

Présentation de la campagne d'emplois 2013

1- Rappel des votes des CA des 28 septembre, 12 et 26 octobre 2012

1°) Campagne d'emplois enseignant

Le Conseil d'Administration du 12 octobre 2012 a adopté le projet de « campagne d'emplois 2013 » relatif aux postes Enseignants-chercheurs, après avoir adopté le 28 septembre 2012 le projet relatif aux enseignants du second degré. Cette campagne d'emplois s'inscrit dans le contexte de la montée en puissance de la nouvelle offre de formation 2011/2015 qui malgré le recalibrage engagé l'an dernier se caractérise encore par une augmentation sensible du volume de l'offre de formation de près de 20 000 heures, notamment en matière de langues pour non-spécialistes.

Au-delà de l'analyse croisant l'approche du « sur » et du « sous » encadrement constaté dans certaines disciplines (comparaison des charges pédagogiques « coefficientées » et du potentiel d'enseignement) et l'observation des situations du potentiel scientifique des équipes (cotation AERES des équipes et taux de « producteurs » par équipe), l'équipe politique a présenté, au vu des votes exprimés par les conseils de composante, une politique d'emploi qui cherchait également cette année à intégrer la problématique de la professionnalisation des formations. Cette campagne d'emplois s'est donc construite autour des deux axes suivants :

La poursuite des projets de redéploiement visant à améliorer le taux de couverture des enseignements par les personnels titulaires de l'établissement,

- L'affirmation d'un nouvel axe de politique de gestion des ressources humaines des personnels enseignants au service de la professionnalisation des formations.

2°) Politique d'emploi BIATOS

Le Conseil d'Administration du 26 octobre 2012 a adopté le projet de « campagne d'emplois 2013 » relatif aux postes BIATOS. Ce vote vient clore une longue période de concertation et d'échange engagée à la fin du mois d'août avec les organisations syndicales et au début du mois de septembre avec le collège des chefs de service.

Après le rejet par le CT du 4 octobre 2012 d'une première version du projet, principalement en raison de l'intégration d'une nouvelle pratique consistant à réaliser des projets de GRH par l'appel à la liste complémentaire des concours 2012 en BAP J, le Comité Technique a validé une nouvelle version du projet excluant l'usage de l'appel à la liste complémentaire.

Au-delà de cette question relative aux listes complémentaires, les 4 axes qui structurent le projet global de cette campagne d'emplois 2013 sont les suivants :

- Une gestion prioritaire de la situation des UFR et des composantes en général visant, d'une part, à permettre la mise en adéquation des objectifs fixés dans la cartographie des emplois

de la réforme interne et, d'autre part, grâce au fléchage de certains postes vacants, le rééquilibrage du rapport titulaire/non-titulaire au sein des composantes.

- La revalorisation de certaines fonctions comptables et financières directement impactées par les conséquences du passage à l'autonomie financière et la montée en puissance des différentes contraintes liées à la qualité comptable ou à la démarche de contrôle interne comptable et financier.
- La poursuite de la stratégie d'application des objectifs de la cartographie des emplois pour les services centraux.
- La mise en œuvre des engagements de l'équipe politique en termes de réduction de la précarité par la création de 2 nouveaux postes de fonctionnaires (création à partir du stock d'emplois manquants reconnu par le Ministère au moment du passage à l'autonomie)

2- Evènements nouveaux justifiant le réexamen de la campagne d'emplois 2013

- Notre université a été destinataire d'un courrier de la Mme la Ministre en date du 16 novembre nous notifiant la création de 13 postes valorisés au coût moyen de 57 200 € en année pleine (27 900 € pour 2013). Ces créations s'inscrivent dans le cadre de l'action prioritaire du gouvernement en faveur de la réussite des étudiants dans les premiers cycles universitaires. Le courrier de Mme la Ministre évoque, au niveau national, « la perspective de création en nombre d'emploi équivalent en 2014 et 2015 ». Le Ministère nous demande d'affecter ces emplois pour « des initiatives fortes ayant un réel effet de levier sur la réussite étudiante. Elles se traduisent par une augmentation de 13 postes de notre plafond d'emploi qui s'établit désormais, après intégration du départ de l'EGID et de ces nouvelles créations, à 957 ETP.
- Notre université a été destinataire d'un message de la DGRH du Ministère, en date du 22 novembre par lequel le Ministère nous demande, pour la session de concours 2013, de prévoir un contingent de postes à ouvrir égal au quart des personnels éligibles aux dispositions de la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet.

Précisions sur les modalités de mise en œuvre de la loi SAUVADET :

- *ouverture pendant 4 ans : années 2013, 2014, 2015, 2016, de recrutements réservés aux agents contractuels de droit public en fonction entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 et justifiant d'au moins 4 années d'ancienneté de service auprès de leur employeur.*
- public concerné :
 - Les agents en CDI au 31 mars 2011 : les agents se présentent au sein du département ministériel, de l'établissement public ou de l'autorité publique dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions ;
 - Les agents en CDI (article 8 de la loi du 12 mars 2012): les agents se présentent aux recrutements réservés ouverts au sein du département ministériel, de l'établissement public ou de l'autorité publique dont ils relevaient à la date de la transformation de leur contrat CDD en CDI ;
 - Les agents en CDD au 31 mars 2011 : ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein du département ministériel, ou de l'établissement public ou de l'autorité publique dont ils relevaient au 31 mars 2011.

- La circulaire du 6 décembre sur les modalités de recrutement est venue apporter des précisions importantes. Elle précise les conditions de compensation du surcoût lié aux différentes titularisations (lien notamment avec le surcoût de cotisation pension civile) ; 15 098 € pour un agent de catégorie A, 11 057 € pour un agent de catégorie B, 10 123 € pour un agent de catégorie C. Elle précise notamment le cadre selon lequel la réalisation des engagements de la loi Sauvadet doit se faire dans le respect de notre plafond d'emploi. Cela signifie concrètement qu'il appartient à l'établissement de réorienter globalement sa stratégie de campagne d'emploi dans une optique intégrant désormais l'obligation de tenir, jusqu'en 2016, les engagements de recrutement de la loi SAUVADET.

