion ; mais elle ne doit pas conduire les chercheurs à travailler sur des questions subalternes pour le plaisir de la créativité académique ou loin des préoccupations pratiques pour sortir des sentiers battus. Les grandes questions posées à la recherche en sciences de gestion restent largement ouvertes sans qu'il soit besoin d'investir des terrains exotiques pour le besoin de l'originalité.

On regroupe sous l'appellation de « sciences de gestion » les connaissances utiles au gouvernement des organisations. Et en principe utilisées. Leur liste est donc fatalement sujette à évolution et le lien qui les fédère est moins clair qu'il n'y paraît. Leurs disciplines mères sont multiples. Pour les chercheurs, elles constituent un champ peu homogène et le retour à la discipline mère est une tentation, pas nécessairement recommandable. Le panorama de la recherche qu'offre cette première épreuve montre que certains allient les sciences de gestion à d'autres terrains scientifiques, essai louable et depuis longtemps « transformé » avec l'économie et la sociologie, mais essai risqué lorsque les sciences de gestion deviennent le prétexte au déploiement de méthodologies et de concepts venus d'ailleurs. L'histoire, par exemple, est d'un apport incontestable à notre discipline, trop souvent amnésique et mécanicienne. Elle invite à replacer nos techniques dans leur contexte organisationnel et demeure en ce sens une contribution indispensable à tous les domaines des sciences de gestion pour lesquels l'étude de cas permet d'enrichir la pratique de demain. Pour autant, l'histoire est une discipline distincte et l'intérêt d'y recourir semble pouvoir être délimité par les applications pratiques futures que fait naître l'analyse du passé.

La variété des approches de la recherche ne doit pas cacher un autre point potentiellement préoccupant : la scission de la discipline en deux mondes dont les méthodologies s'ignorent et, pire, se méprisent dans un climat qui frise parfois l'intolérance. La première épreuve a trop souvent montré le peu de connaissance par les candidats de « l'autre » méthodologie, celle qu'ils n'emploient pas. Il faut appeler les chercheurs à la modestie, ce qui devrait être leur première qualité d'ailleurs. L'examen des travaux reçus par le jury montre bien les deux dérives potentielles. Pour le chercheur « quantitativiste », maîtrisant les outils statistiques, la tentation de multiplier les modèles, dont l'accumulation ne fait pas toujours avancer la science, mais produit une liste vite impressionnante de travaux. Un tel risque ne guette pas le chercheur « qualitatif », engagé dans des méthodologies lourdes et prenantes, mais parfois peu lucide quant à sa contribution scientifique, laissant le constat et la description tenir abusivement lieu d'apport scientifique, alors que l'intérêt de sa démarche dépend de la capacité à poser de nouvelles questions et à tracer des pistes encore mal repérées.

Les contraintes de la carrière académique telles qu'elles s'imposent aujourd'hui ajoutent un nouveau facteur : la multiplication des travaux de réseau, conduisant à des publications à signatures multiples. Les jurys se trouveront sans doute embarrassés dans l'avenir lorsqu'ils ne disposeront plus que de la thèse comme travail propre au candidat. A supposer d'ailleurs qu'elle le reste.

Si la publication d'un article dans une revue respectée reste le critère de référence, la notoriété d'un chercheur en sciences de gestion passe aussi par d'autres voies, comme la publication d'ouvrages innovateurs, la contribution à des ouvrages collectifs de recherche réunissant des signatures reconnues, voire des études de cas qui soient plus que de simples exercices pour les étudiants mais la description d'un terrain de recherche potentiel, par exemple. Le jury a considéré que l'approche de l'AERES, dont il a utilisé le classement qualitatif des revues, rendait bien cette particularité des sciences de gestion et s'est donc appuyé sur cette référence pour évaluer les dossiers de recherche.