3- Eléments de diagnostic

1°) Mise en œuvre de la loi Sauvadet

- Nous avons identifié, en juillet 2012, 61 collègues contractuels titularisables dont 60 rempliront les conditions dès la première session de recrutement de 2013
- compte tenu de notre taux d'occupation de nos emplois BIATOS et Enseignants (93% pour les enseignants et 94% pour les BIATOS soit un taux de consommation quasi-maximal), et compte tenu de notre objectif de politique RH consistant à refuser les gels de postes et à ouvrir tous les postes vacants aux concours, nous ne disposons pas de marges de manœuvre sur notre stock d'emploi "historique".
- afin de tenir l'engagement de l'ouverture de 15 recrutements loi Sauvadet, nous disposons donc de 3 leviers:
 - o la campagne d'emploi "structurelle", ce qui implique de mobiliser nos postes vacants vers des profils de recrutement loi Sauvadet, et ce de manière plus intense que ce que nous avons prévu de faire lors du vote du CA du 26 octobre.
 - o la mobilisation d'une partie des 13 emplois créés pour des recrutements profilés Sauvadet
 - o la mobilisation d'une partie de notre stock de 15 "emplois compensés". En effet, lors du passage de l'établissement aux responsabilités et compétences élargies, le Ministère avait accompagné le transfert de masse salariale d'un plafond d'emplois comprenant les emplois délégués et la possibilité de créer des emplois de fonctionnaires, dans la limite de 22.17. En application des engagements politiques de résorption de la précarité, avant donc la mise en œuvre de la loi SAUVADET, ce stock a déjà été mobilisé lors des campagnes d'emplois 2011 et 2012 pour créer 5 postes de fonctionnaires. Dans le projet 2013 voté le 26 octobre, 2 créations de postes supplémentaires étaient déjà prévus. Ce stock initial de 22.17 est donc aujourd'hui de 15 postes. Il doit être désormais être considéré comme un levier très important de notre capacité à tenir les engagements pluriannuels en matière de recrutement « Loi SAUVADET » (la Loi du 12 mars 2012 s'appliquant jusqu'en 2016) mais également comme notre dernière marge de manœuvre pour répondre aux nouvelles missions et aux nouvelles exigences imposées à notre établissement.
 - o ***L'établissement a engagé une discussion avec le Ministère afin de réajuster les données transmises en juin dernier ayant conduit à identifier le vivier de 61 contractuels titularisables. Ce vivier comprenait à l'époque un nombre important de collègues qui ne remplissaient pas nécessairement et immédiatement l'ensemble des conditions liées à l'ancienneté de 4 ans fixées par la réglementation. Cette première remontée d'information incluait notamment des collègues ayant quitté l'établissement et n'ayant donc pas vocation à acquérir l'ancienneté suffisante ou des collègues dont l'éligibilité à la loi SAUVADET est encore en***

discussion (situation notamment des collègues contractuels recrutés sur des contrats de recherche à des indices de niveau A+). Sur cette nouvelle base, le nombre de contractuels concernés pourrait être abaissé à 53.

- *Compte tenu de cette situation, il apparaît donc raisonnable, du point de vue de la soutenabilité pluriannuelle du projet, de fixer une fourchette maximum de 3 à 5 emplois créés en plus des 2 prévus pour la campagne 2013.*

2°) Analyse des spécificités de notre établissement justifiant le projet pluriannuel de répartition des créations de postes

Spécificités RH

Les spécificités RH de notre établissement sont rappelées dans les différentes éditions du bilan social. La comparaison avec les autres universités française est permise par la mise à disposition, par le Ministère, d'un nombre important de données sur un portail dédié :

- On peut notamment rappeler que Bordeaux 3 se caractérise par un sous-encadrement important, qui est encore plus marqué chez les BIATS que chez les enseignants. En effet, d'après les données fournies par le Ministère, notre établissement se situe à la 74^e place sur 77 pour l'encadrement administratif (15.7 BIATS pour 1 000 étudiants).
- La répartition des emplois délégués à l'université est proportionnellement plus largement orientée vers les emplois Enseignants que la moyenne des universités de lettres et sciences humaines (65% contre 61%).
- Concernant les enseignants, Bordeaux 3 a une proportion d'enseignants du second degré inférieure à la moyenne des universités (11.3% contre 19.7%), plaçant l'établissement à la 69^e position sur 77.

La question de la réussite en licence

Notre établissement est identifié comme étant principalement tourné vers la licence (plus de 70% des inscriptions LMD sont en licence). La question de la réussite y est donc particulièrement importante et le Ministère a beaucoup insisté sur ce point au moment de la préparation et de la signature du contrat quinquennal.

Le Ministère mesure la réussite en licence selon 3 méthodes (taux de réussite en 3 ans des étudiants inscrits en L1 dans l'établissement, taux de réussite en L3, taux de réussite en licence en 3 ans pour les étudiants n'ayant pas changé d'établissement). Pour chacun de ces taux, un taux attendu est calculé, lié aux caractéristiques des étudiants inscrits et de la discipline. Pour chacun de ces 3 indicateurs, le taux observé de Bordeaux 3 se situe en deçà du taux attendu. Il apparaît donc que l'établissement a du mal à diplômé ses étudiants de licence. Cependant, on s'aperçoit qu'une part importante des étudiants de licence est diplômée au bout de 4 ans (environ 1/4 des licenciés).

Pour tenir compte des spécificités de notre population étudiante, nous avons appliqué la logique du Ministère pour chacune de nos formations avec une méthode de calcul permettant d'isoler 4 critères : l'âge au bac, le type de bac, le sexe et la catégorie socio-professionnelle des parents en calculant un taux attendu de réussite des primo-entrants en L1. Ce taux attendu est ensuite comparé au taux observé de la formation et au taux moyen de l'établissement. Ces comparaisons permettent de mettre en avant :

- **un effet des caractéristiques** des primo-entrants de chaque formation,
- **un effet de la formation** sur la réussite des primo-entrants.

Il convient par ailleurs de rappeler que ces différents indicateurs permettent de comparer les licences de Bordeaux 3 entre elles, là où l'établissement est lui-même en deçà des attentes nationales.

4- Eléments d'arbitrage

La réouverture de la campagne d'emplois 2013 s'inscrit donc dans cette double volonté d'adapter la répartition des créations d'emplois aux spécificités de notre établissement (mis en évidence par notre diagnostic) et permettre le respect des engagements liés à la mise en œuvre de la loi Sauvadet (15 recrutements cette année 2013), tout en respectant les contraintes de plafond d'emplois et de masse salariale. **Ces différents nous conduisent aujourd'hui à proposer une répartition des 13 postes créés en 7 postes BIATOS et 6 enseignants.**

- Cet arbitrage conduit à proposer une création de poste BIATOS supérieure au cadrage national, fixé à 33%. Il s'accompagne d'une réorientation forte des recrutements BIATOS prévus en octobre 2012 qui s'explique par la nécessité d'envisager, de manière soutenable et sur les 4 prochaines années, le respect de la mise en œuvre intégrale de la loi Sauvadet, tout en poursuivant une politique d'emploi qui tient compte des nombreuses nouvelles missions et exigences attendues de l'établissement
- Le cadrage politique vise à permettre de préserver un certain équilibre entre le nombre très important de recrutements « Loi SAUVADET » et les procédures classiques de recrutement. Cet équilibre apparaît indispensable pour permettre le respect des engagements pris pour les collègues contractuels qui remplissent les conditions de titularisation tout en maintenant des opportunités de progression de carrière et de recrutements externes pour les collègues titulaires.
- Une création de postes enseignants et enseignants-chercheurs concentrée sur des secteurs disciplinaires où la mobilisation des moyens supplémentaires permet d'envisager un effet levier important en termes de réussite étudiante. Cela concerne donc des formations et des disciplines où on constate des écarts importants entre le taux de réussite observé et le taux attendu.
- Un équilibre dans le profil des créations de postes qui permet de garantir la soutenabilité du projet en termes de masse salariale.

5- Campagne BIATOS

a) Mise en œuvre de la loi SAUVADET

Pour notre université confrontée à un sous-encadrement BIATOS très important, la mise en œuvre de la loi SAUVADET se traduira donc par l'ouverture de 61 recrutements d'ici 2016.

Afin de tenir cet engagement pluriannuel, le projet présenté ce jour apparaît largement modifié par rapport au projet présenté au vote du CA du 26 octobre :

- Il convient tout d'abord d'identifier les changements apportés sur la coloration de certains recrutements. A ce titre, on soulignera notamment la transformation de 2 postes d'ADJENES, dont nous avons prévus de les proposer au mouvement, en postes ADT RF « loi SAUVADET ». On peut également noter que certains postes RF prévus pour des recrutements sans concours sont réorientés en recrutements réservés « Loi SAUVADET », ce qui vise peu ou prou la même problématique. Pour les bibliothèques, un poste de magasinier est lui aussi retiré du mouvement pour être coloré « Loi SAUVADET ».

- Ce même objectif de soutenabilité de la mise en œuvre pluriannuelle de la loi SAUVADET nous conduit à affecter 2 des 7 créations de postes BIATOS sur un profil de recrutement réservé. ***Il convient d'insister sur le choix politique induit par cette limitation du fléchage « loi Sauvadet » de ces créations de postes qui doit conduire, non seulement à préserver des équilibres entre les différents modes de recrutement 2013 entre les différentes catégories de personnels de l'établissement, mais également aboutir à augmenter significativement le nombre de postes de titulaires affectés dans les composantes.***
- ***Le projet présenté ici conduit donc à opérer une ponction supplémentaire sur notre stock d'emplois compensés de 5 nouvelles créations de postes qui sont bien sûr fléchées « Loi SAUVADET ». L'attention des élus du CA est ainsi attirée sur l'intensité du prélèvement sur ce stock d'emplois qui passe ainsi pour la seule campagne 2013 de 17 à 10 postes, rythme de prélèvement que nous devons davantage maîtriser pour les 3 prochaines campagnes d'emplois et qui impliquera une coloration très forte des postes vacants vers la priorité du respect des engagements de la loi SAUVADET.***

b) Création des 7 postes BIATOS

Le principal objectif de cette première répartition des créations de postes BIATOS porte sur le renforcement de l'encadrement administratif des composantes. Dans ce cadre, cette année, les 3 UFR et l'IUT se verront attribuer 1 ETP supplémentaire.

Au terme du cycle des consultations engagées avec la conférence des directeurs d'UFR et le collège des chefs de service, il a été décidé d'affecter une 5^{ème} création sur cet objectif de renforcement des composantes en la fléchant à destination de l'UFR Langues et Civilisation, identifiée comme cumulant une problématique de sous-encadrement particulière et une relation directe avec les enjeux de la réussite en licence.

Sur ces 5 nouveaux postes, 2 recrutements sont fléchés « Loi SAUVADET » et 3 seront ouverts aux procédures classiques de recrutement. Ces moyens supplémentaires devront permettre de renforcer et améliorer significativement les conditions d'accueil et d'accompagnement des étudiants, tout particulièrement en L1. La présence d'un agent supplémentaire devrait ainsi permettre d'élargir les plages d'ouverture du bureau licence et de contribuer à une meilleure diffusion de l'information au moyen des outils que sont le site étudiant, le bureau virtuel et l'envoi de courriers électroniques.

Un poste sera affecté, au sein de la Cellule d'Aide au Pilotage, pour renforcer l'encadrement de l'Observatoire des Etudiants. Ce poste permettra de mieux connaître les parcours de nos étudiants, de leur entrée à l'université à leur sortie à l'issue de la licence (la sortie au niveau master étant déjà étudiée depuis plusieurs années). Les missions de ce poste supplémentaire porteront notamment sur le suivi de nos 20% de décrocheurs de première année. Si nous sommes aujourd'hui en mesure de les identifier, nous ne connaissons par les raisons de leur abandon, ce qui apparaît nécessaire pour améliorer leur orientation. Concernant l'analyse des parcours, la personne recrutée aura pour mission de développer le suivi de cohortes en licence pour mieux connaître les niveaux de sorties et le devenir de nos étudiants en dehors de Bordeaux 3

Un poste supplémentaire sera créé au Service de la Communication afin de participer au projet de réforme et de développement de la conception des sites d'UFR et du site étudiant sur le CMS Ametys. Il appuierait également la mise en œuvre de toutes les actions préconisées dans la stratégie au côté de la responsable de service et de ses collaborateurs : définition, organisation et animation des réseaux internes de communication, appui à la politique éditoriale des supports de communication interne et externe (collecte d'information, rewriting, entretiens avec les porteurs de projets), présence de Bordeaux 3 sur les réseaux sociaux (community management). Une attention particulière sera portée la première année sur les projets impliquant les équipes pédagogiques de licence d'anglais et de LEA et d'histoire de l'art et d'histoire.

6- Campagne ENSEIGNANT

Le fléchage des 6 postes enseignants se caractérise par la volonté de refuser le saupoudrage des moyens délégués. Il se base sur l'analyse de l'ensemble des déterminants de la réussite en licence qui a notamment permis de mettre en avant les licences d'histoire de l'art et d'anglais, pour lesquelles l'effet formation est particulièrement marqué :

- pour la L1 d'histoire de l'art, le taux attendu est de 45.1% et le taux réel est de 34%, soit plus de 10 points inférieur.
- Pour la L1 d'anglais, le taux attendu est de 42.7% et le taux réel est de 33.3%, soit un peu moins de 10 points inférieur.

Il s'appuie également sur 2 constats :

- le constat évoqué plus haut de la faible proportion d'enseignants du second degré inférieure par rapport à la moyenne des universités (11.3% contre 19.7%), plaçant l'établissement à la 69^e position sur 77.
- le constat rappelé dans notre dernier bilan social de la baisse de l'implication des enseignants titulaires en licence dans leur service d'enseignement (diminution de 2 à 3% de l'investissement des PR et des MCF en licence), compensée par une augmentation de la part prise en charge par les enseignants non-titulaires. La part des enseignements en licence pour les PR est désormais passée en-dessous des 40%, contre 70% pour les MCF et près de 90% pour les PRAG/PRCE.

Enfin, du point de vue de la masse salariale, il convient également de rappeler que le Ministère appliquera une dotation forfaitaire de 57 200 € par poste créée alors que le coût moyen du corps des MCF est évalué à 76 000 € et celui des PR est fixé à 106 000 €. On notera donc que la dotation du Ministère ne permet pas de soutenir une création importante de poste d'enseignants-chercheurs.

Compte tenu de tous ces paramètres et des objectifs très clairs fixés par le Ministère en termes de réussite des étudiants dans nos premiers cycles universitaires, le projet présenté se base sur une répartition de 4 PRAG/PRCE et 2 MCF.