Si le monde académique est la cible majeure de la production des connaissances, celle-ci, en sciences de gestion, doit s'adresser, in fine au moins, au monde de l'entreprise et des organisations. Il importe d'en tenir compte lorsque le travail de recherche d'un candidat est évalué. Les professeurs des universités en sciences de gestion ne pourraient maintenir leur légitimité, et à travers elle, orienter

efficacement leurs étudiants, s'ils se coupaient des dirigeants et des professionnels qui mettent en œuvre les connaissances et souvent les produisent. Or, ce risque n'est pas nul au moment où le bouleversement des règles incite les enseignants chercheurs à un comportement conforme aux normes qui étalonnent leur performance. Il est clair, en revanche, que la préoccupation d'une prise en compte nuancée des travaux ne peut conduire à mettre toutes les publications sur des plans insuffisamment différenciés. Mais elle a aussi conduit le jury à ne pas recourir à une évaluation de type bibliométrique qui aurait ramené l'activité d'un candidat à un indice. Le jury s'est réuni avant réception des dossiers pour déterminer un profil d'évaluation conduisant les rapporteurs à classer les dossiers en trois catégories : A pour les meilleurs candidats, B pour de bons candidats à profil de sous-admissibles, C pour les candidats à stopper car au final irrecevables (39 sur 84 furent ici dans ce cas). L'absence d'une publication dans une revue classée A par l'AERES ne devait pas permettre de classer le dossier parmi la meilleure des trois catégories.

Si l'évaluation de la qualité d'un dossier de recherche peut donc soulever diverses questions, ce dernier reste la base de toute candidature au corps des professeurs des universités à travers le premier concours. Trop de candidats semblent ne pas avoir compris cette réalité. Qui n'est pas actif en recherche et production de connaissances ne saurait être agrégé : il est dès lors recommandable de le stopper d'entrée, et c'est cette politique que le jury a adoptée. Faut-il d'ailleurs, comme le prévoit le texte actuel organisant le concours, auditionner un tel candidat pour la forme ? Quand on considère que beaucoup des 39 candidats éliminés à ce stade, peut-être 20, voire 25, se sont présentés munis d'un dossier inacceptable, on mesure le temps gaspillé par tous. *Un simple examen des dossiers aurait abouti à la même décision finale de rejet et on peut souhaiter qu'une démarche de ce type soit possible à l'avenir.*

Pour l'évaluation des candidats, le jury a décidé de compter pour 50% la première épreuve et de donner à chacune des deux leçons la pondération de 25%. Pour la première épreuve, une note de tendance était calculée à partir des évaluations des deux rapporteurs, puis éventuellement corrigée par consensus à l'issue de la prestation du candidat. Les modifications ainsi enregistrées ont été parfois très importantes, soit au profit de candidats se révélant brillants, soit au détriment de candidats présentant un dossier juste correct mais se livrant à une prestation catastrophique.

Sur le plan formel, cette épreuve consistait en une discussion de 30 mn des travaux du candidat (le règlement du concours limitait à 4 dont la thèse les travaux envoyés aux rapporteurs), ce dernier introduisant la discussion par un exposé de 5mn sans la moindre note. Les candidats se sont soigneusement préparés à l'exercice, bien peu dépassant le temps imparti, la majorité parvenant à utiliser très exactement le temps disponible. En revanche la conversation qui a suivi a parfois montré trop de lacunes dans le domaine de spécialité du candidat. On y reviendra.

Il est important de conseiller aux candidats potentiels de ne pas se présenter au concours s'ils n'ont pas la certitude de disposer d'un dossier de recherche permettant de les considérer comme des chercheurs actifs. D'autant qu'un dossier faible, mais juste acceptable, ne laisse guère de marge de manœuvre, à supposer qu'il vaille la sous-admissibilité, pour compenser une éventuelle contre-performance dans la leçon qui constitue la deuxième épreuve.

Les candidats doivent attacher de l'importance à la note de synthèse de leur activité de recherche. Celle-ci doit permettre de situer clairement et sans verbiage ni jargon excessif leur activité passée,

présente et leurs projets de recherche. Elle est pour eux un vecteur de communication directe avec les membres du jury non rapporteurs.

### **3. La deuxième épreuve : leçon sur un sujet général de sciences de gestion**

La mondialisation de la concurrence dans l'enseignement supérieur a créé un véritable marché des chercheurs, les conduisant à une forte spécialisation. Ce constat ne permettait guère d'être a priori optimiste sur les résultats de cette leçon générale, qui exige de sortir de sa spécialité pour visiter toutes les autres, et requiert ainsi une vaste connaissance des champs des sciences de gestion et de leurs approches et méthodologies. À terme, n'est-ce pas l'idée même des sciences de gestion, unique en France à notre connaissance, qui risque l'obsolescence ? Recrute-t-on un professeur de sciences de gestion, supposé polyvalent, ou un professeur de finance, de marketing ? voire de finance comportementale ou de marketing industriel ?