A l'issue du cycle des consultations avec la Conférence des Directeurs d'UFR et avec les organisations syndicales, le projet est arrêté sur les bases suivantes :

- ***Pour l'UFR Humanités, les moyens supplémentaires sont donc fléchés vers les formations de licence d'Histoire de l'Art et, de manière associée, Histoire.***

Le projet présenté par l'équipe pédagogique se traduit par :

- o ***la création d'un poste de MCF Histoire de l'Art (histoire moderne et contemporaine),***
 - o ***la création d'un poste de PRAG/PRCE d'Histoire avec un profil histoire de l'art antique qui interviendra en histoire de l'art et en histoire,***
 - o ***la création d'un poste de lettres qui assumera des fonctions de remédiation à destination prioritaire des étudiants de licence d'histoire de l'art mais également de l'ensemble des étudiants de l'UFR.***
- ***Pour l'UFR Langues et Civilisations, les moyens supplémentaires sont donc vers les formations d'anglais et, de manière associée, de LEA.***

Le projet présenté par l'équipe pédagogique se traduit par :

- o ***la création d'un poste de MCF d'anglais profil didactique***
- o ***la création d'un PRAG d'anglais***
- o ***la création d'un PRAG de lettres qui assumera des fonctions de remédiation à destination prioritaire des étudiants de licence d'anglais et de LEA.***

Présentation des tableaux de synthèses

- Projet d'utilisation des postes Enseignants vacants ou susceptibles de l'être.
- Projet d'utilisation des postes BIATOS vacants ou susceptibles de l'être.
- Bilan de la répartition des 15 recrutements « loi Sauvadet », et de la création des 7 postes sur 13 postes délégués par l'état
- Éléments d'aide à la décision

POSTES ENSEIGNANTS - PREPARATION RENTREE 2013

Postes vacants Enseignants Chercheurs et Second degré

Année 2013-2014

Modification

Poste du second degré

UFR HUMANITES

Création 6 postes Etat

Département	section	N° Emploi	Motif de la vacance	Date de la vacance	Profil de poste validé par le CA
Arts	AP	18MCF0474	Promotion interne	01/09/2012	maintien MCF Arts Plastiques - MICA
		PRAG0508	Retraite	01/09/2011	Intégration M. Larroumet
		PRAG0464	Promotion interne	01/09/2012	Rdéploiement en PRAG Arts Plastiques
Histoire		21MCF0476	Promotion interne	01/09/2012	maintien MCF Histoire urbaine Moyen Age - Ausonius
		22MCF0171	Promotion externe	01/09/2012	maintien MCF Histoire culturelle et politique des pays européens, 19° et 20° s - CEMMC
		22MCF0499	Promotion externe	01/09/2012	maintien MCF histoire économique et politique, 19° et 20° - CEMMC
Histoire de l'Art		PRAG	Création Etat 2013	01/09/2013	Lettres
		PRAG	Création Etat 2013	01/09/2013	Histoire
		MCF	Création Etat 2013	01/09/2013	Histoire de l'art
		22MCF0559	Promotion	01/09/2012	maintien MCF Histoire de l'art contemporain - F. Pariset
		22MCF0421	Mutation	01/09/2012	redéploiement MCF Etudes théâtrales / histoire des textes et esthétique - CLARE
Lettres	Français	09MCF0184	Promotion externe	01/09/2012	maintien langue et littérature 17°s - TELEM/CLARE
	Français	09MCF0428	Promotion interne	01/09/2012	langue et littérature 16°s - TELEM
	Français	09PR0451	Retraite	01/09/2013	langue et littérature 19°s - CLARE
	Français	09MCF0338	Mutation	01/09/2012	langue et stylistique 19° et 20°s - TELEM
	Français	08MCF0165	Retraite	01/09/2013	redéploiement MCF Etudes cinématographiques et audiovisuelles - MICA
	Occitan	73PR0699	Retraite	01/02/2013	redéploiement histoire de l'art contemporain - F. Pariset
Philosophie		17MCF0247	Promotion externe	01/09/2012	philosophie des sciences - SPH

UFR LANGUES et CIVILISATIONS

Département	section	N° Emploi	Motif de la vacance	Date de la vacance	Profil de poste validé par le CA
Etudes médit.	Espagnol	14MCF0054	Promotion interne	01/09/2012	maintien MCF linguistique LANSAD - AMERIBER
		14PR0036	retraite	01/10/2013	maintien PR siècle d'or - AMERIBER
	Basque	PRCE0637	Occupation provisoire	01/09/2013	transformation en PRCE par transformation du poste de lecteur
Mondes anglop.	anglais	PRAG	Création Etat 2013	01/09/2013	Lettres
		PRAG	Création Etat 2013	01/09/2013	Anglais
		MCF	Création Etat 2013	01/09/2013	Didactique des Langues
		11MCF0412	Promotion interne	01/09/2012	maintien MCF langues, littérature et civilisation LCE/LEA - CLIMAS/EEE
		11MCF0336	retraite	01/09/2013	maintien MCF Didactique et langue - CLIMAS
Etudes Germ.	Allemand	12MCF0248	Promotion interne	01/09/2012	non ouverture au concours redéploiement LEA recrutement 1/2 MCFassocié
LEA	LEA	PRAG0453	Mutation	01/09/2012	maintien
Etudes orientales	Arabe	15PR0413	Décès	17/02/2012	redéploiement PR anglais didactique - CLIMAS
	Chinois	15MCF0431	retraite	01/09/2013	maintien MCF chinois Langue et civilisation moderne et contemporaine - TELEM
	Japonais	PRAG0203	Vacant suite au mouvement	01/09/2012	Transformation en MCF
SDL		07PR0140	Fin de surnombre	01/09/2013	maintien PR linguistique générale : Phonologie - CLLE
		07PR0020	retraite	01/09/2013	maintien PR linguistique générale : Socio-linguistique et diversité des langues - CLARE

UFR SCIENCES DES TERRITOIRES ET DE LA COMMUNICATION

Département	section	N° Emploi	Motif de la vacance	Date de la vacance	Profil de poste validé par le CA
Géographie		23PR0500	Promotion externe	01/09/2012	non ouverture au concours recrutement 1 ou 2*1/2 MCFassocié(s)
		23PR0015	Retraite	16/10/2012	maintien PR Géographie sociale et culturelle - ADES
		23PR0382	Fin de surnombre	31/08/2013	maintien PR ville, urbanité - ADES
		23PR0211	interruption SURN	31/08/2013	maintien PR Afriques, géographie politique, développement - LAM
ISIC		PRCE0510	Retraite	06/11/2012	maintien
		27MCF0387	Retraite		redéploiement MCF UFR Langues, département LEA 71° section, analyse et conception de documents numériques - MICA

IUT Michel de Montaigne

Département	section	N° Emploi	Motif de la vacance	Date de la vacance	Profil de poste validé par le CA
Info-com		71MCF0282	Promotion interne	01/09/2012	maintien MCF changement en 18° section Arts et Patrimoine - MICA

IJBA

Département	section	N° Emploi	Motif de la vacance	Date de la vacance	Profil de poste validé par le CA
		PRCE0869	Mutation		Transformation MCF 71° pour recrutement MCFassocié

DEFLE

Département	section	N° Emploi	Motif de la vacance	Date de la vacance	Profil de poste validé par le CA
		PRCE0408	vacant suite au mvt		maintien

POSTES BIATOS - PREPARATION RENTREE 2013

Campagne d'emplois Biatos 2013 -

Revue en décembre 2013

Dernière modification

CAMPAGNE D'EMPLOIS

Loi Sauvadet : 15 recrutements (6 sur postes vacants, 7 sur création sur plafond d'emplois et 2 sur le contingent des 13 postes créés)

Création 7 postes/13

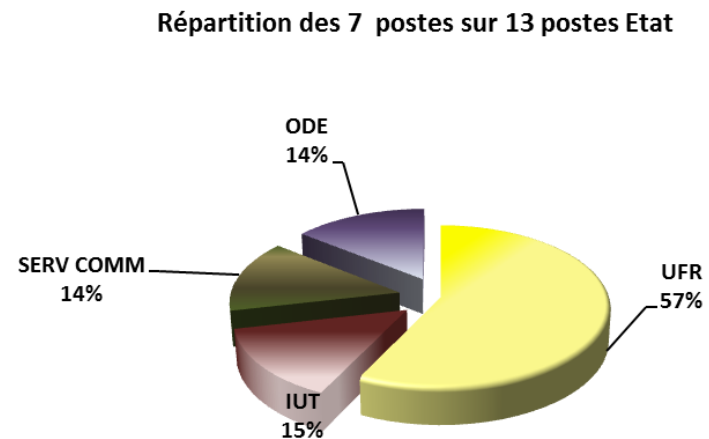
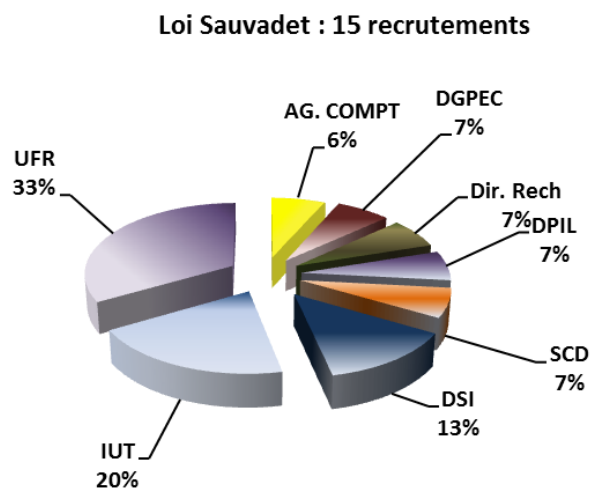
Cat	N° Poste	Corps	Date de la vacance	Motif de la vacance	Composantes	Profil de poste
A AENES		ADAENES	01/12/2013	Retraite	Dir Recherche	Maintien Poste AENES - Direction de la Recherche Pôle Financier
		ADAENES	01/09/2013	Retraite	Agence comptable	Transformation ASI Agence Comptable Service facturier
B AENES	01836W	SAENES	01/01/13	Retraite	DPIL	Transformation TECH Bap J ou G DPIL
		SAENES	01/09/13	Retraite	DE Scolarité	Concours TECH Bap J - DE Scolarité Centrale
C AENES	03942K	ADJENES	13/11/12	Retraite	SCD	Concours TECH Bap F Pôle documentaire UFR STC
	10600X	ADJENES	01/01/12	Retraite	MSHA	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
	03945N	ADJENES	01/10/12	Réussite concours TECH	UFR STC	Maintien - Poste mis au mouvement - recrutement Loi Sauvadet transfo ITRF
	05935B	ADJENES	01/09/12	Mutation	UFR HUMANITES	Maintien - Poste mis au mouvement - ou - recrutement Loi Sauvadet transfo ITRF
	19718H	ADJENES	01/09/13	Réussite concours TECH	UFR	Transfo ATRF Bap J - Loi Sauvadet - DSI
	ADJENES	01/09/13	Retraite	DGS	Concours TECH Bap J - Agence comptable	
A - RF		ASI		Concours infructueux 2012		Concours ASI Bap J - BPA
	38927M	ASI	22/10/12	Réussite concours IGE	SCD - Pôle doc. STC	Concours ASI Bap J - SCD
	72719T	ASI	22/10/12	Réussite concours IGE	DAF	Maintien ASI Bap J - Direction des Affaires Financières Gestionnaire Financier
	40619B	ASI	22/10/12	Réussite concours IGE	DSI	IGE - Concours ou Loi Sauvadet
		IGE	12/11/13	Création Etat 2013		IGE - Service Communication BAP F CE
		IGE	13/11/13	Création Etat 2013		IGE - ODE - ouvert à la Mutation Bap E
	01681C	IGE	22/10/12	Réussite concours IGR	DPIL	Tech Bap J UFR
71230Z	IGE	23/10/12	Réussite concours IGR	CAP	Promotion ASI par liste d'aptitude Mme Ducourneau Laurence	
B - RF	25852A	TECH	01/09/12	promotion ASI	PUB	Concours Tech BAP J RA /Pôle Secrétariat Cabinet Prés et DGS - appel liste complémentaire (F-Pouletty)
	067648F	TECH	21/11/12	retraite	IUT / UFR HUMANITES	Concours TECH Bap F - Régisseur maison des Arts
		TECH	01/04/13	Retraite	SIGDU	Promotion TECH par liste d'aptitude de M. Orreteguy Bicalin Michel
		TECH				Concours TECH Bap J - UFR - Appel liste complémentaire (D-Léonce)
C - RF	21137A	ATRF	01/01/12	mutation	DPIL	Concours ADTRF - DPIL Loi Sauvadet - Recrutement PACTE Bap G DPH
	00934R	ATRF	01/09/12	Promotion TECH	SIGDU	Recrutement sans concours BAP J Loi Sauvadet appel LC (M. Puissant)
	30955X	ATRF	01/01/13	Retraite	DPIL	Recrutement PACTE Bap G DPIL
	02084R	ATRF	01/09/13	Réussite concours TECH	présidence	ATRF Bap J - Loi Sauvadet - DGPEE
		ATRF	01/09/13	Création univ 2013		ATRF Bap J - Profil UFR - Recrutement sans concours ou Loi Sauvadet
		ATRF	01/09/13	Création univ 2013		ATRF Bap J - Agence Comptable - Recrutement sans concours ou Loi Sauvadet
		ATRF	01/09/13	Création univ 2013		ATRF Direction Recherche Loi Sauvadet
		ATRF	01/09/13	Création univ 2013		ATRF DPIL Loi Sauvadet
		ATRF	01/09/13	Création univ 2013		ATRF DSI Loi Sauvadet
		ATRF	01/09/13	Création univ 2013		ATRF DGPEE Loi Sauvadet
		ATRF	01/09/13	Création Etat 2013		ATRF Bap J contingent des 13 postes - UFR
	ATRF	01/09/13	Création Etat 2013		ATRF Bap J contingent des 13 postes - UFR	
	ATRF	01/09/13	Création Etat 2013		ATRF Bap J contingent des 13 postes - UFR	
	ATRF	01/09/13	Création Etat 2013		ATRF Bap J Loi Sauvadet contingent des 13 postes - UFR	
BIB	75443D	MAG	01/10/12	Réussite concours	SCD	MAG - Poste au mouvement - Loi Sauvadet
	74978Y	MAG	01/10/12	Réussite concours	SCD	MAG - Poste au mouvement
	75440A	MAG	30/05/13	Retraite	SCD	MAG - Recrutement sans concours
		MAG	01/09/13	Retraite	SCD	à confirmer (fin de CPA) - MAG - Recrutement sans concours