Le niveau moyen de cette première leçon, sans être trop faible, a été conforme aux craintes émises. De mauvaises prestations ont éliminé 10 candidats parmi ceux dont la qualité du dossier de recherche ne permettait guère d'envisager un plus long crédit. Quelques leçons ont été brillantes, certaines très bonnes, mais dans la majorité des cas la prestation a été convenue, terne, sans prise de risque – ce que l'on peut comprendre.

Les candidats disposaient en loge d'un ordinateur permettant d'accéder à certaines bases de données, et, bien entendu d'une bibliothèque (dont le contenu a été publié peu de temps après l'ouverture du concours). En salle d'audition était installé un ordinateur équipé des logiciels Office, notamment Power Point, qui pouvait venir en support d'un exposé de 30 minutes, non suivi de questions. A la surprise du jury, très peu de candidats (un quart environ) ont utilisé le support informatique et quand ils l'ont fait, ce fut soit au minimum (projection d'une diapositive, le plan, ce qui reste très utile d'ailleurs), soit maladroitement (projection de pages denses illisibles et brouillant son propre message). Ce comportement est étonnant de la part de candidats qui sont tous des enseignants actifs et pour lesquels ces outils de bureautique sont devenus en principe courants. On s'interroge donc sur leur pédagogie – et cela compte dans l'évaluation finale. Seuls quelques-uns ont utilisé activement l'outil informatique, ponctuant leur exposé de diapositives bien conçues et de schémas intelligents. De ce fait, ils devenaient moins dépendants de leurs notes et se plaçaient en position d'obtenir la meilleure écoute de la part du jury.

La quasi-totalité des autres candidats ont lu un document calibré en général pour occuper 28 à 30 minutes ; assez peu ont dépassé le temps imparti. En revanche, la qualité du plan et son équilibre dans le temps ont souvent été médiocres. Quelques candidats ont asséné une lecture rapide de 30 minutes sans problématique réelle, au point que le jury s'est demandé si tous avaient pris la peine de s'entraîner à cette leçon. Il conviendrait d'encourager les universités à organiser une préparation au concours, voire à se regrouper pour le faire. Aujourd'hui, celle-ci reste trop souvent dépendante des initiatives des candidats eux-mêmes.

Si les citations d'auteurs ont été en général intégrées à l'exposé, elles ont été peu originales, quelques grands auteurs étant rituellement sinon mécaniquement mis à contribution, au point qu'il

faut se demander si la culture générale en sciences de gestion de la majorité des candidats ne se limite pas à quelques grands noms. Les références à l'économie et à l'entreprise ont été nettement moins nombreuses, parfois très approximatives, semblant manifester chez certains une méconnaissance inquiétante du monde de l'entreprise.

#### **4. La troisième épreuve : leçon à partir d'un dossier de spécialité**

Cette dernière épreuve réunissait 35 candidats. On pouvait s'attendre à ce qu'elle fût une épreuve de classement, les candidats concourant sur la base de sujets reliés à des spécialités qu'ils ont eux-mêmes choisies. A la surprise du jury, tel ne fut pas le cas.

Un sujet tiré au sort était proposé aux candidats d'une même spécialité concourant le même jour. Il s'est agi soit de dossiers réunissant diverses informations autour d'un thème, soit d'études de cas<sup>1</sup>. La leçon de 30 mn était suivie d'une discussion de 15 mn avec le jury. Si tous les candidats se sont efforcés de structurer leur présentation pour lui donner l'organisation d'une leçon en deux parties, dans trop de cas cette formalisation a surtout conduit à s'éloigner du sujet pour discourir sur un thème général plus ou moins relié au dossier. Si une étude de cas doit être mise en perspective afin de faire ressortir sa portée générale, encore faut-il la mener jusqu'au bout et déboucher sur des préconisations. Si une étude comportant des points techniques doit être replacée dans un contexte de direction générale et dans une problématique managériale, cela ne doit pas conduire à ignorer la technique au profit d'un discours où abondent les généralités, et qui fait douter de la capacité du candidat à maîtriser les techniques de sa spécialité. Ainsi, alors que cette épreuve devait être un approfondissement, elle s'est parfois transformée en un discours ennuyeux et superficiel, de niveau faible pour un auditoire de type master, qui constitue la référence virtuelle de la leçon. On aimerait être sûr que la tension du concours est la principale explication de cette déception. Malheureusement, les 15 mn de discussion n'ont pas toujours levé les doutes. Cette situation nous a semblé inquiétante car la quasi-totalité des candidats sont maîtres de conférences et enseignent depuis plusieurs années. Il est à exclure que des professeurs des universités en sciences de gestion n'aient qu'une idée assez superficielle des spécialités autres que la leur, et même, c'est ce qu'a révélé parfois la seconde leçon, ne semblent qu'imparfaitement maîtriser la leur si l'on s'écarte de leur domaine de recherche. Sur la population des lauréats, c'est cette troisième épreuve qui a donné lieu aux moins bons résultats en moyenne.