IUT MICHEL DE MONTAIGNE

A - RF	146909	ASI Bap E	30/09/10	concours infructueux		non ouvert au recrutement
B RF	02118C	TECH	01/10/12	Retraite		TECH Bap J - Loi Sauvadet
C RF		ATRF	01/09/13	création Etat 2013		ATRF Bap J Loi Sauvadet contingent des 13 postes
		ATRF	01/09/13	Création univ 2013		ATRF Loi Sauvadet

UFR 11 postes	4 dans la campagne d'origine, ----- 4 Loi Sauvadet dont 2 sur la campagne d'origine, 1 sur création emploi manquant université et 1 sur les 13 postes ----- 3 sur création 13 postes
SCD 5 postes	4 dans la campagne d'origine ----- 1 Loi Sauvadet dans campagne d'origine
DPIL 4 postes	3 dans la campagne d'origine ----- 1 Loi Sauvadet sur création emploi manquant université
Agence comptable 3 postes	2 dans la campagne d'origine ----- 1 Loi Sauvadet sur création emploi manquant université
IUT 3 postes	3 Loi Sauvadet dont 2 campagne d'origine, 1 sur les 13 postes
Direction de la Recherche 2 postes	1 Loi Sauvadet sur création emploi manquant université ----- 1 dans la campagne d'origine
DSI 2 postes	2 Loi Sauvadet dans campagne d'origine
DAF 1 poste	1 dans la campagne d'origine
Direction des Etudes 2 postes	2 dans la campagne d'origine (1 scol centrale ; 1 BPA)
SIGDU 2 postes	2 dans la campagne d'origine
DGPEC 1 poste	1 Loi Sauvadet dans campagne d'origine
Service Communication 1 poste	1 sur les 13 postes
ODE 1 poste	1 sur les 13 postes
PUB 1 poste	1 dans la campagne d'origine
Présidence 1 poste	1 dans la campagne d'origine
MSHA 1 poste	1 dans la campagne d'origine

Répartition par composantes des postes BIATOSS – Loi Sauvadet/7 postes sur 13 postes Etat –



Les UFR se voient attribués 33 % des postes dit « Loi Sauvadet », et 57 % des 7 postes « état »

Éléments d'information dans le cadre de la campagne d'emplois 2013 - Enseignants -

Dans le cadre de la préparation de la campagne d'emplois enseignants 2013, ce document propose de synthétiser un certains nombres d'éléments d'aide à la décision :

- des éléments sur les charges pédagogiques et la recherche, afin de couvrir les 2 aspects de la fonction d'enseignant-chercheur,
- des éléments historiques sur le résultat des campagnes d'emplois précédentes, notamment sur les redéploiements de postes

Éléments sur les charges d'enseignements

Le tableau de sur et sous-encadrement

Le principe de ce tableau est de mettre en parallèle les charges d'enseignements (en tenant compte de la part de charges professionnelles) et le potentiel théorique disponible par discipline. Les charges ainsi comptabilisées sont celles portées par une discipline, qu'elles soient réalisées ou non dans le cadre de ses maquettes (par exemple les cours de géographie dans les maquettes d'histoire sont affectées à la géographie). Concernant les postes affectés, le tableau prend en compte le potentiel théorique disponible, puisqu'il s'agit de travailler sur l'affectation des emplois permanents. Les décharges, modulations de services, détachements qui viennent amoindrir le potentiel ne sont donc pas présentés dans cette version, de même que les ATER qui viennent le renforcer. Ce tableau est actualisé au 30 septembre 2012.

Les charges pédagogiques utilisées dans le modèle sont ajustées à partir d'un coefficient correctif. Ce dernier a pour but de tenir compte des modalités d'enseignement de chaque discipline, en partant du principe que les enseignants de Bordeaux 3 n'ont pas vocation à assurer 100% des cours. Pour les enseignements professionnels le coefficient est égal à 0,5 puisque la moitié des enseignements doivent être assurés par des professionnels. Pour les enseignements non identifiés comme professionnels, il existe néanmoins des pratiques différentes selon les disciplines et certaines ont recours plus que d'autres à des intervenants extérieurs professionnels, y compris dans les formations généralistes (arts, aménagement ...). Pour tenir compte de ces spécificités, le coefficient affecté aux charges non professionnelles a été mis à jour en août 2012 au travers l'indicateur mesurant la part des charges totales assurées par des intervenants extérieurs. Ainsi, pour les disciplines dont la valeur de cet indicateur est inférieur à 30%, le coefficient est de 0,9 ; pour celles dont la valeur de l'indicateur est comprise entre 30% et 40%, le coefficient est de 0,8 (ISIC et Histoire de l'Art) ; le coefficient est de 0,7 pour les disciplines dépassant 40% de ses charges d'enseignement assurées par des intervenants extérieurs (Aménagement, LEA et Arts). Concernant le DEFLE, les charges proposées n'ont pas fait l'objet de discussion au même titre que les UFR lors des commissions de répartition des moyens pédagogiques (réunions bilatérales). Par conséquent, le coefficient appliqué correspond à la moyenne de l'établissement, même si les enseignements du DEFLE s'apparentent plutôt à des enseignements non professionnels.

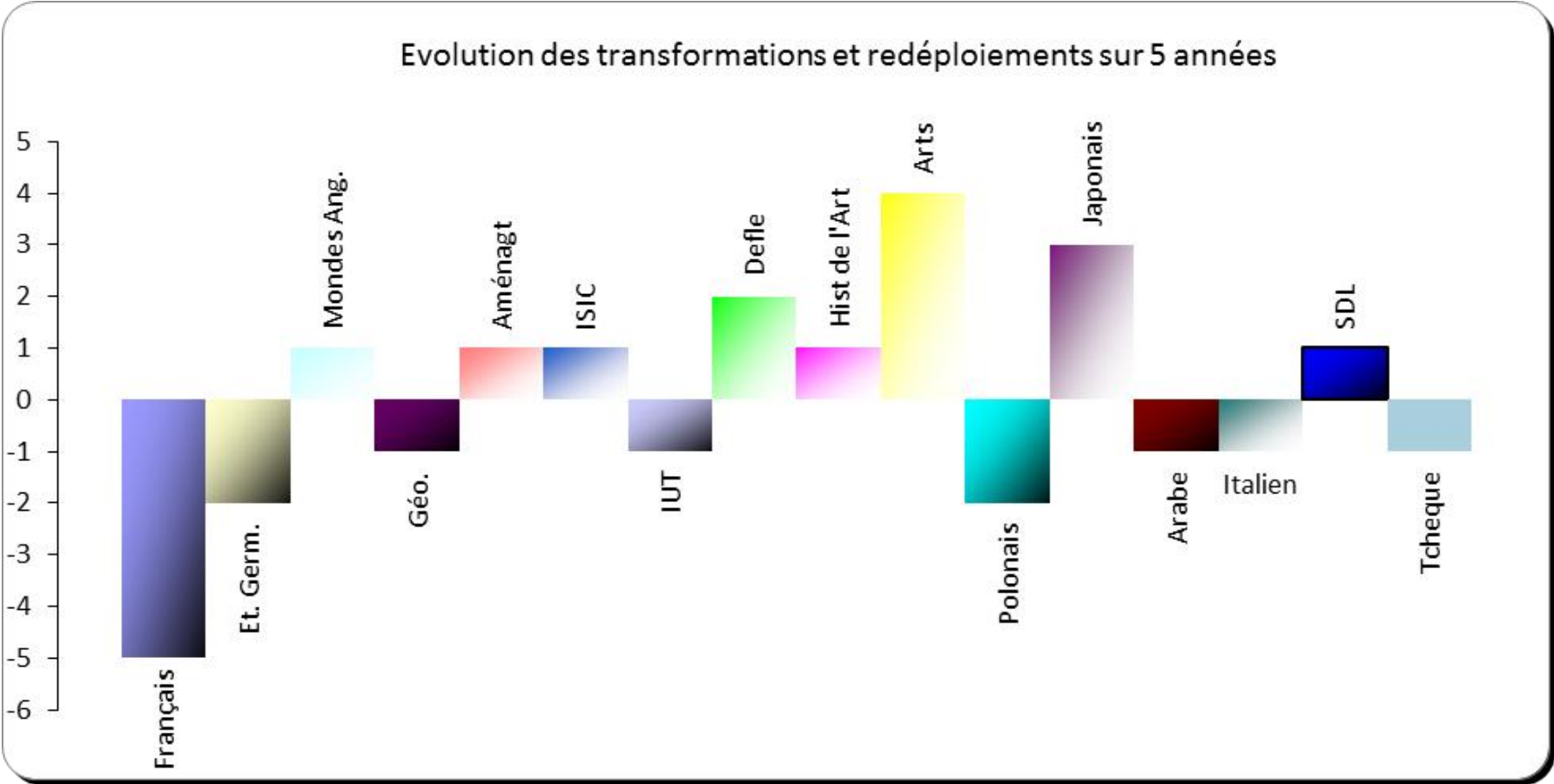
Estimation des besoins en postes enseignants - Rentrée 2012 -										Rappel 2011(A) (avec coefficients mis à jour)	Evolution de la charge d'enseignement par rapport à 2011-12 (hors FAD)
UFR	Discipline	Total des enseignements prévisionnels par discipline 2012-13 (hors FAD)	enseignements professionnels	Besoin théorique en équiva. temps enseignant (ETE)			Dotation en équivalent	dot.potentiel affecté (3) -besoins corrigés du coefficient (2) A	PAST		
				enseignement /192 (1)	% correctif*	besoin corrigé en postes (2)	Postes affectés (3)				
humanités	Français, litt. Générale et comparée, documentation	10 474	675	55	0,87	48	49,0	1	0,5	0	-7%
	Lettres classiques	2 865	0	15	0,90	13	15,0	2		-1	-11%
	Occitan	255	0	1	0,90	1	2,0	1		1	-32%
	Histoire	10 113	391	53	0,88	47	47,0	0		-4	-7%
	Histoire de l'art	6 849	1 042	36	0,75	27	23,0	-4		-6	-8%
	Philosophie	3 695	240	19	0,87	17	14,0	-3		-5	-9%
	Musique	2 717	0	14	0,70	10	6,0	-4		-6	-14%
	Arts du spectacle	6 554	1 065	34	0,67	23	9,0	-14	2,0	-17	-11%
Arts plastiques	10 543	1 104	55	0,68	37	25,0	-12	1,0	-16	-5%	
Langues	Mondes anglophones	18 399	544	96	0,89	85	79,6	-6		-12	-5%
	Etudes médit : Espagnol	10 660	358	56	0,89	49	46,3	-3		-6	-6%
	Etudes médit : Portugais	2 141	54	11	0,89	10	8,1	-2		-2	0%
	Etudes médit : Basque	644		3	0,90	3	3,0	0		0	0%
	Etudes médit : Italien	3 442	162	18	0,88	16	12,2	-4		-3	1%
	Etudes germaniques : allemand-suédois	3 716	162	19	0,88	17	16,2	-1		-3	-10%
	Etudes germaniques : Russe	2 291	72	12	0,89	11	9,1	-2		0	0%
	Etudes germaniques : Langues slaves	462		2	0,90	2	2,0	0		0	-33%
	Etudes orientales et exêmes or : Japonais	4 306	216	22	0,88	20	12,1	-8		-10	2%
	Etudes orientales et exêmes or : Arabe	2 163		11	0,90	10	8,0	-2		-6	-27%
	Etudes orientales et exêmes or : Chinois	3 020	102	16	0,89	14	9,1	-5		-6	-7%
	Etudes orientales et exêmes or : Coréen	276		1	0,90	1	1,0	0		0	44%
	LEA	2 720	1 249	14	0,61	9	5,0	-4		-5	-13%
	Sciences du lang./FLE	3 685	684	19	0,83	16	12,0	-4		-7	-9%
Autres domaines ling. : grec et roumain	360		2	0,90	2	2,0	0		1	15%	
STC	Géographie	9 099	1 999	47	0,81	38	35,0	-3		-9	-13%
	Aménagement	3 960	2 999	21	0,55	11	8,0	-3	1,5	-4	-6%
	ISIC	10 885	5 917	57	0,64	36	32,0	-4	4,0	-9	-11%
DAPS (chiffres 2009-2010)		2 877		15	0,90	13	8,0				-8%
DEFLE		7 722		40	0,76	30	21,0	-9			6%
Total		146 887	19 034	765	-	617	519,8	-91	9,5	-133	-7%
								moyenne Hors past	-4	-5	15

Synthèse des campagnes d'emplois précédentes

Ce tableau représente la répartition des emplois d'enseignants-chercheurs et d'enseignants du 2d degré par département, ainsi que l'évolution du nombre de postes d'EC depuis la rentrée 2008.

EMPLOIS EN EFFECTIFS	2012						2008						Evoluti on EC en %
	PR	MCF	Total ens/cherc	2D	Part de Pr	Part de MCF	PR	MCF	Total ens/cherc	2D	Part de Pr	Part de MCF	
LETTRES-FR	13	24	37	1	34%	63%	15	27	42	2	34%	61%	-12%
LETTRES-LLCA	5	10	15		33%	67%	4	11	15		27%	73%	0%
LETTRES-LGC	3	6	9		33%	67%	3	6	9		33%	67%	0%
OCCITAN - DOC	1	2	3		33%	67%	1	1	2	1	33%	33%	50%
PHILOSOPHIE	6	8	14		43%	57%	6	8	14		43%	57%	0%
ETUDES GERMANIQUES	5	6	11	1	42%	50%	5	7	12	1	38%	54%	-8%
MONDES ANGLOPHONES	18	29	47	9	32%	52%	16	32	48	7	29%	58%	-2%
SDL	4	8	12		33%	67%	4	7	11		36%	64%	9%
GEOGRAPHIE	11	18	29	3	34%	56%	11	19	30	3	33%	58%	-3%
AMENAGEMENT	2	4	6	1	29%	57%	2	3	5	1	33%	50%	20%
ISIC	9	17	26	3	31%	59%	9	16	25	3	32%	57%	4%
IUT	3	42	45	14	5%	71%	3	42	45	14	5%	71%	0%
IJBA	1	5	6	1	14%	71%	1	5	6	1	14%	71%	0%
DEFLE		3	3	9	0%	25%		3	3	7	0%	30%	0%
ETUDES IBERIQUES	16	25	41	4	36%	56%	14	26	40	4	32%	59%	3%
HISTOIRE	17	30	47		36%	64%	18	29	47		38%	62%	0%
HISTOIRE DE L'ART	5	18	23		22%	78%	6	16	22		27%	73%	5%
ARTS	8	18	26	7	24%	55%	7	16	23	6	24%	55%	13%
LEA		1	1	2	0%	33%		1	1	2	0%	33%	0%
POLONAIS-SC-T		1	1		0%	100%		4	4		0%	100%	-75%
CHINOIS	1	5	6		17%	83%	1	5	6		17%	83%	0%
JAPONAIS	1	6	7	1	13%	75%	1	4	5		20%	80%	40%
ARABE	2	5	7		29%	71%	3	5	8		38%	63%	-13%
RUSSE	2	4	6	1	29%	57%	1	4	5	1	17%	67%	20%
ITALIEN	1	5	6	1	14%	71%	2	5	7	1	25%	63%	-14%
DAPS			0	4	0%	0%			0	4	0%	0%	

Ne sont pris en compte dans ce tableau que les postes de professeurs, maitres de conférences, et les postes du second degré.