Ce constat a conduit le jury à ne retenir que 30 admis.

Il porte à penser que cette leçon de spécialité vient trop tard. Elle est non seulement indispensable et ne doit pas être supprimée dans une éventuelle réforme, mais elle devrait constituer la deuxième épreuve. L'actuelle première leçon devrait arriver en dernière position. Elle aussi est fondamentale, mais elle n'a de sens que vis-à-vis de candidats ayant préalablement fait la preuve de leur qualité de chercheur et de leur capacité à maîtriser une situation professionnelle avec la hauteur de vue et la maîtrise technique qui sont attendues d'un professeur des universités en sciences de gestion. La leçon générale devrait être la véritable épreuve de classement, montrant quels sont les candidats

---

<sup>1</sup> Nous remercions la Centrale des Cas et des Médias Pédagogiques de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, qui nous a permis de disposer d'un vaste ensemble de cas dans tous les domaines de spécialité.

qui, au surplus, disposent d'une culture des sciences de gestion. Il faut indiquer à nouveau que le contexte mondialisé risque de rendre de plus en plus rare ce profil généraliste de haut niveau.

## **5. Les affectations**

Ce dernier point ne relève pas en principe du périmètre évoqué par le rapport du président. Il mérite cependant d'y figurer car la phase qui s'est déroulée entre le 28 juin 2011, date de la proclamation des résultats, et le 4 juillet, date du choix des affectations, a fait apparaître des comportements déplorables.

On sait qu'un des points soulevés par l'organisation de l'agrégation qui, sur le modèle des concours de la fonction publique, donne aux lauréats le choix de leur affectation selon leur ordre de classement, tient précisément au fait que l'appariement entre les besoins des universités et les compétences spécifiques des candidats ne permet pas facilement aux premières de mener une politique de ressources humaines sans à-coups. Ce qui s'acceptait plus ou moins dans un autre contexte devient moins supportable dans celui de l'autonomie et de la concurrence entre établissements. Le temps paraît bien fini où l'on voyait un spécialiste de la finance occuper un poste dans une université qui attendait un professeur de marketing, le financier s'efforçant d'assurer un cours de marketing – dans le meilleur des cas.

A l'issue du concours, les candidats admis disposaient de la période du 28 juin au 4 juillet pour préparer leurs choix d'affectation. Les pressions habituelles visant à dissuader certains lauréats de choisir certaines affectations ont ici pris un tour parfois tel que le président en a été saisi. Leur virulence manifestait sans doute le peu de crédit accordé par certains au mode de recrutement par l'agrégation. Pour autant, on ne peut tolérer qu'entre collègues, mais aussi entre structures d'accueil et lauréats, des manœuvres allant jusqu'au dénigrement, l'intimidation voire le chantage soient utilisées. Ces manœuvres concernent le jury quand elles reviennent à suggérer que le classement n'a pas de sens. J'ai dû le rappeler aux lauréats par une brève note diffusée le 2 juillet 2011 par mail, que j'ai adressée en copie à M. le Directeur général de l'Enseignement supérieur. L'affectation des candidats s'est déroulée sans incident le 4 juillet 2011.

## **6. Conclusion : réformes suggérées**

Un premier constat s'impose : l'université est confrontée à la concurrence des écoles dans le domaine des sciences de gestion et cela conduit des candidats potentiels à opter pour une carrière en école plutôt qu'en université. Se présenter au concours d'agrégation n'a dès lors pas de sens pour eux et on peut avancer avec certitude que cette situation a privé le concours de quelques bons candidats potentiels.