Éléments sur la réussite en L1

- Contexte : tenir compte des caractéristiques des étudiants dans les écarts de réussite.
- Principe : neutraliser les caractéristiques des étudiants selon 4 critères : l'âge au bac, le type de bac, le genre et la PCS des parents en calculant un taux attendu de réussite.
- Interprétation : Le taux théorique ainsi calculé n'a pas de sens en soi mais il s'apprécie par rapport au taux observé sur les présents de l'établissement dans son ensemble (taux de référence) et par rapport au taux de réussite observé sur les présents de chaque licence.

On calcule donc deux indices :

- L'indice comparatif structure mesure le rapport entre le taux théorique et le taux de référence. Il mesure **l'effet des caractéristiques** des primo-entrants de chaque formation. Lorsqu'il est inférieur à 1, cela signifie que les caractéristiques des primo-entrants de la L1 ont un effet négatif sur la réussite.
- l'indice comparatif réussite correspond au rapport entre le taux observé et le taux théorique. Il mesure **l'effet de la formation** sur la réussite des primo-entrants. Lorsqu'il est supérieur à 1, cela signifie que la formation enregistre un taux de réussite supérieur à ce qu'on pouvait attendre.

		Taux de réussite observé	Taux de réussite théorique	Indice comparatif structure	Indice comparatif réussite	Typologie	
UFR Humanités	Licence Arts Plastiques	65,1	45,5	1,01	1,43	++	Structure et réussite favorables
	Licence Cinéma	73,2	53,1	1,18	1,38	++	Structure et réussite favorables
	Licence Culture Humaniste	93,3	57,4	1,28	1,63	++	Structure et réussite favorables
	Licence Danse	60,0	44,1	0,98	1,36	-+	Structure défavorable et réussite observée supérieure à la moyenne
	Licence Design-Arts Appli	80,0	34,7	0,77	2,31	-+	Structure défavorable et réussite observée supérieure à la moyenne
	Licence Hist Contempo	40,0	43,8	0,98	0,91	--	Structure et réussite défavorables
	Licence Hist Patrimoine	47,2	43,7	0,97	1,08	-+	Structure défavorable et réussite observée supérieure à la moyenne
	Licence Histoire Géo	31,0	38,8	0,87	0,80	--	Structure et réussite défavorables
	Licence Histoire de l'Art	34,0	45,1	1,01	0,75	+-	Structure favorable et réussite observée inférieure à la moyenne
	Licence Lettres Classiques	75,0	52,4	1,17	1,43	++	Structure et réussite favorables
	Licence Lettres Modernes	43,5	46,6	1,04	0,93	+-	Structure favorable et réussite observée inférieure à la moyenne
	Licence Musicologie	40,0	44,3	0,99	0,90	--	Structure et réussite défavorables
	Licence Philosophie	44,4	47,6	1,06	0,93	+-	Structure favorable et réussite observée inférieure à la moyenne
	Licence Théâtre	67,4	53,3	1,19	1,26	++	Structure et réussite favorables

		Taux de réussite observé	Taux de réussite théorique	Indice comparatif structure	Indice comparatif réussite	Typologie	
UFR Langues et Civilisations	Licence Allemand	80,0	49,4	1,10	1,62	++	Structure et réussite favorables
	Licence Anglais	33,3	42,7	0,95	0,78	--	Structure et réussite défavorables
	Licence Anglais-Allemand	49,0	48,1	1,07	1,02	++	Structure et réussite favorables
	Licence Anglais-Arabe	28,6	24,0	0,53	1,19	-+	Structure défavorable et réussite observée supérieure à la moyenne
	Licence Anglais-Chinois	32,2	49,3	1,10	0,65	+-	Structure favorable et réussite observée inférieure à la moyenne
	Licence Anglais-Espagnol	29,4	43,3	0,96	0,68	--	Structure et réussite défavorables
	Licence Anglais-Italien	40,0	48,2	1,07	0,83	+-	Structure favorable et réussite observée inférieure à la moyenne
	Licence Anglais-Japonais	32,0	41,4	0,92	0,77	--	Structure et réussite défavorables
	Licence Anglais-Portugais	36,8	39,1	0,87	0,94	--	Structure et réussite défavorables
	Licence Anglais-Russe	43,5	47,4	1,06	0,92	+-	Structure favorable et réussite observée inférieure à la moyenne
	Licence Arabe	50,0	23,5	0,52	2,12	-+	Structure défavorable et réussite observée supérieure à la moyenne
	Licence Chinois	63,6	41,5	0,92	1,53	-+	Structure défavorable et réussite observée supérieure à la moyenne
	Licence Espagnol	42,3	44,9	1,00	0,94	+-	Structure favorable et réussite observée inférieure à la moyenne
	Licence Italien	40,0	46,6	1,04	0,86	+-	Structure favorable et réussite observée inférieure à la moyenne
	Licence Japonais	45,9	40,8	0,91	1,12	-+	Structure défavorable et réussite observée supérieure à la moyenne
	Licence Portugais	62,5	34,1	0,76	1,83	-+	Structure défavorable et réussite observée supérieure à la moyenne
	Licence Russe	60,0	52,3	1,16	1,15	++	Structure et réussite favorables
	Licence Sciences du Langage	48,2	51,7	1,15	0,93	+-	Structure favorable et réussite observée inférieure à la moyenne
UFR STC	Licence Géographie	45,3	40,7	0,91	1,11	-+	Structure défavorable et réussite observée supérieure à la moyenne
	Licence Info. Communicat*	89,7	51,2	1,14	1,75	++	Structure et réussite favorables
	Licence Infocom-Anglais	93,3	57,6	1,28	1,62	++	Structure et réussite favorables
Total		44,9	44,9	1,00	1,00		

Lecture : Si on applique la réussite des primo-entrants en L1 de l'établissement à ceux de L1 Histoire de l'art, leur taux de réussite serait de 45,1%. Or, on observe qu'il est de 34%. L'indice comparatif, qui est supérieur à 1, montre que la structure des primo-entrants d'Histoire de l'art a un effet positif sur la réussite des étudiants. Par conséquent, le faible taux de réussite observé est imputable à la formation et non pas des étudiants qui suivent cette formation.