On reproche souvent au concours d'agrégation sa lourdeur, sa longueur, le désordre qu'introduit la modalité actuelle d'appariement des candidats et des postes dans la gestion des carrières et des laboratoires. Pour les membres du jury, cumuler les charges habituelles dont ils ne peuvent guère se

départir avec le travail supplémentaire exigé d'eux représente un facteur dissuasif, quelque honneur que puisse constituer la participation au jury d'agrégation.

Le déroulement du concours 2010-2011 suggère deux réformes :

- Un examen préalable des dossiers de recherche permettant de ne convoquer à la première épreuve que les candidats dont le profil en termes de qualité de la recherche répond aux critères du concours.
- Une interversion des actuelles première et seconde leçons. La véritable épreuve d'admission doit porter sur la connaissance du champ des sciences de gestion, et non sur la compétence du candidat dans sa spécialité, dont l'insuffisance est un critère d'élimination. La leçon de spécialité ne doit en aucun cas disparaître.

Le délicat point de l'appariement des lauréats et des postes ne relève pas du présent rapport.

D'autre part, la langue officielle du concours est le français. Cela a deux conséquences majeures :

- Les documents que le candidat présente dans son dossier scientifique sont supposés être traduits ou résumés en français s'ils sont rédigés dans une langue étrangère. Celle-ci est en très grande majorité l'anglais. Or, l'anglais est devenu, comme chacun sait, la langue internationale des chercheurs, lesquels sont vivement invités à publier dans des revues internationales.
- Les sujets présentés aux candidats en seconde leçon ne peuvent pas comporter de documents rédigés dans une langue autre que le français, alors même que les enseignants-chercheurs pratiquent habituellement au moins la lecture de documents en anglais. On n'imagine d'ailleurs pas qu'un chercheur dans l'incapacité de lire l'anglais puisse atteindre le niveau du concours, à supposer qu'il ait pu atteindre celui du doctorat.

Aujourd'hui, le souci de rendre aux universités françaises leur place dans les classements internationaux conduit à valoriser toutes les activités qui les rendent plus visibles à l'étranger, et notamment à encourager les enseignants à faire cours en anglais dans certains programmes. La disposition concernant la langue du concours a donc pour conséquence d'éloigner celui-ci de la pratique habituelle des candidats. Il ne s'agit pas pour autant d'abandonner le français ni de le dévaloriser : la revalorisation du français passe par la pratique de l'anglais comme vecteur de diffusion de nos travaux sinon sous-valorisés.

Il semble qu'il suffirait de limiter à l'anglais l'ouverture aux langues étrangères en faisant de la maîtrise de l'anglais écrit une condition de candidature. Les restrictions actuelles resteraient en vigueur pour les autres langues. Si les membres du jury maîtrisent habituellement l'anglais, on ne peut d'ailleurs exiger d'eux d'autres compétences linguistiques.

Henri BOUQUIN

Président du jury

## ANNEXE

**Tableau 1**

Données démographiques

	Total		Hommes		Femmes		Âge à l'ouverture du concours
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Candidats	84	100%	60	71%	24	29%	42,1
Sous-admissibles	45	54%	31	69%	14	31%	39,2
Admissibles	35	42%	25	71%	10	29%	38,5
Admis	30	36%	22	73%	8	27%	38,1

**Tableau 2**

Répartition par spécialités

	Comptabilité		Stratégie		Marketing		Finance		MSIC		GRH		Gestion Prod		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Candidats	20	24%	19	23%	12	14%	12	14%	12	14%	8	10%	1	1%	84	100%
Sous-admissibles	11	24%	10	22%	9	20%	5	11%	5	11%	4	9%	1	2%	45	100%
Admissibles	8	23%	6	17%	8	23%	4	11%	5	14%	3	9%	1	3%	35	100%
Admis	7	23%	5	17%	6	20%	4	13%	4	13%	3	10%	1	3%	30	100%

**Tableau 3**

Expérience du concours

	Se présentaient au concours pour la									
	1ère fois		2e fois		3e fois		4e fois		Total	
Candidats	57	68%	17	20%	6	7%	4	5%	84	100%
Sous-admissibles	28	62%	9	20%	6	13%	2	4%	45	100%
Admissibles	23	66%	7	20%	4	11%	1	3%	35	100%
Admis	20	67%	6	20%	3	10%	1	3%	30	100%